

# État des lieux : Étude sur les informations relatives aux enjeux sociaux communiquées par les sociétés ouvertes canadiennes



## AVERTISSEMENT

Le présent document, préparé par Comptables professionnels agréés du Canada (CPA Canada), fournit des indications ne faisant pas autorité. CPA Canada et les auteurs déclinent toute responsabilité ou obligation pouvant découler, directement ou indirectement, de l'utilisation de ce document.

© 2022 Comptables professionnels agréés du Canada

Tous droits réservés. Cette publication est protégée par des droits d'auteur et ne peut être reproduite, stockée dans un système de recherche documentaire ni transmise de quelque manière que ce soit (électroniquement, mécaniquement, par photocopie, enregistrement ou toute autre méthode) sans autorisation écrite préalable.

Pour toute question relative à cette autorisation, veuillez écrire à [permissions@cpacanada.ca](mailto:permissions@cpacanada.ca).

# Table des matières

Sommaire	1
Principales constatations	3
Introduction	5
<b>Le vaste univers des facteurs sociaux</b>	<b>5</b>
<b>Survol de la situation actuelle</b>	<b>6</b>
Présentation volontaire d'informations sur la durabilité	6
Exigences et initiatives réglementaires	7
<b>Importance des questions autochtones</b>	<b>8</b>
Méthodologie	10
<b>Échantillonnage et enjeux ciblés</b>	<b>10</b>
Résultats et analyse	12
<b>Constatations générales</b>	<b>12</b>
Enjeux sociaux examinés et terminologie utilisée	12
Évaluations de l'importance relative des facteurs ESG	13
Gouvernance	14
Stratégie	14
Indicateurs	15
Cibles	15
Cadres d'information sur la durabilité	16
<b>Constatations par enjeu social</b>	<b>18</b>
Gestion du capital humain	18
Diversité, équité et inclusion	20
Participation citoyenne	23
Droits de la personne	24
Questions autochtones	26

Éléments clés à retenir, occasions et questions à se poser	30
<b>Éléments clés à retenir</b>	<b>30</b>
<b>Occasions</b>	<b>31</b>
<b>Questions à se poser</b>	<b>32</b>
Conclusion	33
Annexes	34
<b>Annexe A : Portée des enjeux sociaux</b>	<b>34</b>
<b>Annexe B : Cadres, normes et objectifs d'information d'application volontaire</b>	<b>37</b>
<b>Annexe C : Exemples de questions autochtones considérés dans les cadres d'information sur la durabilité</b>	<b>39</b>
Normes du SASB	39
Normes de la GRI	40
<b>Annexe D : Autres ressources</b>	<b>44</b>
Bibliographie	46

# Sommaire

Les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) sont de plus en plus à l'ordre du jour dans les entreprises, les organismes publics et les organisations sans but lucratif du monde entier. Ils orientent les décisions d'affaires et celles en matière d'investissements et de politiques publiques<sup>1</sup>. Le succès d'une entreprise ne se mesure plus uniquement à son bénéfice; il repose également sur sa performance ESG.

Comme il est indiqué dans le document de CPA Canada intitulé [\*L'importance croissante du volet social : introduction aux aspects sociaux des enjeux ESG\*](#), le volet « social » des enjeux ESG gagne en importance, amplifiée dans une large mesure par la pandémie de COVID-19. Les questions sociales sont multiples : droits de la personne, diversité, équité et inclusion, santé et sécurité, enjeux autochtones, satisfaction des employés, éthique et sécurité des données. En raison de leur complexité, les pratiques et la performance sur le plan social sont souvent difficiles à évaluer et à quantifier.

Pour mieux comprendre la situation actuelle et en savoir davantage sur la nature et l'étendue des facteurs sociaux examinés, mesurés et communiqués sur le marché canadien, CPA Canada a entrepris un examen des informations relatives aux enjeux sociaux fournies par 25 émetteurs canadiens inscrits en bourse de différents secteurs dans leurs rapports réglementaires et volontaires. Des enjeux sociaux bien précis ont été choisis dans le but d'orienter les efforts et de produire des résultats uniques et utiles. L'étude porte principalement sur les enjeux sociaux suivants : gestion du capital humain, diversité, équité et inclusion, participation citoyenne et droits de la personne. De plus, elle examine chacun de ces enjeux en accordant une attention particulière aux questions autochtones, en raison de leur importance au Canada. L'étude vise à servir de point de départ aux discussions sur ce sujet d'importance et à aider les entreprises canadiennes de toute taille et de tous les secteurs à améliorer leur méthode de mesure de la performance à l'égard des enjeux sociaux.

1 Les termes « ESG », « durabilité » et « responsabilité sociale de l'entreprise » sont souvent utilisés de façon interchangeable. Il faut toutefois établir une importante distinction : les enjeux ESG constituent un sous-ensemble des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance importants sur le plan financier qui présentent un intérêt pour les intervenants des marchés financiers, notamment les actionnaires, les porteurs d'obligations, les prêteurs, les assureurs et les organismes de réglementation du secteur financier en raison de leur incidence éventuelle sur la valeur d'une entreprise. La présente étude utilise principalement le terme « durabilité », car elle traite essentiellement des informations relatives aux enjeux sociaux de manière générale, ce qui comprend les déclarations des entreprises sur les facteurs sociaux importants sur le plan financier et celles sur les enjeux sociaux pertinents pour les parties prenantes.

Le choix des entreprises est en partie basé sur les notes que leur ont attribuées les fournisseurs de services de recherche et les agences de notation ESG à l'égard des enjeux sociaux. Un ensemble détaillé de critères a été établi conformément aux principaux cadres d'information sur les enjeux ESG. Les obligations d'information réglementaires canadiennes et les exigences d'information d'application volontaire existantes ont également été analysées.

CPA Canada a confié le travail de recherche et la rédaction du rapport à ESG Global Advisors.

Nous accordons de l'importance à vos points de vue et à vos réactions. Les questions et les commentaires sur la présente étude doivent être adressés à :

Oujala Motala

Directrice de projets, Information destinée à des tiers et marchés financiers

CPA Canada

[omotala@cpacanada.ca](mailto:omotala@cpacanada.ca)

# Principales constatations

Les principales constatations de l'étude sont résumées ci-dessous. Les constatations détaillées pour chaque enjeu social sont présentées plus loin.

## Source de l'information

- Dans leurs informations sur la durabilité fournies volontairement, toutes les entreprises ont traité d'enjeux sociaux.
- Dans leurs rapports sur la durabilité publiés volontairement, la totalité d'entre elles ont fourni des informations sur la gestion du capital humain.
- Dans les documents qu'elles ont déposés auprès des autorités de réglementation, 88 % des entreprises ont identifié un risque social dans leur déclaration sur les risques – le plus souvent, la gestion du capital humain.



## Questions autochtones

- Dans leurs informations sur la durabilité fournies volontairement, 56 % des entreprises ont traité de questions autochtones. Toutefois, 35 % seulement de ces entreprises ont présenté leur approche à l'égard des questions autochtones séparément de la participation citoyenne ou d'autres enjeux sociaux.
- Un très petit nombre d'entreprises ont employé explicitement l'expression « consentement libre, préalable et éclairé » pour décrire leur approche à l'égard des peuples et des communautés autochtones.



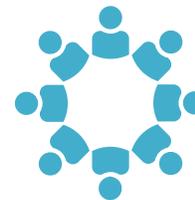
## Terminologie

- La terminologie n'était pas uniforme d'une entreprise à l'autre. Les entreprises ont utilisé des termes très variés pour décrire les enjeux sociaux.



## Surveillance exercée par le conseil et la haute direction

- 68 % des entreprises ont indiqué que la surveillance de la gestion du capital humain était assurée par le conseil d'administration. La surveillance est le plus souvent confiée au comité des ressources humaines du conseil.
- 72 % des entreprises ont indiqué que la surveillance de la diversité, de l'équité et de l'inclusion était assurée par le conseil d'administration. La surveillance est le plus souvent confiée au comité des ressources humaines ou au comité de gouvernance du conseil.
- Moins de la moitié des entreprises (40 %) ont fourni des informations sur la reddition de comptes des membres de la haute direction à l'égard d'enjeux sociaux précis. L'enjeu de la diversité, l'équité et l'inclusion (36 %) est le principal enjeu à avoir fait l'objet d'une reddition de comptes.



## Stratégie

- 84 % des entreprises ont intégré les enjeux sociaux dans une stratégie d'entreprise ou une stratégie sur la durabilité.
- 72 % des entreprises ont indiqué que la gestion du capital humain constituait un volet d'une stratégie sur la durabilité ou d'une stratégie d'entreprise.
- 64 % des entreprises ont indiqué que la participation citoyenne constituait un volet d'une stratégie sur la durabilité ou d'une stratégie d'entreprise.



## Rémunération de la haute direction

- 40 % des entreprises ont intégré à la rémunération des dirigeants des indicateurs sociaux quantitatifs, principalement dans les domaines de la gestion du capital humain, de la diversité, l'équité et l'inclusion, et de la participation citoyenne. Aucune entreprise n'a intégré d'indicateur de performance à l'égard des droits de la personne ou des questions autochtones dans la rémunération des dirigeants.

## Expression d'assurance

- 20 % des entreprises ont obtenu une assurance limitée à l'égard des indicateurs sociaux, le plus souvent pour la diversité, l'équité et l'inclusion, et la participation citoyenne.



## Utilisation des normes ESG d'application volontaire

- 96 % des entreprises ont fourni des informations relatives à la durabilité conformément aux normes du Sustainability Accounting Standards Board (SASB).



## Indicateurs et cibles

- La totalité des entreprises a mentionné au moins un indicateur social, le plus souvent pour la gestion du capital humain, pour la diversité, l'équité et l'inclusion, et pour la participation citoyenne.
- 80 % des entreprises ont fait part d'au moins une cible sociale.
- 72 % des entreprises ont indiqué une cible liée à la diversité, l'équité et l'inclusion. Les cibles le plus souvent mentionnées ont trait à la diversité de genre au sein du conseil d'administration et de la haute direction, à la diversité de race au sein de la haute direction et à la représentation des Noirs au sein de la haute direction.
- 44 % des entreprises ont fourni une cible relative aux enjeux autochtones. Les cibles le plus souvent mentionnées sont liées à la représentation des Autochtones au sein de la main-d'œuvre, aux dépenses engagées auprès de fournisseurs autochtones et à la sensibilisation des employés aux enjeux autochtones.



## Données et enjeux les plus courants

- En 2021, les deux enjeux sociaux le plus souvent abordés au cours de la formation des administrateurs ont été la diversité, l'équité et l'inclusion, et les questions autochtones.
- Toutes les entreprises ont fourni des données sur la diversité de genre.
- 60 % d'entre elles ont publié des données sur la représentation des Autochtones au sein de leur organisation.



# Introduction

## Le vaste univers des facteurs sociaux

Le volet social des enjeux ESG comprend un ensemble divers de facteurs et présente des possibilités et des risques éventuellement importants sur le plan financier. Des exemples sont présentés à la figure 1 ci-après. Cette liste d'exemples n'est pas exhaustive.

**FIGURE 1 : LE VASTE UNIVERS DES FACTEURS SOCIAUX**



Aux fins de la présente étude, des enjeux sociaux bien précis ont été choisis dans le but d'orienter les efforts et de produire des résultats uniques et utiles, en fonction des critères suivants :

- enjeux sociaux applicables à tous les secteurs
- enjeux sociaux pour lesquels les informations fournies ont toujours été de nature qualitative et qui ne sont pas clairement définis ou bien compris dans les obligations d'information
- enjeux sociaux en lien avec les aspects humains des facteurs ESG (p. ex., les employés, les clients, les collectivités, etc.)

