

Rapport d'Activité

2022-2023

Analyse et impact des activités
d'engagement actionnarial



æquo

Le travail d'Æquo est réalisé au nom des investisseurs institutionnels et sociétés de gestion participant à sa plateforme d'engagement actionnarial :

AlphaFixe
Capital


BATIRENTE



CSN
Régime de retraite des employés de la CSN

 **Desjardins**
Gestion internationale d'actifs

 **FÉRIQUE**
GESTION DE FONDS

 **Fondation**
Donner du sens à l'argent.

GLOBAL 
ALPHA

 **Hydro Québec**
Régime de retraite des employés d'Hydro Québec

MORDIS
CAPITAL

RRSE
Regroupement pour
la Responsabilité
Sociale des Entreprises

Notre mission

Æquo, c'est le pouvoir collectif des placements de 360 organisations et fonds de retraite, servant près de 90 000 bénéficiaires. L'actif sous gestion cumulé des clients d'Æquo atteint 130 milliards de dollars.

Notre raison d'être est d'amplifier l'impact de nos clients investisseurs institutionnels et sociétés de gestion, en les accompagnant dans la mise en œuvre de stratégies d'investissement responsable.

La principale activité d'Æquo consiste à mener un engagement actionnarial pour le compte de ses clients afin d'améliorer les pratiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) des entreprises cotées. En fédérant les actions de ses clients au sein de pools d'engagement mutualisés, Æquo accroît leur impact auprès des entreprises qu'ils détiennent en portefeuille.

Æquo vise un système économique plus durable dans lequel les entreprises, encouragées par les investisseurs institutionnels, gèrent les risques et opportunités ESG pour créer de la valeur à long terme au bénéfice de leurs actionnaires et de l'ensemble de la société.



* Logo utilisé avec la permission de ECC

Table des matières

MOT DE PRÉSIDENTE ET DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE	6
PROCESSUS, MÉTHODE ET RÉSULTATS	7
NOS DIALOGUES EN 2022-2023	10
CERTAINS ENJEUX ESG À SOULIGNER	18
STRUCTURE DE GOUVERNANCE D'ÆQUO	28

Mot de la présidente et de la directrice générale

Chers partenaires,

Nous écrivons ce mot d'introduction avec le désir de prendre un pas de recul pour constater les avancées réalisées. Certes, le chemin devant nous est encore long et la cadence doit s'accélérer, mais le mouvement pour la durabilité continue de prendre de l'ampleur et la dernière année a donné lieu à des progrès notables et encourageants. Au-delà de l'attention grandissante accordée à l'investissement responsable, soulignons l'évolution réglementaire en matière de normes de divulgation ESG, notamment en Europe et aux États-Unis, ainsi que la mobilisation sans précédent lors de la COP 15 sur la diversité biologique tenue cet hiver à Montréal.

Cela étant dit, les défis auxquels nous faisons face restent nombreux. Notons à titre d'exemples: la guerre en Ukraine et ses répercussions sur les prix de l'énergie et des denrées alimentaires, les turbulences des marchés boursiers et les démonstrations toujours plus alarmantes des effets des changements climatiques. Ou encore, les violations des droits humains, notamment sur les travailleurs les plus vulnérables tels que les travailleurs migrants, ou en regard des femmes et autres minorités dans certains pays dont l'Iran.

Ces enjeux aux impacts concrets sur le quotidien de millions d'individus ne sont pas des modèles théoriques à débattre. Le travail sous-jacent visant à développer une économie plus prospère, durable et inclusive doit continuer de s'accroître. Malgré un contexte où la prise en considération des facteurs ESG et parfois assimilée à de l'écoblanchiment, voire à un véhicule visant à servir des intérêts politiques, il nous faut plus que jamais continuer à travailler à la diffusion des meilleures pratiques d'investissement responsable et d'engagement actionnarial ayant un impact concret mesurable tant sur la performance ESG des entreprises que dans le monde réel, et ce, au bénéfice de toutes parties prenantes.