Compte tenu de ces critères, l'étude porte principalement sur les enjeux sociaux suivants<sup>2</sup> :

- gestion du capital humain
- diversité, équité et inclusion
- participation citoyenne
- droits de la personne

En outre, pour chacun de ces enjeux sociaux, l'étude accorde une attention particulière aux questions autochtones – un aspect important à prendre en considération au Canada.

## Survol de la situation actuelle

### Présentation volontaire d'informations sur la durabilité

La situation actuelle est souvent décrite comme un assortiment confus d'organisations ayant des objectifs divers et produisant à l'intention des entreprises des lignes directrices, des normes, des cadres et des recommandations d'application volontaire en vue de la communication d'information sur la durabilité. Pour le moment, il existe un manque de normalisation et d'uniformité quant à la nature et à la forme des informations et quant au moment de leur communication. Cependant, les principaux cadres et normes de communication d'application volontaire existants tiennent compte des facteurs sociaux. Pour obtenir un aperçu des cadres, des normes et des objectifs d'information sur la durabilité couramment utilisés qui intègrent les facteurs sociaux, veuillez vous reporter à l'annexe B.

La situation a beaucoup évolué ces dernières années et d'énormes efforts continuent d'être déployés pour améliorer la normalisation et l'uniformité à l'échelle mondiale. La création de l'International Sustainability Standards Board (ISSB) constitue une étape importante dans cette évolution.

2 La santé et la sécurité sont exclues de la présente étude, parce qu'il existe déjà des normes claires et des indicateurs universels avancés et retardés pouvant servir de guide à la communication d'information sur la durabilité à ce sujet.

### **International Sustainability Standards Board (ISSB)**

L'ISSB de l'International Financial Reporting Standards (IFRS) Foundation a entrepris des travaux en vue d'élaborer des normes mondiales d'information sur la durabilité qui s'inspirent de cadres et de normes d'application volontaire bien établis. De grands organismes consacrés à l'information sur la durabilité pour les investisseurs se sont regroupés au sein de l'ISSB, notamment le Climate Disclosure Standards Board (CDSB) et la Value Reporting Foundation (VRF), qui inclut le référentiel d'information intégrée et les normes du SASB.

L'ISSB s'est donné pour objectif d'élaborer un ensemble de normes mondiales d'information sur la durabilité qui sont exhaustives et qui répondent aux besoins des investisseurs et d'autres intervenants des marchés financiers en leur fournissant des renseignements sur les possibilités et les risques importants liés à la durabilité des entreprises. L'élaboration de ces normes est en cours.

L'élaboration des normes IFRS d'information sur la durabilité devrait se poursuivre et l'ISSB s'est engagé à s'appuyer sur les normes sectorielles et l'approche du SASB aux fins de la normalisation.

## **Exigences et initiatives réglementaires**

Il existe, en vertu des lois canadiennes sur les valeurs mobilières, des obligations d'information relatives aux facteurs sociaux, notamment dans la notice annuelle et le rapport de gestion. Outre les questions sociales de nature générale, le régime de réglementation canadien prévoit la communication d'information directement liée à la diversité, dont la diversité au sein des conseils d'administration et des équipes de la haute direction. De plus amples renseignements sur ces obligations figurent dans le document intitulé [\*L'importance croissante du volet social : introduction aux aspects sociaux des enjeux ESG\*](#).

Les [\*Autorités canadiennes en valeurs mobilières \(ACVM\)\*](#) ont annoncé qu'elles poursuivront leurs consultations visant à recueillir des observations relatives au cadre actuel d'information sur la diversité et à l'évolution des besoins, notamment l'élargissement des considérations sur la diversité. En août 2020, la [\*Securities and Exchange Commission \(SEC\) des États-Unis a ajouté l'exigence\*](#), pour les entreprises soumises à sa réglementation, de décrire leurs ressources en capital humain en indiquant les paramètres ou les objectifs liés au capital humain sur lesquels elles mettent l'accent dans le cadre de la gestion de l'entreprise, dans la mesure où cette information serait importante.

La section qui suit traite de l'intérêt grandissant que les autorités de réglementation portent aux questions autochtones.

## Importance des questions autochtones

Les parties prenantes s'intéressent de plus en plus à la façon dont les entreprises collaborent avec les peuples autochtones et aux répercussions de leurs activités sur les communautés et les terres de leur territoire traditionnel. Plus particulièrement, les intervenants des marchés financiers se préoccupent des questions autochtones en raison de leur incidence éventuelle sur la valeur des entreprises. Les entreprises qui ne reconnaissent ni ne respectent adéquatement les droits ancestraux des Autochtones et qui ne tiennent pas compte des nations et des peuples autochtones dans les décisions qu'elles prennent concernant de grands projets, notamment les évaluations des risques et des avantages, s'exposent à de gros risques commerciaux et d'atteinte à leur réputation. Les enjeux autochtones et les facteurs de durabilité – comme les relations avec les collectivités, la diversité, l'équité et l'inclusion, les droits de la personne, la gestion du capital humain, les changements climatiques, la gestion de l'eau et la biodiversité – sont interreliés, et ces enjeux peuvent avoir des conséquences sur l'exposition des entreprises à ces facteurs.

*« Au Canada, presque chaque grand projet de développement met en jeu les droits des peuples autochtones d'une manière ou d'une autre, surtout lorsqu'il concerne les terres ou les ressources naturelles. »*

*[Indigenous Sustainable Investment: Discussing Opportunities in ESG](#), commandé par la First Nations Major Projects Coalition*

Les droits des peuples autochtones sont protégés par l'article 35 de la [Loi constitutionnelle de 1982](#), qui reconnaît et confirme les droits existants, qu'ils soient ancestraux ou issus de traités. Les décisions des tribunaux canadiens ont confirmé à maintes reprises les droits des peuples autochtones. En juin 2021, la [Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#) (DNUDPA) a reçu la sanction royale et est entrée en vigueur. Quelques années plus tôt, en 2015, la Commission de vérité et réconciliation du Canada a publié [son rapport final](#), qui renferme 94 appels à l'action ayant pour but de « remédier aux séquelles laissées par les pensionnats et de faire avancer le processus de réconciliation ». La recommandation 92 demande aux entreprises canadiennes de prendre des mesures concrètes pour favoriser la réconciliation. Pour en savoir plus sur la DNUDPA et la recommandation 92 de la Commission de vérité et réconciliation, consultez le document de CPA Canada intitulé [L'importance croissante du volet social : introduction aux aspects sociaux des enjeux ESG](#).

### **Les questions autochtones dans les cadres d'information sur la durabilité**

Les recherches que nous avons menées montrent que les normes du SASB et celles de la Global Reporting Initiative (GRI) renferment des éléments d'information et des indicateurs relatifs aux questions autochtones, surtout en ce qui a trait au risque de violation des droits ancestraux des Autochtones, en particulier dans le cadre de projets liés aux ressources naturelles. Des exemples précis sont présentés à l'annexe C. Cette question, bien qu'importante, ne reflète pas adéquatement toutes les répercussions de la position constitutionnelle des peuples autochtones au Canada, ni les risques et les possibilités connexes pour les entreprises. Pour en savoir plus sur l'exclusion des points de vue autochtones dans les cadres d'information ESG existants et sur l'importance d'intégrer ces points de vue au cœur du contexte canadien, consultez le rapport intitulé [Indigenous Sustainable Investment: Discussing Opportunities in ESG](#) de la First Nations Major Projects Coalition.

Au cours des dernières années, il a davantage été question de la participation et de l'inclusion des Autochtones au sein des entreprises canadiennes, mais il reste encore beaucoup de travail à faire. Il est absolument primordial d'obtenir le concours actif des peuples autochtones et de faire en sorte que leurs points de vue occupent l'avant-plan lors des discussions portant sur des questions les touchant directement. Les points de vue et les priorités des différentes communautés autochtones varient et une approche nuancée à l'égard des questions sociales est nécessaire.

### **Réconciliation : priorité des autorités de réglementation**

Les ACVM regroupent les autorités provinciales et territoriales de réglementation des valeurs mobilières du Canada. Dans leur dernier [plan d'affaires](#) qui énonce les grandes priorités pour 2022-2025, les ACVM se sont donné comme objectif stratégique de renforcer le régime de réglementation des marchés financiers en prenant en considération les enjeux et le point de vue des peuples autochtones dans leurs travaux réglementaires. Par l'intermédiaire de leur groupe de travail sur les peuples autochtones et les marchés financiers, les ACVM s'efforceront de prendre davantage en considération les enjeux et le point de vue des peuples et communautés autochtones et de les intégrer dans les domaines pertinents de la réglementation en valeurs mobilières et leurs travaux réglementaires. Elles chercheront par ailleurs des moyens plus efficaces de nouer un dialogue avec ces peuples et communautés.

# Méthodologie

## Échantillonnage et enjeux ciblés

Un échantillon de 25 émetteurs canadiens inscrits en bourse de différents secteurs d'activité a été sélectionné aux fins de la présente étude. Nous avons choisi des entreprises ayant d'excellentes notes ESG afin d'obtenir un portrait fidèle des pratiques exemplaires ainsi que des émetteurs susceptibles de fournir des informations importantes sur les questions autochtones en raison de leur secteur d'activité et reconnus pour leur leadership à cet égard. Sont incluses dans cet échantillon dix sociétés susceptibles de fournir des informations importantes sur les questions autochtones qui proviennent des secteurs suivants : services de communication, produits de première nécessité, énergie, services financiers, matières premières et services publics. La capitalisation boursière de ces 25 émetteurs se situait entre 700 M\$ et 100 G\$ (pour une moyenne de 28 G\$) au 11 novembre 2022, en dollars canadiens.

L'étude a porté sur les enjeux sociaux suivants :

- gestion du capital humain
- diversité, équité et inclusion
- participation citoyenne
- droits de la personne

### **Voici les secteurs représentés (nombre d'émetteurs) :**

- services de communication (2)
- biens de consommation non essentiels (2)
- produits de première nécessité (2)
- énergie (3)
- services financiers (3)
- soins de santé 1)
- industrie (2)
- technologies de l'information (1)
- matières premières (4)
- immobilier (2)
- services publics (3)

Pour chacun de ces enjeux, l'étude accorde une attention particulière aux questions touchant les peuples autochtones.

Voici les aspects des informations qui ont été examinés :

- la forme sous laquelle les informations sur les enjeux sociaux ont été fournies;
- le cas échéant, le cadre d'information volontaire sur la durabilité ayant servi de guide à la communication d'information sur les enjeux sociaux;
- les informations fournies relativement à une évaluation de l'importance relative des facteurs ESG;
- les enjeux sociaux jugés importants pour le dépôt réglementaire de documents (comme la notice annuelle, le rapport de gestion et les rapports annuels) et la déclaration volontaire d'informations (comme les rapports sur les facteurs ESG et la durabilité, les sites Web d'entreprises et les rapports sur des enjeux sociaux);
- la gouvernance et la surveillance des questions sociales exercées par le conseil d'administration et la haute direction ainsi que les liens entre ces questions et la rémunération;
- la stratégie relative aux enjeux sociaux, notamment les priorités, les politiques, les programmes et les initiatives;
- les cibles et les indicateurs fournis au sujet des enjeux sociaux, ce qui comprend les données tendancielles, la certification externe des données et les cibles quantitatives.

L'annexe A fournit des renseignements détaillés sur les enjeux ciblés.

Étant donné la taille de l'échantillon et la méthodologie, la présente étude n'est pas entièrement représentative de l'approche et de la qualité de la communication des informations relatives aux enjeux sociaux au Canada. Il ne faut pas tirer de conclusions sur les pratiques et la performance en matière de communication d'information sur les enjeux sociaux dans des secteurs précis à partir de cette seule étude. Celle-ci ne comprend pas d'évaluation de la performance sous-jacente des émetteurs canadiens à l'égard des facteurs sociaux.

# Résultats et analyse

## Constatations générales

### Enjeux sociaux examinés et terminologie utilisée

- Toutes les entreprises ont fourni des informations relatives aux enjeux sociaux dans les déclarations volontaires sur la durabilité (les enjeux les plus fréquemment abordés étant la gestion du capital humain, la diversité, l'équité et l'inclusion, la participation citoyenne). Les droits de la personne et les questions autochtones ont été abordés moins souvent. Le tableau 1 ci-dessous montre le pourcentage des entreprises qui ont traité de différents enjeux sociaux dans leurs déclarations volontaires sur la durabilité.
- Dans les documents qu'elles ont déposés auprès des autorités de réglementation, 88 % des entreprises ont relevé un risque social (le plus souvent, la gestion du capital humain) dans leur déclaration sur les risques.
- Cependant, la terminologie était rarement uniforme d'une entreprise à l'autre. Les entreprises ont utilisé des termes très variés pour décrire les enjeux sociaux. Par conséquent, dans les déclarations d'une entreprise, il n'était pas toujours facile de trouver l'information sur un enjeu social précis. La section sur les constatations par enjeu social présente des exemples des différents termes employés par les entreprises pour décrire chaque enjeu social.

Tableau 1 : Pourcentage des entreprises qui ont traité de ces enjeux sociaux en fournissant volontairement des informations sur la durabilité

GESTION DU CAPITAL HUMAIN	DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION	PARTICIPATION CITOYENNE	DROITS DE LA PERSONNE	QUESTIONS AUTOCHTONES
100 %	88 %	92 %	52 %	56 %

## Évaluations de l'importance relative des facteurs ESG

Les entreprises évaluent l'importance relative des facteurs ESG afin de déterminer et de prioriser les facteurs liés à la durabilité qui sont importants pour elles et leurs parties prenantes. En ce qui concerne la durabilité, il existe différentes méthodes d'évaluation de l'importance relative. Voici quelques-unes des méthodes les plus utilisées par les entreprises :

**Importance relative financière (investisseurs) :** L'évaluation a pour but de déterminer et de prioriser les facteurs ESG selon leur incidence éventuelle sur la décision d'un investisseur raisonnable<sup>3</sup>.

**Importance relative selon les parties prenantes et l'incidence (multiples parties prenantes) :** L'évaluation vise à déterminer et à prioriser les facteurs liés à la durabilité selon le niveau d'intérêt des parties prenantes et l'incidence éventuelle sur celles-ci.

**Double importance relative (multiples parties prenantes, dont les investisseurs) :** L'évaluation a pour but de déterminer et de prioriser les facteurs liés à la durabilité selon leur incidence éventuelle sur la valeur de l'entreprise et celle sur les parties prenantes, l'environnement, la collectivité ou la société<sup>4</sup>.

Des questions pratiques ont été soulevées quant à la façon de déterminer l'importance relative des incidences sur plusieurs parties prenantes. Par exemple, les répondants à de récentes propositions visant l'information sur la durabilité ont indiqué que d'autres indications sur la méthode d'évaluation de la double importance relative étaient nécessaires.

- La grande majorité des entreprises (88 %) ont réalisé une évaluation de l'importance relative dans le but de déterminer les enjeux liés aux facteurs ESG dans leurs déclarations volontaires sur la durabilité.
- Les entreprises ont eu recours à des approches diverses pour évaluer l'importance relative dans leurs déclarations volontaires et il était souvent difficile de déterminer le type d'évaluation réalisée.
- Il n'était pas facile non plus de distinguer les risques ESG jugés importants sur le plan financier pour les investisseurs (c.-à-d. l'incidence *sur* l'entreprise) et ceux considérés comme importants pour d'autres parties prenantes (c.-à-d. l'incidence *de* l'entreprise).

3 L'importance relative financière fait l'objet des évaluations de l'importance relative dans le contexte des documents d'information continue (p. ex., le rapport de gestion et la notice annuelle) en vertu de la réglementation canadienne sur les valeurs mobilières, ainsi que des futures normes d'information sur la durabilité de l'International Sustainability Standards Board (ISSB).

4 La directive sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (*Corporate Sustainability Reporting Directive*) de l'Union européenne inclura la double importance relative. Cette approche est utilisée dans le contexte de l'élaboration des normes européennes d'information sur la durabilité par le Groupe consultatif européen sur l'information financière (European Financial Reporting Advisory Group).

- Les recherches ont révélé que, même si de nombreuses entreprises ont affirmé envisager la double importance relative, il était presque impossible de distinguer les facteurs ESG considérés comme ayant une incidence sur la valeur de l'entreprise de ceux ayant une incidence sur d'autres parties prenantes, l'environnement, la collectivité et la société.
- Dans les évaluations de l'importance relative réalisées par les entreprises, les enjeux sociaux le plus souvent examinés étaient la gestion du capital humain, la diversité, l'équité et l'inclusion, et la participation citoyenne.

## Gouvernance

- 88 % des entreprises ont indiqué que le conseil d'administration était responsable de la surveillance d'enjeux sociaux précis, surtout la gestion du capital humain et la diversité, l'équité et l'inclusion. Les approches privilégiées pour assurer cette surveillance étaient variées. Certaines entreprises ont confié cette tâche à l'ensemble des membres du conseil et d'autres, à des comités selon l'enjeu en question (comme le comité des ressources humaines ou le comité sur les facteurs ESG).
- La grille de compétences des administrateurs faisait rarement mention d'enjeux sociaux précis, à l'exception de la gestion du capital humain.
- 64 % des entreprises ont traité d'un enjeu social au cours de la formation des administrateurs en 2021, principalement la diversité, l'équité et l'inclusion et les questions autochtones.
- Moins de la moitié des entreprises (40 %) ont fourni des informations sur la reddition de comptes des membres de la haute direction à l'égard d'enjeux sociaux précis. L'enjeu de la diversité, l'équité et l'inclusion (36 %) est le principal enjeu à avoir fait l'objet d'une reddition de comptes.

## Stratégie

- Les recherches menées sur la stratégie sociale visaient essentiellement à déterminer si les entreprises intégraient des enjeux sociaux à une stratégie d'entreprise ou à une stratégie sur la durabilité ainsi qu'à des stratégies, politiques, programmes, plans et initiatives mis en œuvre pour saisir les occasions et atténuer les risques liés aux enjeux sociaux.
- 84 % des entreprises ont intégré des enjeux sociaux dans une stratégie d'entreprise ou une stratégie sur la durabilité, surtout la gestion du capital humain et la participation citoyenne.

## Indicateurs

- La totalité des entreprises a mentionné au moins un indicateur social, le plus souvent pour la gestion du capital humain, la diversité, l'équité et l'inclusion, et la participation citoyenne.
- 40 % des entreprises ont intégré à la rémunération des dirigeants des indicateurs sociaux quantitatifs, principalement dans les domaines de la gestion du capital humain, de la diversité, l'équité et l'inclusion, et de la participation citoyenne. Aucune entreprise n'a intégré d'indicateur de performance à l'égard des droits de la personne ou des questions autochtones dans la rémunération des dirigeants.
- 20 % des entreprises ont obtenu une assurance limitée à l'égard des indicateurs sociaux, le plus souvent pour la diversité, l'équité et l'inclusion, et la participation citoyenne.

## Cibles

- 80 % des entreprises ont fait état d'au moins une cible sociale, le plus souvent pour la diversité, l'équité et l'inclusion et principalement axée sur la diversité de genre au sein du conseil d'administration.

### Instruments d'emprunt durables et facteurs sociaux

Le marché des instruments d'emprunt durables a explosé ces dernières années, les émissions à l'échelle mondiale ayant atteint une valeur de près de 1 000 milliards de dollars américains en 2021, et les types d'instruments d'emprunt durables offerts sur le marché ayant beaucoup augmenté (Moody's, 2022). Pour plus de détails, consultez le document publié récemment par CPA Canada intitulé [Marché des instruments d'emprunt durables : Rehausser la crédibilité dans un contexte en mouvance](#).

D'après les recherches, 20 % des entreprises ont indiqué qu'elles avaient accès à des capitaux dans le cadre d'un financement durable ayant un lien avec un des enjeux sociaux (le plus souvent, la performance en matière de diversité).

- Une entreprise a établi un cadre de référence pour les obligations liées à la durabilité. Les indicateurs comprenaient une représentation des groupes raciaux et ethniques au sein du personnel de 28 %, une représentation des femmes à l'échelle de l'organisation de 40 % et une représentation des femmes au sein du conseil de 40 % d'ici 2025.
- Deux entreprises ont établi des facilités de crédit liées à la performance par rapport aux objectifs en matière de durabilité, notamment l'amélioration de la diversité de genre au sein du personnel et de la direction.
- Une entreprise de communications a annoncé le placement d'obligations durables en vue de la réalisation de projets sociaux mettant l'accent sur les infrastructures abordables et l'augmentation de la vitesse de connexion Internet dans des régions rurales et éloignées.

### Cadres d'information sur la durabilité

- Toutes les entreprises ont utilisé au moins un cadre d'information sur la durabilité comme guide de présentation de l'information.
- 96 % des entreprises ont déclaré des informations relatives à la durabilité conformément aux normes du SASB<sup>5</sup>.
  - 80 % des entreprises ont indexé leurs déclarations selon les normes du SASB, ce qui signifie qu'elles ont fourni un index du contenu SASB et des indicateurs recommandés par le SASB pour leurs secteurs d'activité.
  - 16 % des entreprises ont mentionné les normes du SASB, sans toutefois mettre explicitement en concordance leurs informations avec les indicateurs recommandés par le SASB pour leurs secteurs d'activité (p. ex., « le contenu du présent rapport se fonde sur les normes du SASB »).

5 Après le regroupement de la Value Reporting Foundation avec l'IFRS Foundation en août 2022, l'ISSB de l'IFRS Foundation a assumé la responsabilité des normes du SASB.

- 92 % des entreprises ont fait mention des normes de la GRI.
  - 52 % ont déclaré officiellement avoir respecté toutes les exigences d'information établies par la GRI.
  - 40 % ont mentionné les normes de la GRI ou mis en concordance leurs indicateurs avec ceux de la GRI sans déclarer officiellement avoir respecté toutes les exigences d'information de la GRI.
- Il est à noter que les entreprises ont eu largement recours à la GRI pour leurs indicateurs, ce qui témoigne du fait que les normes du SASB ne comprennent pas tous les enjeux sociaux.

### **Alignement des déclarations sur les objectifs de développement durable**

Les [objectifs de développement durable des Nations Unies](#) (ODD), établis dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030, constituent 17 appels urgents à l'action des pays membres d'un partenariat mondial pour la prospérité partagée. Les 17 ODD s'accompagnent de cibles et d'indicateurs bien précis qui mesurent les progrès réalisés à l'échelle mondiale. De plus en plus d'investisseurs manifestent un vif intérêt pour les ODD comme cadre d'orientation pour l'investissement thématique et à retombées sociales<sup>6</sup>.