Un nouvel élan pour Æquo

Fort du chemin parcouru ensemble, la dernière année a été marquée par l'amorce d'un nouvel élan. Tout d'abord avec l'arrivée d'Isabelle Gagnon comme nouvelle directrice générale, qui a coïncidé avec l'entrée de Fondation au capital-actions d'Æquo. L'équipe d'Æquo s'est également agrandie et consolidée avec l'arrivée de Marine Martal et Julien Bezombes, respectivement comme conseiller et analyste en engagement actionnarial et investissement responsable.

Soulignons également l'élargissement de nos services sous la forme de deux nouveaux pools d'engagement, l'un international et l'autre composé de petites capitalisations. Æquo a également développé un nouveau partenariat pour la co-construction d'un produit d'évaluation d'impact et d'engagement actionnarial avec une société de gestion. Les efforts portent fruit et il est enthousiasmant de constater que de nouveaux clients choisissent de faire confiance à Æquo.

En terminant, saluons la précieuse contribution de Daniel Simard, pionnier de l'investissement responsable au Québec, administrateur des premières heures d'Æquo, et directeur général par intérim jusqu'à l'arrivée d'Isabelle. Nous tenons à le remercier chaleureusement pour son apport remarquable, qui se poursuit maintenant à titre d'ambassadeur et de conseiller spécial. Nous remercions également chaleureusement deux administratrices qui ont cédé leur place sur le conseil d'administration, soit Sr Jocelyne Morin et Caroline Bergeron. Finalement, souhaitons la bienvenue à François Bourdon et Johanne Gélinas. Leurs expériences et expertises s'avéreront un nouvel atout précieux pour Æquo dans la poursuite de son élan.

Josée Cavalancia

Présidente du conseil

Isabelle Gagnon

Directrice générale

Processus, méthode et résultats

LE DIALOGUE ACTIONNARIAL : POUR UNE BONNE INTENDANCE DES PLACEMENTS

L'engagement, tel que nous le pratiquons chez Æquo, vise à améliorer les pratiques et les performances ESG des entreprises par le biais d'échanges constructifs et informés. Afin d'accroître son impact, cet engagement est réalisé au nom de nos clients investisseurs qui fédèrent leur force au sein de nos différents pools d'engagement mutualisés. Nos objectifs sont présentés aux compagnies sous forme de questions ou de recommandations, nous permettant de faire un suivi relatif à la progression de leur performance ESG.

Outre les dialogues que nous menons au nom de nos clients dans le cadre des différents pools d'engagement, nous participons activement à diverses collaborations d'investisseurs portant sur des entreprises et des enjeux ESG particuliers. Selon le cas, ces initiatives se traduisent par des conversations entre un groupe d'investisseurs et les entreprises visées, par des déclarations communes d'investisseurs, ou par une participation à des consultations relatives à des réglementations privées ou publiques.

LA SÉLECTION DES ENTREPRISES

Les entreprises de nos pools d'engagement sont sélectionnées selon trois principaux critères :

- Notre analyse de la performance ESG des entreprises représentées dans les portefeuilles de nos clients, notamment par rapport à leurs pairs, et la présence de controverses importantes;
- Une représentation équilibrée des portefeuilles de nos clients dans nos plans d'engagement;
- La présence d'une compagnie dans nos plans d'action annuels précédents lorsque les objectifs d'engagement n'ont pas encore été atteints.

En 2023, notre programme d'engagement vise, comme les autres années, des entreprises canadiennes et américaines de grandes capitalisations, auxquelles viennent s'ajouter pour la première fois des entreprises internationales de grandes capitalisations et de petites capitalisations.

LE SUIVI DES DIALOGUES

Nos dialogues s'inscrivent dans la durée et sont menés sur plusieurs trimestres. En effet, la modification des pratiques ESG des entreprises ne se réalise pas du jour au lendemain. En outre, il est souhaitable que s'instaure un climat de confiance entre Æquo et ses interlocuteurs.