Bien qu'il ne s'agisse pas d'un cadre d'information, toutes les entreprises ont décidé d'aligner leurs informations sur les ODD<sup>7</sup>. Toutefois, la majorité d'entre elles (72 %) ne font pas rigoureusement état de cet alignement, se limitant à mettre en correspondance leurs priorités en matière de développement durable avec un ou plusieurs des 17 ODD.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la mise en œuvre des ODD par les PME, consultez [les lignes directrices et l'étude de cas de CPA Canada](#).

6 L'investissement à retombées sociales est une stratégie qui vise à produire des rendements financiers tout en engendrant des retombées sociales ou environnementales positives. L'investissement thématique consiste à investir en fonction de tendances ou de thèmes bien précis (comme les changements climatiques).

7 Les entreprises adoptent des approches différentes pour aligner leurs informations sur les ODD. Comme les ODD ne sont pas un cadre d'information, il y a un manque d'uniformité dans les approches adoptées. Il n'est pas rare que les entreprises établissent une concordance générale entre leurs priorités en matière de durabilité et l'un ou plusieurs des 17 ODD. Elles mettent parfois en concordance des activités précises avec un ou plusieurs des 17 ODD ou avec les cibles et indicateurs sous-jacents.

## Constatations par enjeu social

Cette section présente les principales constatations pour chaque enjeu social :

- gestion du capital humain
- diversité, équité et inclusion
- participation citoyenne
- droits de la personne
- questions autochtones

Il importe de souligner que bon nombre de ces enjeux sont interreliés. Les lecteurs sont invités à prendre en considération les constatations pour chaque enjeu social et aussi à les considérer dans leur ensemble.

### GESTION DU CAPITAL HUMAIN

#### Termes couramment utilisés

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• capital humain</li> <li>• ressources humaines</li> <li>• nos employés et notre culture</li> <li>• employés autonomes</li> <li>• bien-être des membres de l'équipe / des employés</li> <li>• équité et préoccupation à l'égard des employés</li> <li>• mobilisation des employés</li> <li>• perfectionnement des employés</li> <li>• recrutement, fidélisation et perfectionnement des employés</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• relations de travail</li> <li>• santé, mieux-être et avantages</li> <li>• santé mentale et bien-être</li> <li>• gestion de la main-d'œuvre</li> <li>• talents et culture</li> <li>• gestion des talents</li> <li>• talents de calibre mondial</li> <li>• équipe</li> <li>• capital humain et culture</li> <li>• nos employés</li> <li>• investir dans les employés</li> </ul> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### Gouvernance

- 68 % des entreprises ont indiqué que la surveillance de la gestion du capital humain était assurée par le conseil d'administration. La surveillance est le plus souvent confiée au comité des ressources humaines du conseil.
- Parmi les enjeux sociaux abordés dans la présente étude, la gestion du capital humain est le seul qui figurait dans la plupart des grilles de compétences des administrateurs (84 %).
- 20 % des entreprises ont indiqué que la haute direction rendait compte de la gestion du capital humain.

## GESTION DU CAPITAL HUMAIN

### Stratégie

- 72 % des entreprises ont indiqué que la gestion du capital humain constituait un volet d'une stratégie sur la durabilité ou d'une stratégie d'entreprise.
- Les approches privilégiées pour saisir les occasions et réduire les risques liés à la gestion du capital humain qui ont été le plus souvent mentionnées sont les suivantes :
  - horaires flexibles
  - avantages sociaux
  - programmes et plateformes d'aide aux employés
  - programmes de santé mentale
  - sondages sur la mobilisation des employés
  - programmes de reconnaissance par les pairs et de reconnaissance du personnel
  - programmes de perfectionnement des talents, de leadership et de mentorat
  - consultations sur les relations de travail et conseils d'employés
  - plateformes d'apprentissage et bourses d'études
  - processus de gestion du rendement

### Indicateurs

- Les indicateurs de gestion du capital humain fournis le plus fréquemment portaient sur le profil démographique des employés, les recrues, le taux de roulement et la formation des employés.

### Cibles

- 24 % des entreprises ont fourni une cible relative à la gestion du capital humain.
- Les cibles le plus souvent mentionnées étaient liées à la mobilisation des employés et au taux de roulement.

## DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

### Termes couramment utilisés

- diversité, équité et inclusion
- diversité, inclusion et appartenance
- équité, diversité et inclusion
- équipe
- inclusion et diversité
- capital humain et culture
- inclusion, diversité et égalité des chances
- nos employés
- diversité et inclusion
- ressources humaines
- investir dans les employés

### Gouvernance

- 72 % des entreprises ont indiqué que la surveillance de la diversité, de l'équité et de l'inclusion était assurée par conseil d'administration. La surveillance est le plus souvent confiée au comité des ressources humaines ou au comité de gouvernance du conseil.
- 28 % des entreprises ont intégré la diversité, l'équité et l'inclusion dans la formation des administrateurs en 2021. Il s'agit de l'un des enjeux sociaux le plus souvent abordés au cours de la formation des administrateurs.
- 36 % des entreprises ont indiqué que la haute direction rendait compte de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.

### Stratégie

- 36 % des entreprises ont déclaré que la diversité, l'équité et l'inclusion constituaient un volet d'une stratégie sur la durabilité ou d'une stratégie d'entreprise.
- Les approches privilégiées pour saisir les occasions et réduire les risques liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion qui ont été le plus souvent mentionnées sont les suivantes :
  - sensibilisation et formation sur la diversité
  - programmes d'action directe auprès des groupes sous-représentés (bourses et mentorat, par exemple)
  - initiatives de recrutement, de fidélisation et de perfectionnement des employés issus de la diversité
  - politiques sur la diversité et le respect au travail
  - groupes de ressources pour les employés
  - conseils sur la diversité
  - sondages sur la diversité, l'équité et l'inclusion ou éléments sur l'inclusion dans les sondages sur la mobilisation des employés
  - analyse de l'équité salariale
  - investissement dans les collectivités qui cible les groupes sous-représentés
  - programme de diversité des fournisseurs

## DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

### Indicateurs

- La totalité des entreprises a fourni des données sur la diversité de genre.
- La vaste majorité des entreprises (72 %) ont fourni des données sur les groupes racisés et une majorité (60 %) ont des données ventilées sur les Autochtones.
- Les indicateurs de la diversité, de l'équité et de l'inclusion le plus souvent mentionnés concernaient principalement la diversité de genre et la diversité de race des organes de gouvernance et du personnel.
- 40 % des entreprises ont fourni des données sur le rapport salarial hommes-femmes.

### Cibles

- 72 % des entreprises ont indiqué une cible liée à la diversité, l'équité et l'inclusion.
- Les cibles le plus souvent mentionnées avaient trait à la diversité de genre au sein du conseil d'administration et de la haute direction, à la diversité raciale<sup>8</sup> au sein de la haute direction et à la représentation des Noirs au sein de la haute direction.

### Terminologie de la diversité, de l'équité et de l'inclusion

Les entreprises qui ont publié des données sur la diversité, l'équité et l'inclusion ont employé différents termes, notamment *groupes racisés*, *PANDC*, *minorités raciales*, *ethniques et visibles* et *groupes minoritaires*. Cette constatation correspond aux pratiques observées sur le marché : la terminologie dans ce domaine manque d'uniformité.

Des efforts sont menés en ce moment pour définir les pratiques exemplaires en matière de terminologie de la diversité, de l'équité et de l'inclusion et on note une nette évolution de la façon dont sont décrits les groupes de personnes au Canada. La terminologie ne cesse d'évoluer. Ainsi, les préférences individuelles, le contexte, les connotations et le ton sont autant d'éléments qui influent sur l'emploi d'une terminologie jugée acceptable. Il incombe aux entreprises de surveiller de très près cette évolution. L'annexe D propose des ressources sur la terminologie de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.

8 Différents termes ont été employés, dont les suivants : personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC), minorités raciales, ethniques et visibles et groupes minoritaires.

### **Autres remarques sur les indicateurs de la diversité, de l'équité et de l'inclusion**

Les aspects de la diversité mesurés par les indicateurs varient beaucoup selon les obligations d'information imposées à l'émetteur et selon les cadres d'information sur la durabilité choisis. Résultat : les données sont difficiles à comparer.

- Les entreprises régies par la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* sont tenues de fournir des informations sur le nombre de femmes, de membres de minorités visibles, d'Autochtones et de personnes handicapées au sein du conseil d'administration et de l'équipe de la haute direction.
- Par ailleurs, en vertu du Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance, certaines sociétés ouvertes canadiennes doivent fournir des renseignements sur le nombre de femmes au sein du conseil d'administration et de la haute direction.
- Les normes du SASB prévoient la ventilation des données selon le genre et le groupe racial ou ethnique aux différents niveaux de l'entreprise, mais elles n'incluent pas la représentation des Autochtones.
- Les normes de la GRI visent la ventilation selon le groupe d'âge, le genre, le type d'emploi et le niveau d'emploi, mais ne font aucune mention des membres de groupes raciaux et ethniques et des Autochtones, lesquels représentent des éléments de la diversité que bon nombre d'entreprises et d'investisseurs tentent de mesurer et de comprendre. La GRI invite les déclarants qui le désirent à fournir des informations sur les groupes sous-représentés, vulnérables ou minoritaires, sans toutefois offrir d'indications dans ce domaine.

### **Performance liée à la diversité, l'équité et l'inclusion et rémunération des dirigeants**

Même si moins de la moitié des entreprises (40 %) ont intégré à la rémunération des dirigeants des indicateurs sociaux quantitatifs, il convient de mentionner que certaines d'entre elles ont inclus la performance liée à la diversité, l'équité et l'inclusion dans le régime de rémunération des dirigeants.

- Une entreprise a intégré des indicateurs de mobilisation des employés et des objectifs individuels en matière de diversité, d'équité et d'inclusion à la rémunération de ses dirigeants. Tous les gestionnaires de personnel se sont fixé des objectifs à cet égard, et les leaders des groupes de ressources pour les employés pouvaient consacrer de 5 % à 10 % de leurs objectifs de rendement à cette tâche.
- Une autre entreprise a incorporé un indicateur d'amélioration de la durabilité à son régime d'incitation au rendement à long terme, qui mesure les progrès réalisés par rapport à des objectifs précis en matière de diversité de genre, ce qui cadre avec les objectifs de son prêt lié à la durabilité<sup>9</sup>.
- Une troisième entreprise a fait état de son projet de relier la rémunération variable à un pourcentage de femmes occupant des postes de direction et à une cible de mobilisation des employés.

<sup>9</sup> Un prêt lié à la durabilité présente des caractéristiques financières ou structurelles précises liées aux objectifs de l'émetteur en matière de durabilité.

## PARTICIPATION CITOYENNE

### Termes couramment utilisés

- relations avec les collectivités
- collectivités
- collectivité et société
- protéger les collectivités
- aider les collectivités
- investisseurs
- soutien de la collectivité
- bien-être des collectivités
- résilience des collectivités
- participation citoyenne
- responsabilité sociétale
- investissements dans des organismes de bienfaisance
- chaîne d'approvisionnement responsable (axée sur l'approvisionnement local)
- relations avec les collectivités
- communautés plus vigoureuses
- nos communautés
- relations avec les collectivités et les Autochtones
- communautés et territoires
- incidence sociale

### Gouvernance

- 20 % des entreprises ont indiqué que la surveillance de la participation citoyenne était assurée par le conseil d'administration. La surveillance est le plus souvent confiée à un comité du conseil sur la durabilité ou les facteurs ESG.
- 24 % ont déclaré que la haute direction rendait compte de la participation citoyenne.