Pour chaque dialogue, nous évaluons les pratiques, les risques et les opportunités ESG. Nous définissons ensuite des objectifs visant à améliorer la performance et l'impact ESG de ces entreprises. Pour suivre l'évolution de nos dialogues, nous avons mis en place une échelle visant à mesurer la progression de ces objectifs.

ÉCHELLE DE PROGRESSION D'OBJECTIFS

0	L'objectif a été défini , mais n'a pas encore été communiqué à l'entreprise
1	L'objectif a été communiqué à l'entreprise
2	L'entreprise a reconnu le besoin d'atteindre l'objectif
3	L'entreprise a adopté une stratégie afin d'atteindre l'objectif
4	L'entreprise a déployé la stratégie et atteint l'objectif

LES INDUSTRIES, LES ENJEUX ET LES RÉSULTATS EN 2022

Principaux enjeux abordés en 2022 et leur alignement aux Objectifs de développement durable des Nations-Unies (ODD)¹

Transition énergétique		51%
Diversité et inclusion		30%
Gestion de l'énergie et émissions		30%
Gestion et bien être des employés		28%
Droits humains		19%
Rémunération des dirigeants		21%
Responsabilité relative aux produits et aux services		12%
Impact écologique		11%
Intégration et divulgation ESG		11%
Confidentialité et sécurité des données/Cybersécurité		7%
Éthique, fraude et corruption		5%
Accessibilité aux soins de santé		5%
Responsabilité fiscale		5%
Gestion des déchets		4%
Relations avec les communautés		4%

¹ % d'entreprises des plans d'engagement avec lesquelles le sujet a été discuté.

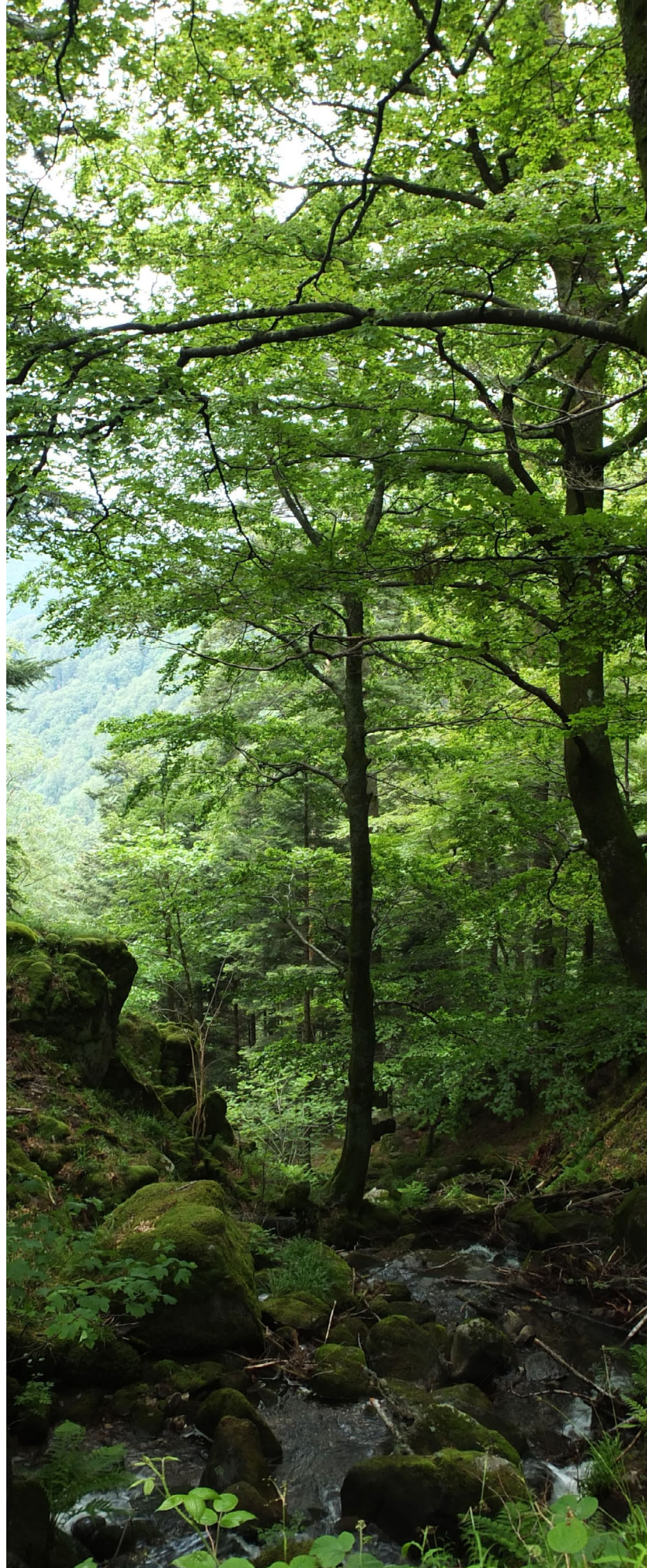
Nous avons abordé 15 enjeux ESG, dont les enjeux en lien à l'humain, soit les droits humains, la gestion et le bien-être des employés ainsi que la diversité, l'équité et l'inclusion (DE&I) avec 45 % des compagnies et les enjeux climatiques avec 77 % d'entre elles.