### Stratégie

- 64 % des entreprises ont indiqué que la participation citoyenne constituait un volet d'une stratégie sur la durabilité ou d'une stratégie d'entreprise.
- Les approches privilégiées pour saisir les occasions et réduire les risques liés à la participation citoyenne le plus souvent mentionnées sont les suivantes :
  - programme de bonification des dons des employés
  - programme de bénévolat des employés
  - initiatives, événements et programmes de financement de projets communautaires
  - commandite de bourses
  - politique, programme ou stratégie d'approvisionnement local

### Indicateurs

- Les indicateurs de participation citoyenne fournis le plus fréquemment portaient sur la valeur économique directe générée et distribuée, l'investissement dans la collectivité et les heures de bénévolat des employés.
- Les entreprises ont été moins nombreuses à faire état de l'utilisation d'indicateurs de mobilisation ou de différends avec les collectivités locales.

## PARTICIPATION CITOYENNE

### Cibles

- 32 % des entreprises ont fourni une cible relative à la participation citoyenne.
- Les cibles le plus souvent mentionnées étaient liées à l'investissement dans la collectivité, au pourcentage des bénéficiaires avant impôts destiné aux dons et au nombre de jours et d'heures de bénévolat des employés.

## DROITS DE LA PERSONNE

### Termes couramment utilisés

- |                                                   |                                                |
|---------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| • droits de la personne                           | • approvisionnement durable                    |
| • gestion de la chaîne d'approvisionnement        | • pratiques commerciales                       |
| • durabilité de la chaîne d'approvisionnement     | • responsabilité                               |
| • responsabilité de la chaîne d'approvisionnement | • sécurité et droits de la personne            |
|                                                   | • éthique des affaires et comportement éthique |

### Gouvernance

- 16 % des entreprises ont indiqué que la surveillance des droits de la personne était assurée par le conseil d'administration. La surveillance est confiée soit à un comité du conseil sur la durabilité ou les facteurs ESG, soit à un comité de gouvernance.
- La même proportion d'entreprises a indiqué que la haute direction rendait compte des droits de la personne.

### Stratégie

- L'information sur les initiatives relatives aux droits de la personne occupait une place moins importante que celle sur d'autres enjeux sociaux, et elle était surtout axée sur la gestion de la chaîne d'approvisionnement.
- Les approches privilégiées pour réduire les risques liés aux droits de la personne le plus souvent mentionnées sont les suivantes :
  - programme contre la discrimination et pour le respect au travail
  - formation sur les droits de la personne
  - mécanismes de plainte ou de signalement de violations
  - systèmes de gestion de la chaîne d'approvisionnement, dont les considérations relatives aux droits de la personne
  - participation à des initiatives relatives aux droits de la personne ou à l'approvisionnement responsable

## DROITS DE LA PERSONNE

### Indicateurs

- Moins de la moitié des entreprises (40 %) ont fourni des indicateurs des droits de la personne.
- Les indicateurs des droits de la personne fournis le plus fréquemment portaient sur les cas de discrimination et les mesures correctrices prises, ainsi que sur les nouveaux fournisseurs sélectionnés en fonction de critères sociaux.

### Cibles

- Aucune entreprise ne s'était fixé de cibles relativement aux droits de la personne.

### Rehausser l'intérêt des investisseurs pour les droits de la personne

Bien que plusieurs entreprises aient fait part d'éléments de vérification diligente ou d'une approche ciblant un aspect particulier de l'entreprise, aucune n'a exposé clairement d'approche globale en matière de vérification diligente des droits de la personne qui réponde aux attentes énoncées dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Il s'agit d'une lacune importante, puisque les investisseurs cherchent de plus en plus à comprendre comment les entreprises mettent en œuvre ces Principes directeurs. L'Investor Alliance for Human Rights est une [coalition de plus de 200 investisseurs](#) gérant collectivement un actif de plus de 12 000 milliards de dollars américains. En 2022, l'initiative Principes pour l'investissement responsable (PRI), qui regroupe plus de 3 800 signataires représentant un actif sous gestion de 121 000 milliards de dollars américains, a [lancé Advance](#), une initiative de gestion des droits de la personne et des enjeux sociaux. Ces deux initiatives s'emploient à mobiliser les entreprises afin qu'elles mettent en œuvre les Principes directeurs des Nations Unies. Les investisseurs assujettis au règlement de l'Union européenne sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers doivent rendre compte dans quelle mesure les entreprises figurant dans leurs portefeuilles satisfont aux attentes basées sur les Principes directeurs des Nations Unies en matière de conduite responsable des affaires.

## QUESTIONS AUTOCHTONES<sup>10</sup>

Comme on pouvait s'y attendre, les entreprises dans le secteur des ressources ont fourni de l'information relativement plus élaborée sur leur approche à l'égard des questions autochtones, en raison de la nature et de l'emplacement de leurs projets et de l'obligation qui leur est imposée par la Constitution canadienne de consulter les détenteurs de droits et de titres autochtones au sujet des grands projets d'infrastructure et de tenir compte de leurs opinions. Cependant, des entreprises d'autres secteurs, notamment les télécommunications, les services financiers et les services publics, ont fait état d'initiatives de réconciliation qui s'étendaient non seulement au risque de violation des droits ancestraux des Autochtones, mais aussi à l'inclusion et aux possibilités économiques.

Un petit nombre d'entreprises ont employé explicitement l'expression « consentement libre, préalable et éclairé » pour décrire leur approche à l'égard des communautés autochtones.

### Termes couramment utilisés

- |                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• relations avec les Autochtones</li> <li>• réconciliation avec les peuples autochtones</li> <li>• liens avec les Autochtones</li> <li>• mobilisation et inclusion des Autochtones</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• relations avec les peuples autochtones</li> <li>• nos collectivités</li> <li>• relations avec les collectivités et les Autochtones</li> <li>• communautés et territoires</li> <li>• incidence sociale</li> </ul> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### Gouvernance

- 20 % des entreprises ont indiqué que la surveillance des enjeux autochtones était assurée par le conseil d'administration<sup>11</sup>. La surveillance est le plus souvent confiée à un comité du conseil sur la durabilité ou les facteurs ESG.
- 32 % ont intégré les questions autochtones dans la formation des administrateurs en 2021. Ce sujet représentait l'enjeu social le plus souvent abordé au cours de la formation des administrateurs.
- 20 % des entreprises ont indiqué que la haute direction rendait compte des questions autochtones.

10 L'annexe A fournit de plus amples renseignements sur la portée de chaque enjeu social, dont les questions autochtones.

11 Osler réalise un examen annuel des pratiques de communication de l'information sur la diversité au Canada. Le rapport issu de ces travaux renferme des renseignements détaillés sur la représentation des peuples autochtones au sein des conseils d'administration et des équipes de direction des entreprises inscrites à la Bourse de Toronto et des entreprises régies par la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*. Voir l'annexe D.

## QUESTIONS AUTOCHTONES<sup>10</sup>

### Stratégie

- 12 % des entreprises ont indiqué que les questions autochtones constituaient un volet d'une stratégie sur la durabilité ou d'une stratégie d'entreprise.
- Les approches privilégiées pour saisir les occasions et réduire les risques liés aux questions autochtones le plus souvent mentionnées sont les suivantes :
  - groupes de ressources pour les employés autochtones
  - programmes de mentorat destinés aux Autochtones
  - programme de diversité des fournisseurs mettant explicitement l'accent sur les fournisseurs autochtones
  - attention particulière accordée à l'investissement dans les communautés autochtones
  - sociétés de personnes ou coentreprises avec des communautés autochtones
  - formation et sensibilisation aux questions autochtones

### Indicateurs

- Les indicateurs des questions autochtones le plus souvent mentionnés portaient principalement sur les cas de violation des droits des peuples autochtones et sur la représentation des Autochtones au sein des organes de gouvernance et de la main-d'œuvre.
- 32 % des entreprises ont fait état de la représentation des Autochtones au sein de leur main-d'œuvre, 24 %, au sein de leur équipe de direction, et 36 %, au sein de leur conseil.

### Cibles

- 44 % des entreprises ont fourni une cible relative aux questions autochtones.
- Les cibles le plus souvent mentionnées sont liées à la représentation des Autochtones au sein de la main-d'œuvre, aux dépenses engagées auprès de fournisseurs autochtones et à la sensibilisation des employés aux questions autochtones.

### **Importance de la terminologie et risque de « redwashing »**

Les entreprises sont incitées à améliorer l'information sur les questions autochtones en partie par l'intérêt croissant que portent les parties prenantes et les intervenants des marchés financiers à la manière dont elles collaborent avec les peuples autochtones et aux incidences que leurs activités ont sur les peuples et les communautés autochtones ainsi que les terres sur leur territoire traditionnel. Cependant, à mesure que les informations dans ce domaine se multiplient, il y a un risque de « redwashing », c'est-à-dire un risque que les entreprises donnent l'impression de se préoccuper des questions autochtones et de faire des efforts en vue de la réconciliation – par exemple, en utilisant des termes ou des informations sur des programmes ou sur la performance, sans vraiment s'engager dans un processus de changement (c'est pourquoi le mot « redwashing » est dérivé du mot « greenwashing » [écoblanchiment]).

L'une des façons dont les entreprises recourent à ce procédé de blanchiment dans leurs informations sur la durabilité consiste à regrouper les détenteurs de droits et de titres autochtones avec les parties prenantes ou à inclure les communautés autochtones dans leurs déclarations générales sur les relations avec les communautés locales. Par exemple, les entreprises peuvent fournir des informations sur les peuples et communautés autochtones dans le cadre d'autres enjeux sociaux au lieu de présenter séparément celles sur leur approche à l'égard des questions autochtones. En recourant à de telles pratiques, les entreprises évitent de reconnaître comme il se doit les droits et la position constitutionnelle des peuples autochtones et fournissent des informations trompeuses quant aux efforts sous-jacents qu'elles déploient dans ce domaine.

L'étude révèle que 56 % des entreprises ont fourni des informations relatives aux questions autochtones dans leurs déclarations volontaires sur la durabilité. Toutefois, 35 % seulement de ces entreprises ont présenté leur approche à l'égard des questions autochtones séparément de la participation citoyenne ou d'autres enjeux sociaux.

Plusieurs entreprises ont fait état d'approches intéressantes pour saisir les occasions et réduire les risques liés aux enjeux autochtones.

- Une entreprise a fourni des informations sur son initiative de recrutement d'Autochtones, qui comprend la formation d'un groupe de travail sur le recrutement, un recruteur autochtone, des lignes directrices sur le processus d'entrevue adaptée à la culture, l'élargissement des groupes de ressources, des coordonnées pour les offres d'emploi, des stages et du mentorat.
- Deux entreprises ont indiqué avoir attribué à un poste la responsabilité explicite des relations avec les Autochtones.
- Une autre entreprise a affirmé avoir créé un comité et une stratégie de réconciliation avec les Autochtones appuyés par un plan d'action de réconciliation. Une autre entreprise a indiqué qu'elle poursuit l'élaboration d'un plan d'action.
- Une entreprise a mentionné explicitement le consentement libre, préalable et éclairé dans ses déclarations sur ses relations avec les peuples autochtones. Elle a indiqué que, lorsqu'elle propose de nouveaux projets ou modifie considérablement ses projets, elle détermine le contexte législatif et réglementaire des droits des Autochtones et identifie les détenteurs de droits qui pourraient être touchés. Elle collabore ensuite avec eux pour conclure des ententes ou élaborer un processus de consultation fondé sur les principales indications internationales sur le consentement libre, préalable et éclairé. Les ententes visent à établir un cadre de coopération et de transparence relativement à la consultation et à la collaboration, la gestion avisée de l'environnement et des terres, et les possibilités d'emploi et d'affaires.

Certaines entreprises ont également décrit de quelle façon elles obtenaient l'avis des Autochtones dans le cadre de l'élaboration de leurs stratégies et initiatives liées à cet enjeu social.

- Une entreprise a instauré un conseil consultatif sur les questions autochtones. Une autre a créé un comité consultatif constitué d'employés qui veille à ce que les efforts de réconciliation répondent aux besoins des Autochtones.
- Une entreprise a mis à contribution des groupes consultatifs en vue d'intégrer le savoir autochtone dans l'exploitation de ses projets; elle compte aussi un conseil consultatif de jeunes Autochtones qui l'éclairent sur leurs préoccupations et participent à une formule de mentorat bilatéral.
- Une entreprise a établi un comité consultatif des aînés inuits du Kivalliq afin d'obtenir des conseils sur la manière d'intégrer le savoir traditionnel inuit à des activités de participation citoyenne.

### **Autres remarques sur les indicateurs liés aux questions autochtones**

Comme il est mentionné dans les sections sur l'importance des questions autochtones et sur les principales constatations relatives à la diversité, l'équité et l'inclusion, les normes du SASB et celles de la GRI renferment des éléments d'information et des indicateurs liés aux questions autochtones, mais n'exigent pas des entreprises qu'elles indiquent explicitement la représentation des peuples autochtones dans leurs indicateurs de diversité.

Les entreprises ont également fourni d'autres indicateurs relatifs aux questions autochtones en plus des indicateurs susmentionnés, dont les suivants :

- présence autochtone
- accords avec les Autochtones
- fournisseurs autochtones
- consentement libre, préalable et éclairé
- avantage économique
- revenus tirés de coentreprises
- investissement dans les communautés autochtones
- formation et sensibilisation aux questions autochtones
- litiges

# Éléments clés à retenir, occasions et questions à se poser

## Éléments clés à retenir

Alors que les questions sociales retiennent davantage l'attention, les entreprises devront améliorer leurs pratiques d'affaires et de communication de l'information si elles veulent répondre à la demande croissante de mesures concrètes et de transparence dans l'information communiquée. Voici quelques éléments clés à retenir de notre étude :

- Les entreprises ont utilisé des termes très variés pour décrire les enjeux sociaux. Par conséquent, il n'était pas toujours facile de trouver l'information sur un enjeu social précis dans les déclarations d'une entreprise ou de comparer les informations entre les entreprises.
- Les droits de la personne et les questions autochtones ont été abordés moins souvent que les autres enjeux sociaux dans les déclarations volontaires.
- Les entreprises n'avaient pas l'habitude de présenter séparément l'information sur leur approche à l'égard des questions autochtones de celle sur la participation citoyenne et les autres enjeux sociaux. En outre, un petit nombre d'entreprises ont employé explicitement l'expression « consentement libre, préalable et éclairé » pour décrire leur approche à l'égard des peuples autochtones.
- Les entreprises ont eu recours à des approches diverses pour évaluer l'importance relative dans leurs déclarations volontaires et il était souvent difficile de déterminer le type d'évaluation réalisée.
- Il n'était pas courant pour les entreprises de fournir des informations sur la reddition de comptes des membres de la haute direction à l'égard d'enjeux sociaux précis.
- Les aspects de la diversité mesurés par les indicateurs varient beaucoup selon les obligations d'information imposées à l'émetteur et selon les cadres d'information sur la durabilité choisis. Résultat : les données sont difficiles à comparer.
- Les cadres d'information sur la durabilité existants renferment des éléments d'information et des indicateurs relatifs aux questions autochtones. Il est toutefois possible d'aborder de façon plus exhaustive les incidences de la position constitutionnelle des peuples autochtones au Canada, l'importance de ces questions à l'échelle mondiale et les occasions et risques connexes pour les émetteurs et les marchés financiers.

## Occasions

Au cours de nos recherches, nous avons identifié un éventail d'occasions d'accomplir des progrès importants sur le plan social, notamment les suivantes :

- Mieux définir la portée des enjeux sociaux, utiliser des définitions claires et uniformiser la terminologie relative aux enjeux sociaux pour faciliter la communication et la comparaison des informations.
- Faire en sorte que les entreprises améliorent la présentation de l'information sur leur approche en matière de vérification diligente des droits de la personne, si ceux-ci constituent un enjeu social d'importance (les Principes directeurs des Nations Unies sont un cadre privilégié par les investisseurs pour s'assurer que les activités des entreprises respectent les droits fondamentaux et puissent être exercées en conséquence).
- Faire en sorte que les entreprises communiquent de l'information sur la façon dont elles obtiennent le consentement libre, préalable et éclairé des détenteurs de droits autochtones pouvant avoir une incidence sur les activités ou les projets en cours ou à venir.
- Faire en sorte que les entreprises améliorent la communication de l'information sur leur approche en matière d'évaluation de l'importance relative des facteurs ESG en déterminant clairement quels facteurs sociaux peuvent avoir une incidence sur la valeur de l'entreprise et lesquels intéressent les parties prenantes.
- Faire en sorte que les entreprises améliorent la communication de l'information sur la surveillance de la participation citoyenne, des droits de la personne et des questions autochtones par le conseil.
- Faire en sorte que les entreprises améliorent la communication de l'information sur la reddition de comptes de la haute direction relativement aux facteurs sociaux.
- Poursuivre les travaux pour définir un ensemble d'indicateurs uniformes et comparables pour permettre aux entreprises de rendre compte des enjeux sociaux potentiellement universels.
- Examiner comment les questions autochtones devraient être prises en considération dans les normes de durabilité sur les enjeux sociaux.
- Réaliser des travaux supplémentaires pour définir clairement les attentes des marchés financiers en matière d'informations sur les enjeux sociaux.

## Questions à se poser

Nous présentons ci-après quelques questions à se poser au fil des progrès réalisés par les entreprises dans leur performance et la communication de l'information sur les questions sociales :

- L'entreprise dispose-t-elle d'un processus rigoureux de détermination et d'évaluation des risques sociaux importants?
- L'entreprise s'est-elle dotée d'un solide processus pour obtenir le consentement libre, préalable et éclairé des détenteurs de droits autochtones lorsqu'il est raisonnable de croire que ses activités auront une incidence sur ces droits?
- Quels facteurs sociaux sont mentionnés le plus souvent au cours des discussions avec les investisseurs, les prêteurs, les employés, les clients, les collectivités, les détenteurs de droits autochtones, les autres intervenants du secteur d'activité et les autres parties prenantes?
- De quelle façon les facteurs sociaux pourraient-ils avoir une incidence sur le modèle d'affaires, les objectifs stratégiques et la performance financière de l'entreprise?
- Les questions sociales ont-elles été intégrées adéquatement dans la structure de gouvernance et le processus de gestion du risque d'entreprise?
- Quel cadre d'information sur la durabilité l'entreprise respecte-t-elle pour présenter l'information sur la durabilité? Envisage-t-elle d'utiliser d'autres cadres d'information? Les cadres d'information actuels répondent-ils à ses besoins et à ceux de ses parties prenantes en ce qui a trait aux facteurs sociaux?
- L'entreprise a-t-elle mis en place des contrôles et des processus internes adéquats pour s'assurer de l'exactitude et de la fiabilité de l'information et des indicateurs sur les enjeux sociaux?
- Une assurance devrait-elle être obtenue au sujet des cibles et des indicateurs sociaux? Dans l'affirmative, quels seraient le niveau d'assurance (limitée ou raisonnable) et le délai?

## Conclusion

Un examen des informations sur les enjeux sociaux présentées dans les rapports réglementaires et volontaires de 25 émetteurs canadiens inscrits en bourse de différents secteurs a permis d'identifier de nombreuses possibilités d'amélioration et de cerner les futurs axes de travail.

De grandes entreprises canadiennes fournissent des informations sur les enjeux sociaux, mais ces informations manquent d'uniformité et de comparabilité, surtout en ce qui a trait à la terminologie utilisée pour les enjeux et les indicateurs sociaux. Il est donc difficile pour les intervenants des marchés financiers et les autres parties prenantes d'évaluer la performance sociale des entreprises.

À mesure que la consolidation des informations sur la durabilité progresse et que l'on s'intéresse aux facteurs sociaux, il est important de comprendre la situation actuelle des informations sur les questions sociales ainsi que la nature et l'étendue des facteurs sociaux examinés, mesurés et communiqués sur le marché canadien pour s'assurer que les travaux à venir visent à corriger les lacunes existantes.

D'autres ressources et recherches sur les facteurs sociaux figurent à l'annexe D.

# Annexes

## Annexe A : Portée des enjeux sociaux

Tableau 2 : Portée des enjeux sociaux

ENJEU SOCIAL	ENJEUX SECONDAIRES <sup>12</sup>	QUESTIONS AUTOCHTONES PRIORITAIRES <sup>13</sup>
Gestion du capital humain	<ul style="list-style-type: none"> <li>• recrutement, fidélisation et perfectionnement des employés</li> <li>• mobilisation des employés</li> <li>• horaires flexibles</li> <li>• rémunération et avantages sociaux</li> <li>• perfectionnement des compétences</li> <li>• taux de roulement des employés</li> <li>• santé mentale des employés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• recrutement, fidélisation et perfectionnement des employés autochtones</li> <li>• mobilisation des employés autochtones</li> <li>• horaires flexibles pour les employés autochtones</li> <li>• rémunération et avantages sociaux des employés autochtones</li> <li>• perfectionnement des compétences des employés autochtones</li> <li>• taux de roulement des employés autochtones</li> <li>• santé mentale des employés autochtones</li> </ul>

12 Pour définir chaque enjeu social, il était nécessaire d'identifier les principaux enjeux secondaires relevant de chaque enjeu social. Les sources suivantes ont été consultées : principales normes de communication des informations ESG, dont celles du SASB et de la GRI, méthodes des principaux fournisseurs de services de recherche et agences de notation ESG, dont Sustainalytics et MSCI, et livre blanc du Forum économique mondial intitulé *Measuring Stakeholder Capitalism: Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation*.

13 Pour définir les questions autochtones prioritaires pour chaque enjeu social, nous avons consulté le document intitulé [Business and Reconciliation: An Update Exploring the Performance of Public Companies in Canada](#) et mené des consultations auprès des membres de notre comité consultatif de projet (composé notamment de représentants d'un organisme sans but lucratif des Premières Nations indépendant), qui ont exprimé leur opinion sur le meilleur moyen de poser un regard autochtone sur la présente étude.