Nous avons également dialogué à propos d'autres enjeux importants tels que l'accessibilité et la responsabilité relatives aux produits; la rémunération des dirigeants; la cybersécurité et la gestion des données confidentielles; la fraude et la corruption et la responsabilité fiscale.

En 2022, nous avons constaté une progression pour 86 % des entreprises avec lesquelles nous dialoguons et au moins un objectif atteint pour 57 % des entreprises.

La qualité des relations que nous entretenons avec les entreprises est au cœur de la réussite de notre mission. Nous n'envisageons le dépôt d'une proposition d'actionnaire au nom de nos clients qu'en ultime recours, lorsque nous estimons, qu'en dépit de multiples tentatives, les pratiques relatives à un enjeu clé ne progressent pas suffisamment rapidement. Dans ce cas, nous proposons à nos clients membres du pool d'engagement qui détiennent des actions de la compagnie visée de soumettre une proposition d'actionnaire. Depuis notre dernier rapport d'activité, nous avons accompagné différents clients dans la soumission de plusieurs propositions d'actionnaires dont une (à la pétrolière Impériale) a été soumise au vote des actionnaires. Le contexte, les demandes et les résultats de nos échanges dans le cadre de ces soumissions sont exposés plus loin dans ce rapport, dans la section « Risques climatiques ».

Notre site web www.aequo.ca et plus particulièrement la section « Nouvelles » contient plus d'informations sur nos activités et leurs résultats.



Nos dialogues en 2022-2023

PLAN D'ENGAGEMENT CANADIEN 2022-2023 ET PRINCIPAUX ENJEUX PAR INDUSTRIE

INDUSTRIE	ENTREPRISE	E	S	G
Assurances	Fairfax Financial (non reconduite en 2023)	<ul style="list-style-type: none"> › Résilience climatique › Transition énergétique 	<ul style="list-style-type: none"> › Cybersécurité et confidentialité des données › Diversité et inclusion 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale
Banques commerciales	Banque CIBC Banque de Montréal Banque Nationale du Canada Banque Royale du Canada Banque Scotia Banque TD	<ul style="list-style-type: none"> › Résilience climatique › Transition énergétique 	<ul style="list-style-type: none"> › Diversité et inclusion 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale › Fiscalité responsable
Détaillants alimentaires	Alimentation Couche-Tard Empire Company Loblaw Metro	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie › Impact écologique 	<ul style="list-style-type: none"> › Diversité et inclusion › Droits humains › Gestion et bien-être du personnel › Responsabilité relative aux produits/services 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale
Détaillants spécialisés	Dollarama	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie › Impact écologique 	<ul style="list-style-type: none"> › Diversité et inclusion › Droits humains › Gestion et bien-être du personnel › Responsabilité relative aux produits/services 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale
Logiciels et services informatiques	CGI Constellation Software (non reconduite en 2023) Descartes	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie 	<ul style="list-style-type: none"> › Cybersécurité et confidentialité des données › Diversité et inclusion 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale › Fraude et corruption