ENJEU SOCIAL	ENJEUX SECONDAIRES <sup>12</sup>	QUESTIONS AUTOCHTONES PRIORITAIRES <sup>13</sup>
Diversité, équité et inclusion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• recrutement, fidélisation et perfectionnement des employés issus de la diversité</li> <li>• diversité des organes de gouvernance, des dirigeants et des employés</li> <li>• équité salariale</li> <li>• sensibilisation et formation sur la diversité</li> <li>• programmes et politiques sur la diversité</li> <li>• diversité des fournisseurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• recrutement, fidélisation et perfectionnement des employés autochtones</li> <li>• représentation des peuples autochtones au sein des organes de gouvernance, de la haute direction et de l'effectif</li> <li>• équité salariale des employés autochtones</li> <li>• formation et sensibilisation à l'inclusion des Autochtones</li> <li>• programmes et politiques sur la diversité mettant l'accent sur la représentation des Autochtones</li> <li>• fournisseurs autochtones</li> </ul>
Droits de la personne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• devoir de respecter les droits de la personne</li> <li>• politique sur les droits de la personne</li> <li>• processus de vérification diligente des droits de la personne</li> <li>• violations des droits de la personne et mécanismes de plainte</li> <li>• formation sur les droits de la personne</li> <li>• élimination du travail des enfants et du travail forcé</li> <li>• droits des travailleurs, notamment la liberté d'association et de négociation collective et le respect des normes du travail</li> <li>• droits de la personne au sein de la chaîne d'approvisionnement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• devoir de respecter les droits des peuples autochtones</li> <li>• politique sur les droits des peuples autochtones</li> <li>• consentement libre, préalable et éclairé</li> <li>• processus de vérification diligente des droits ancestraux des Autochtones</li> <li>• violations des droits des peuples autochtones et mécanismes de plainte</li> <li>• formation sur les droits des peuples autochtones</li> <li>• droits des peuples autochtones au sein de la chaîne d'approvisionnement</li> <li>• litiges avec les détenteurs de droits et de titres autochtones</li> </ul>

ENJEU SOCIAL	ENJEUX SECONDAIRES <sup>12</sup>	QUESTIONS AUTOCHTONES PRIORITAIRES <sup>13</sup>
Participation citoyenne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• interaction entre l'entreprise et les collectivités locales</li> <li>• participation citoyenne</li> <li>• relations avec les collectivités</li> <li>• investissement dans la collectivité</li> <li>• approvisionnement local</li> <li>• embauche à l'échelle locale</li> <li>• incidence des activités de l'entreprise sur la collectivité locale</li> <li>• soutien ou opposition de la collectivité aux activités de l'entreprise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• interaction entre l'entreprise et les communautés autochtones</li> <li>• mobilisation continue des communautés autochtones</li> <li>• relations avec les communautés autochtones</li> <li>• investissement dans les communautés autochtones</li> <li>• collaboration de l'entreprise avec les communautés autochtones (p. ex., coentreprises, redevances)</li> <li>• approvisionnement local auprès d'entreprises autochtones</li> <li>• embauche d'Autochtones à l'échelle locale</li> <li>• incidence des activités de l'entreprise sur les communautés autochtones</li> <li>• soutien ou opposition de la communauté autochtone aux activités de l'entreprise</li> </ul>

## Annexe B : Cadres, normes et objectifs d'information d'application volontaire

Voici quelques-uns des cadres, des normes et des objectifs d'information sur la durabilité qui tiennent compte des facteurs sociaux et qui sont couramment utilisés :

NORMES / CADRE / OBJECTIFS	ENJEUX SOCIAUX
<p>Les <b>normes du SASB</b><sup>14</sup> établissent le sous-ensemble des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance les plus pertinents pour la performance financière et la valeur d'entreprise dans 77 secteurs d'activité et recommandent des indicateurs pour la communication d'information aux investisseurs et aux marchés financiers.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• droits de la personne et relations avec les collectivités</li> <li>• confidentialité du client</li> <li>• sécurité des données</li> <li>• accessibilité</li> <li>• qualité et innocuité des produits</li> <li>• bien-être des clients</li> <li>• pratiques de vente et étiquetage des produits</li> <li>• pratiques de travail</li> <li>• santé et sécurité des employés</li> <li>• mobilisation des employés, diversité et inclusion</li> </ul>

14 À la suite du regroupement de la Value Reporting Foundation avec l'IFRS Foundation, l'ISSB de l'IFRS Foundation a assumé la responsabilité des normes du SASB.

## NORMES / CADRE / OBJECTIFS

Les **normes de la GRI** sont conçues de manière à permettre aux entreprises de comprendre leurs incidences sur l'économie, l'environnement et les personnes, notamment les effets sur les droits de la personne, et d'en rendre compte à un large éventail de parties prenantes, parmi lesquelles figurent les investisseurs, les marchés financiers, les décideurs et la société civile.

## ENJEUX SOCIAUX

- emploi
- relations de travail et relations avec la direction
- santé et sécurité au travail
- formation et éducation
- diversité et égalité des chances
- lutte contre la discrimination
- liberté d'association et de négociation collective
- travail des enfants
- travail forcé ou obligatoire
- pratiques de sécurité
- droits des peuples autochtones
- collectivités locales
- évaluation sociale des fournisseurs
- politique publique
- santé et sécurité du client
- marketing et étiquetage
- confidentialité du client
- les normes de la GRI accordent également une place importante aux droits de la personne dans les déclarations fondamentales obligatoires

Les objectifs de développement durable des Nations Unies (**ODD**), établis dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030, constituent 17 appels urgents à l'action des pays membres d'un partenariat mondial pour la prospérité partagée.

Les 17 ODD s'accompagnent de cibles et d'indicateurs bien précis qui mesurent les progrès réalisés à l'échelle mondiale. Bien qu'il ne s'agisse pas d'un cadre d'information sur la performance en matière de durabilité, de plus en plus d'entreprises alignent leurs informations relatives à leur performance sociale sur les ODD, car ils visent à provoquer un changement social positif.

- pas de pauvreté
- faim « zéro »
- bonne santé et bien-être
- éducation de qualité
- égalité entre les sexes
- travail décent et croissance économique
- inégalités réduites
- villes et communautés durables

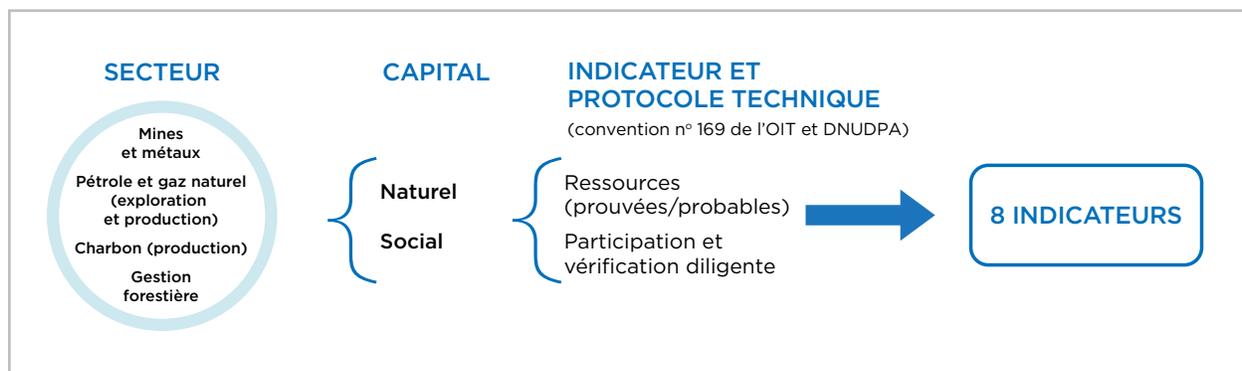
## Annexe C : Exemples de questions autochtones considérés dans les cadres d'information sur la durabilité

Voici quelques exemples de la façon dont les questions autochtones sont prises en considération dans les exigences et les cadres actuels de communication de l'information sur la durabilité

### Normes du SASB

La figure 2 illustre la manière dont les indicateurs du SASB traitent les droits des peuples autochtones.

FIGURE 2 : INDICATEURS SECTORIELS ET PROTOCOLES TECHNIQUES DU SASB



Voici quelques exemples d'indicateurs mentionnés dans les normes du SASB :

#### **Secteurs : charbon (production), pétrole et gaz naturel (exploitation et production) et mines et minéraux**

#### **Enjeux : sécurité, droits de la personne et droits des peuples autochtones**

Indicateurs\* :

- Pourcentage des réserves (1) prouvées et (2) probables sur le territoire autochtone ou à proximité
- Discussion des processus de participation et pratiques de vérification diligente en ce qui concerne les droits ancestraux des Autochtones

#### **Secteur : gestion forestière**

#### **Enjeu : droits des peuples autochtones**

Indicateurs\* :

- Superficie du terrain forestier sur le territoire autochtone
- Description des processus de participation et pratiques de vérification diligente en ce qui concerne les droits de la personne, les droits des peuples autochtones et la collectivité locale

\*Les normes sectorielles du SASB fournissent plus de détails sur les protocoles techniques relatifs aux indicateurs.

Lorsque les normes sectorielles du SASB comportent des indicateurs relatifs à la diversité et à l'inclusion des employés, les entreprises doivent publier le pourcentage d'hommes et de femmes et de membres des groupes raciaux et ethniques parmi les cadres dirigeants, les cadres non dirigeants, les professionnels et tous les autres employés.

Le SASB recommande dans le cas des employés qui ne sont pas Américains que les entreprises classent les employés d'une manière correspondant globalement aux définitions des groupes raciaux et ethniques figurant dans le rapport *Employer Information EEO-1* de l'Equal Employment Opportunity Commission, tout en s'appuyant sur les règlements, les indications et les définitions généralement reconnues d'application locale. Les normes du SASB ne contiennent donc pas d'exigence explicite de communication de l'information sur la représentation des peuples autochtones au sein de la main-d'œuvre canadienne.

## Normes de la GRI

Les normes de la GRI sont constituées d'un ensemble de normes, dont les suivantes :

- Les **normes universelles** s'appliquent à toutes les entreprises et se subdivisent comme suit : GRI 1, Principes généraux (*Foundation*), GRI 2, Éléments généraux d'information (*General Disclosures*) et GRI 3, Enjeux importants (*Material Topics*).
- Les **normes sectorielles** visent à assurer une communication plus uniforme des informations sur les incidences propres à chaque secteur. Des normes seront élaborées pour 40 secteurs d'activité. Pour l'instant, ont été publiées les normes sectorielles pour le pétrole et le gaz naturel, le charbon et l'agriculture, l'aquaculture et la pêche. La norme pour le secteur des mines est en cours d'élaboration.
- Les **normes thématiques** énumèrent les informations à fournir relativement à un enjeu précis. Les entreprises sont tenues de fournir des informations propres aux enjeux qui revêtent de l'importance pour leurs parties prenantes.

## Normes thématiques

La norme GRI 411, Droits des peuples autochtones (*Rights of Indigenous Peoples*) couvre les questions autochtones. Si une entreprise juge que les droits des peuples autochtones sont un enjeu important pour ses parties prenantes, elle doit fournir les informations exigées dans les normes suivantes :

- La norme 3-3, Gestion des enjeux importants (*Management of material topics*) énonce les exigences de communication de l'information indiquées à la figure 3 ci-dessous.
- La norme 411-1, Cas de violation des droits des peuples autochtones (*Incidents of violations involving rights of Indigenous peoples*) fournit les exigences d'information (indiquées à la figure 4 ci-dessous), des recommandations et des indications.

FIGURE 3 : NORME 3-3 DE LA GRI SUR LES EXIGENCES DE COMMUNICATION DE L'INFORMATION

**Norme 3-3, Gestion des enjeux importants**

Pour chaque enjeu important pour lequel elle fournit de l'information en vertu de la norme 3-2, l'entreprise doit :

- a) décrire les incidences positives et négatives, réelles et potentielles sur l'économie, l'environnement et les personnes, notamment les effets sur les droits de la personne;
- b) indiquer si elle contribue aux effets négatifs par l'exercice de ses activités ou en raison de ses relations commerciales, et décrire ces activités ou ces relations commerciales;
- c) décrire ses politiques ou ses engagements à l'égard de l'enjeu important;
- d) décrire les mesures qu'elle a prises pour gérer l'enjeu et les incidences connexes, notamment :
  - i) les mesures de prévention ou d'atténuation des effets négatifs potentiels,
  - ii) les mesures visant à corriger les effets négatifs réels,
  - iii) les mesures de gestion des incidences positives réelles et potentielles;
- e) fournir les informations suivantes sur le suivi de l'efficacité des mesures prises :
  - i) les processus utilisés pour effectuer le suivi de l'efficacité des mesures prises,
  - ii) les objectifs, cibles et indicateurs servant à l'évaluation des progrès,
  - iii) l'efficacité des mesures prises, notamment les progrès accomplis en vue de l'atteinte des objectifs et des cibles,
  - iv) les leçons qu'elle a tirées et la façon dont elle les a intégrées à ses politiques et procédures;
- f) décrire de quelle façon le dialogue avec les parties prenantes a orienté les mesures prises (3-3-d) et de quelle façon il a contribué à l'efficacité des mesures (3-3-e).

**FIGURE 4 : NORME 411-1 DE LA GRI SUR LES EXIGENCES DE COMMUNICATION DE L'INFORMATION****Norme 411-1, Cas de violation des droits des peuples autochtones**

L'entreprise déclarante doit fournir les renseignements suivants :

- a) nombre total de cas de violation des droits des peuples autochtones recensés durant la période;
- b) situation des cas de violation et mesures prises à l'égard des éléments suivants :
  - i) les cas examinés par l'entreprise,
  - ii) les plans de correction en cours de mise en œuvre,
  - iii) les plans de correction déjà mis en œuvre et les résultats qui ont fait l'objet d'un examen par la direction suivant le processus interne habituel,
  - iv) les cas de violation qui ne font plus l'objet de mesures.

En vertu de la norme 405, Diversité et égalité des chances (*Diversity and Equal Opportunity*) de la GRI, les entreprises doivent fournir le pourcentage des personnes au sein de leurs organes de gouvernance et par catégorie d'employés au moyen d'autres indicateurs de diversité lorsque cela est pertinent (comme les groupes minoritaires ou vulnérables). Les peuples autochtones sont donnés en exemple d'un groupe vulnérable, mais aucune exigence explicite n'impose aux entreprises de faire état de la représentation des peuples autochtones au sein de leurs organes de gouvernance ou par catégorie d'employés.

**Normes sectorielles**

Les normes des secteurs du pétrole et du gaz naturel, du charbon et de l'agriculture, l'aquaculture et la pêche prévoient la communication d'informations additionnelles relativement aux questions autochtones. L'entreprise doit :

- décrire les cas de violation des droits des peuples autochtones (en s'appuyant sur la norme 411-1 de la GRI ci-dessus);
- indiquer l'emplacement de ses établissements où les peuples autochtones sont présents ou touchés par ses activités;
- indiquer si elle participe à un processus d'obtention du consentement libre, préalable et éclairé des peuples autochtones à l'égard de ses activités, notamment, dans chaque cas, si le processus est accepté par l'entreprise et les peuples autochtones concernés et si un accord a été conclu et rendu public.

### **Normes universelles**

Selon les exigences des normes de la GRI sur les éléments généraux d'information, les entreprises sont tenues d'indiquer la place occupée par les groupes sociaux sous-représentés au sein de leur plus haut organe de gouvernance et de ses comités. Un groupe social sous-représenté s'entend d'un « groupe de personnes au sein d'un sous-ensemble (p. ex., un organe ou un comité, les employés d'une entreprise) dont le nombre est inférieur à ce qu'il est dans la population en général et qui, par conséquent, a moins d'occasions d'exprimer ses besoins et ses points de vue sur le plan économique, social ou politique ». Encore une fois, aucune exigence explicite n'oblige les entreprises à fournir des informations sur la représentation des peuples autochtones au sein de leur plus haut organe de gouvernance.

## Annexe D : Autres ressources

- La [Human Capital Management Coalition définit un ensemble d'informations essentielles](#) liées à la gestion du capital humain.
- Le [Social and Human Capital Protocol, de Capitals Coalition](#), est un cadre de référence pouvant servir aux entreprises pour mesurer et évaluer les répercussions et les dépendances relativement aux personnes et à la société. Ce protocole permet une prise de décision efficace et la communication de l'ensemble de la valeur que les entreprises génèrent pour la société.
- Les [Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#) énoncent les principes fondateurs et les principes opérationnels relatifs à la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de la personne et fournissent un cadre et des orientations pour permettre aux entreprises de mettre en œuvre des approches rigoureuses en matière de respect des droits de la personne.
- Le rapport intitulé [Business and Reconciliation de la Reconciliation and Responsible Investment Initiative](#) analyse les informations fournies par 78 sociétés inscrites à la Bourse de Toronto afin de déterminer les progrès accomplis par les entreprises canadiennes vers la réconciliation et formule des recommandations aux entreprises, aux autorités de réglementation et aux investisseurs pour améliorer la communication de l'information sur la réconciliation et les relations avec les peuples autochtones.
- Le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone a publié le guide [Réconciliation des entreprises au Canada](#) qui constitue un point de départ pour bâtir des partenariats commerciaux respectueux et durables avec les communautés autochtones. Ce guide, disponible en anglais seulement, fournit une introduction au contexte historique et culturel de la réconciliation des entreprises, les étapes pour établir des relations avec les entreprises et les communautés autochtones et les étapes pour favoriser des partenariats économiques durables.
- La [First Nations Major Projects Coalition offre des ressources](#) aux membres des Premières Nations, notamment des outils de développement des compétences, du soutien et des conseils pour qu'ils puissent prendre des décisions d'affaires éclairées sur les grands projets prévus ou en cours sur leurs territoires traditionnels.
- [Reconciliation Australia propose des ressources](#) visant à promouvoir et à faciliter la réconciliation entre la communauté australienne et les peuples autochtones, notamment du soutien à l'élaboration de plans d'action.

- Les autorités en valeurs mobilières participantes du Canada<sup>15</sup> ont mené un examen annuel de l'information fournie par les émetteurs inscrits à la Bourse de Toronto au sujet de la représentation féminine aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction. Les examens annuels à jour et des conseils sont accessibles sur les [sites Web des membres des ACVM](#).
- Osler réalise un examen annuel des pratiques de communication de l'information sur la diversité au Canada auprès des sociétés inscrites à la Bourse de Toronto et des sociétés régies par la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*. Le [plus récent examen d'Osler](#), au moment de la publication de la présente étude, est daté d'octobre 2022.
- La [série de normes AA1000 publiées par l'organisme AccountAbility](#) est un cadre fondé sur des principes permettant aux entreprises mondiales, aux entreprises à capital fermé, aux gouvernements et à d'autres organismes publics et privés de démontrer leur leadership et leur performance en matière de reddition de comptes, de responsabilité et de durabilité.
- Le [Centre canadien pour la diversité et l'inclusion a publié un glossaire](#) qui se veut un outil de référence pour toute personne intéressée par la terminologie utilisée dans le domaine de la diversité, l'équité et l'inclusion ainsi que de l'accessibilité.
- La [Commission canadienne des droits de la personne propose un ensemble de ressources sur les droits de la personne, l'accessibilité, l'équité en matière d'emploi et l'équité salariale](#). Parmi ces ressources, on trouve des outils destinés aux employeurs, d'autres destinés aux particuliers et des fiches de documentation, dont celle sur la [collecte de renseignements sur l'équité en matière d'emploi des employés](#).
- Les [normes de l'Ontario relatives aux données contre le racisme](#) instaurent des pratiques afin de produire une information fiable, permettant d'asseoir une prise de décisions fondées sur les données probantes et l'obligation d'information du public, en vue d'éliminer le racisme systémique et de faire progresser l'équité raciale.

15 Les autorités en valeurs mobilières participantes sont celles des provinces et territoires suivants : Alberta, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve-et-Labrador, Territoires du Nord-Ouest, Nouvelle-Écosse, Nunavut, Ontario, Québec, Saskatchewan et Yukon.

# Bibliographie

Autorités canadiennes en valeurs mobilières. (27 juin 2022). [Plan d'affaires des ACVM 2022-2025](#). [Rapport].

Autorités canadiennes en valeurs mobilières. (4 novembre 2021). [Des autorités en valeurs mobilières du Canada publient les résultats du septième examen annuel sur la représentation féminine aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction au Canada](#). [Communiqué].

Bibliothèque du Parlement. (31 janvier 2022). [Les mots pour parler de race et d'ethnicité : une terminologie en évolution](#).

Commission de vérité et réconciliation du Canada. [Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action](#). [Rapport].

Commission ontarienne des droits de la personne. [Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale](#). [Site Web].

CPA Canada. [Mise en œuvre des ODD : lignes directrices et étude de cas](#) [Rapport].

CPA Canada. [Marché des instruments d'emprunt durables : Rehausser la crédibilité dans un contexte en mouvance](#). [Rapport].

CPA Canada. [L'importance croissante du volet social : le « S » dans ESG](#). [Rapport].

Equal Employment Opportunity Commission. [EEO Data Collections](#). [Site Web].

Forum économique mondial. (Septembre 2020). [Measuring stakeholder capitalism towards common metrics and consistent reporting of sustainable value creation](#). [Livre blanc].

First Nations' Major Projects Coalition. (2021). [Indigenous sustainable investment: Discussing opportunities in ESG](#). [PDF].

Global Reporting Initiative. (sans date). [Download GRI Sector Standards](#). [Normes].

Global Reporting Initiative. (sans date). [Download GRI Standards](#). [Normes].

Gouvernement du Canada. [Lignes directrices sur la divulgation de la diversité](#). [Site Web].

Gouvernement du Canada. [Diversité au sein des conseils d'administration et des membres de la haute direction \(canada.ca\)](#). [Site Web].

Gouvernement du Canada. [Lois constitutionnelles de 1867 à 1982](#). [Site Web].

- Gouvernement du Canada. [Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#). [Site Web].
- IFRS Foundation. (sans date). [Download SASB Standards – SASB](#). [Normes].
- IFRS Foundation. (2021). [IFRS Foundation announces International Sustainability Standards Board, consolidation with CDSB and VRF, and publication of prototype disclosure requirements](#). [Communiqué].
- IFRS Foundation. (2022). [IFRS Foundation completes consolidation with Value Reporting Foundation](#). [Communiqué].
- IFRS Foundation. [International Sustainability Standards Board](#). [Site Web].
- Investor Alliance for Human Rights. [Members](#). [Site Web].
- Moody's. (2022). [Sustainable bonds to hit record \\$1.35 trillion in 2022](#). [Rapport].
- Nations Unies. [Les 17 objectifs de développement durable](#). [Site Web].
- Nations Unies. [Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#). [Site Web].
- Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies. (2022) [Endorse Advance: the PRI-led stewardship initiative for human rights](#). [Communiqué de presse].
- Reconciliation and Responsible Investment Initiative. [Business and Reconciliation: An update exploring the performance of public companies in Canada](#). [Rapport].
- Securities and Exchange Commission des États-Unis. (2020). [Modernization of Regulation S-K Items 101, 103, and 105: A Small Entity Compliance Guide](#). [Guide].
- Statistique Canada. [Aperçu de la participation sociale, politique et économique des groupes racisés](#). [Site Web].







**CPA**

COMPTABLES  
PROFESSIONNELS  
AGRÉÉS  
CANADA

277, RUE WELLINGTON OUEST  
TORONTO (ONTARIO) CANADA M5V 3H2  
TÉL. 416 977.3222 TÉLÉC. 416 977.8585  
[WWW.CPACANADA.CA](http://WWW.CPACANADA.CA)