INDUSTRIE	ENTREPRISE	E	S	G
Minières	Barrick Gold Teck Resources	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie › Gestion des déchets › Impact écologique 	<ul style="list-style-type: none"> › Communautés locales › Diversité et inclusion › Droits humains › Gestion et bien-être du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale › Fiscalité responsable
Pétrole et gaz	Canadian Natural Resources Cenovus Energy Enbridge L'Impériale Parkland Fuel (<i>non reconduite en 2023</i>) Pembina Pipeline (<i>non reconduite en 2023</i>) Suncor TC Énergie Tourmaline Oil	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie › Impact écologique › Transition énergétique 	<ul style="list-style-type: none"> › Communautés locales › Diversité et inclusion 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale
Pièces automobiles	Magna International	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie › Impact écologique › Transition énergétique 	<ul style="list-style-type: none"> › Diversité et inclusion › Droits humains › Gestion et bien-être du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale
Produits chimiques	Nutrien	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie › Impact écologique 	<ul style="list-style-type: none"> › Diversité et inclusion 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale
Services d'ingénierie et de construction	WSP	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie › Transition énergétique 	<ul style="list-style-type: none"> › Diversité et inclusion › Gestion et bien-être du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale › Fraude et corruption
Services de télécommunications	Telus	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie 	<ul style="list-style-type: none"> › Cybersécurité et confidentialité des données › Diversité et inclusion › Responsabilité relative aux produits/services 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale
Services publics d'électricité	Capital Power Fortis	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie › Transition énergétique 	<ul style="list-style-type: none"> › Diversité et inclusion 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale
Transport ferroviaire	Compagnie de Chemin de fer Canadien Pacifique	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie › Impact écologique 	<ul style="list-style-type: none"> › Diversité et inclusion › Gestion et bien-être du personnel › Relations avec les communautés 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale

PLAN D'ENGAGEMENT AMÉRICAIN 2022-2023 ET PRINCIPAUX ENJEUX PAR INDUSTRIE

INDUSTRIE	ENTREPRISE	E	S	G
Aliments transformés	Mondelez International Tyson Foods (<i>non reconduite en 2023</i>)	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie › Impact écologique 	<ul style="list-style-type: none"> › Droits humains › Diversité et inclusion › Gestion et bien-être du personnel › Responsabilité relative aux produits/services 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale
Banques commerciales	Bank of America Citigroup (<i>non reconduite en 2023</i>) Citizens Financial Group* First Republic Bank (<i>non reconduite en 2023</i>) U.S Bancorp (<i>non reconduite en 2023</i>)	<ul style="list-style-type: none"> › Résilience climatique › Transition énergétique 	<ul style="list-style-type: none"> › Diversité et inclusion 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale › Fiscalité responsable
Biotechnologie et pharmaceutique	Abbvie Johnson & Johnson Pfizer (<i>non reconduite en 2023</i>)	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie 	<ul style="list-style-type: none"> › Accessibilité des produits › Diversité et inclusion › Gestion et bien-être du personnel › Responsabilité relative aux produits/services 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale
Commerce électronique	Amazon	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie 	<ul style="list-style-type: none"> › Cybersécurité et confidentialité des données › Diversité et inclusion › Droits humains › Gestion et bien-être du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale
Détaillants pharmaceutiques	CVS Health*	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie 	<ul style="list-style-type: none"> › Accessibilité des produits › Diversité et inclusion › Gestion et bien-être du personnel › Responsabilité relative aux produits/service 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale
Détaillants spécialisés	Dollar General Dollar Tree Target TJX Companies Walmart (<i>non reconduite en 2023</i>)	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie › Impact écologique 	<ul style="list-style-type: none"> › Diversité et inclusion › Droits humains › Gestion et bien-être du personnel › Responsabilité relative aux produits/services 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale

INDUSTRIE	ENTREPRISE	E	S	G
Emballage	Avery Dennison Corp.*	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie › Gestion des déchets › Impact écologique 	<ul style="list-style-type: none"> › Diversité et inclusion › Gestion et bien-être du personnel › Responsabilité relative aux produits/services 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale
Logiciels et services informatiques	Alphabet* Microsoft Oracle*	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie 	<ul style="list-style-type: none"> › Cybersécurité et confidentialité des données › Diversité et inclusion › Droits humains › Gestion et bien-être du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale
Médias et services interactifs	Meta (Facebook)*	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie 	<ul style="list-style-type: none"> › Cybersécurité et confidentialité des données › Diversité et inclusion › Droits humains › Gestion et bien-être du personnel › Responsabilité relative aux produits/services 	<ul style="list-style-type: none"> › Fiscalité responsable › Gouvernance environnementale et sociale
Minières	Newmont Mining (non reconduite en 2023)	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie › Gestion des déchets › Impact écologique 	<ul style="list-style-type: none"> › Communautés locales › Droits humains › Diversité et inclusion › Gestion et bien-être du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> › Fiscalité responsable
Pétrole et gaz	EOG Resources* Exxon Mobil (non reconduite en 2023) Valero Energy (non reconduite en 2023)	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie › Impact écologique › Transition énergétique 	<ul style="list-style-type: none"> › Communautés locales › Diversité et inclusion 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale
Pièces automobiles	AutoZone*	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie › Impact écologique › Transition énergétique 	<ul style="list-style-type: none"> › Diversité et inclusion › Droits humains › Gestion et bien-être du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale
Produits chimiques	Sherwin-Williams*	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie › Impact écologique 	<ul style="list-style-type: none"> › Diversité et inclusion 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale
Prestation de soins de santé	Universal Health Services	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie 	<ul style="list-style-type: none"> › Accessibilité des produits › Diversité et inclusion › Gestion et bien-être du personnel › Responsabilité relative aux produits/services 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale

INDUSTRIE	ENTREPRISE	E	S	G
Produits ménagers et personnels	Estée Lauder Procter & Gamble*	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie › Impact écologique 	<ul style="list-style-type: none"> › Diversité et inclusion › Droits humains › Responsabilité relative aux produits/services 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale
Restaurants	McDonald's	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie › Impact écologique 	<ul style="list-style-type: none"> › Diversité et inclusion › Droits humains › Gestion et bien-être du personnel › Responsabilité relative aux produits/services 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale
Services d'ingénierie et de construction	D.R Horton (<i>non reconduite en 2023</i>)	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie › Impact écologique › Transition énergétique 	<ul style="list-style-type: none"> › Diversité et inclusion › Gestion et bien-être du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale
Services de télécommunications	AT&T Verizon	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie 	<ul style="list-style-type: none"> › Cybersécurité et confidentialité des données › Diversité et inclusion › Responsabilité relative aux produits/services 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale
Services professionnels et commerciaux	Costar Group	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie 	<ul style="list-style-type: none"> › Cybersécurité et confidentialité des données › Diversité et inclusion 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale
Services publics d'électricité	Public Service Enterprise (<i>non reconduite en 2023</i>) Edison International (<i>non reconduite en 2023</i>)	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie › Impact écologique › Transition énergétique 	<ul style="list-style-type: none"> › Diversité et inclusion 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale
Vêtements	Nike*	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie › Impact écologique 	<ul style="list-style-type: none"> › Diversité et inclusion › Droits humains › Gestion et bien-être du personnel › Responsabilité relative aux produits/services 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale

* Les nouvelles compagnies du pool d'engagement 2023

PLAN D'ENGAGEMENT INTERNATIONAL 2023 ET PRINCIPAUX ENJEUX PAR INDUSTRIE

INDUSTRIE	ENTREPRISE	E	S	G
Banques commerciales	HSBC*	<ul style="list-style-type: none"> › Résilience climatique › Transition énergétique 	<ul style="list-style-type: none"> › Diversité et inclusion 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale › Fiscalité responsable
Détaillants alimentaires	Ahold Delhaize* Carrefour*	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie › Gestion des déchets › Impact écologique 	<ul style="list-style-type: none"> › Diversité et inclusion › Gestion et bien-être du personnel › Responsabilité relative aux produits/services 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale
Hôtel	Intercontinental Hotels*	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie 	<ul style="list-style-type: none"> › Diversité et inclusion › Gestion et bien-être du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale
Pétrole et gaz	Enagas*	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie › Impact écologique › Transition énergétique 	<ul style="list-style-type: none"> › Communautés locales › Diversité et inclusion 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale
Produits alimentaires	Nestlé*	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie › Impact écologique 	<ul style="list-style-type: none"> › Diversité et inclusion › Gestion et bien-être du personnel › Responsabilité relative aux produits/services 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale
Produits électroniques	Sony*	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie 	<ul style="list-style-type: none"> › Diversité et inclusion › Gestion et bien-être du personnel › Responsabilité relative aux produits/services 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale

* Les nouvelles compagnies du pool d'engagement 2023

PLAN D'ENGAGEMENT PETITES CAPITALISATIONS 2023 ET PRINCIPAUX ENJEUX PAR INDUSTRIE

INDUSTRIE	ENTREPRISE	E	S	G
Aérospatiale	Lisi*	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie › Gestion des déchets 	<ul style="list-style-type: none"> › Diversité et inclusion › Gestion et bien-être du personnel › Responsabilité relative aux produits/services 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale
Minières	Osisko Mining*	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie › Gestion des déchets › Impact écologique 	<ul style="list-style-type: none"> › Communautés locales › Droits humains › Diversité et inclusion › Gestion et bien-être du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> › Fiscalité responsable
Pétrole et gaz	Advantage Energy*	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie › Impact écologique › Transition énergétique 	<ul style="list-style-type: none"> › Communautés locales › Diversité et inclusion 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale
Produits alimentaires	Industries Lassonde* Limoneira * Roger Sugar*	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie › Impact écologique 	<ul style="list-style-type: none"> › Diversité et inclusion › Gestion et bien-être du personnel › Responsabilité relative aux produits/services 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale
Restaurants	MTY Food Group*	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de l'énergie › Impact écologique 	<ul style="list-style-type: none"> › Diversité et inclusion › Droits humains › Gestion et bien-être du personnel › Responsabilité relative aux produits/services 	<ul style="list-style-type: none"> › Gouvernance environnementale et sociale

* Les nouvelles compagnies du pool d'engagement 2023

INITIATIVES COLLABORATIVES D'INVESTISSEURS

INITIATIVE	TYPE	DESCRIPTION	IMPLICATION
L'Association pour l'investissement responsable (AIR)	Organisme	L'Association pour l'investissement responsable (AIR) est une association représentant l'industrie dans laquelle Æquo et ses clients évoluent.	<ul style="list-style-type: none"> › Membre depuis janvier 2019
ICCR	Organisme	L'Interfaith Center on Corporate Responsibility est un regroupement de communautés religieuses dont l'objectif est de bâtir un monde plus juste et durable en intégrant des valeurs sociales dans les actions des entreprises et des investisseurs.	<ul style="list-style-type: none"> › Membre de différents comités et participations aux rencontres
PRI	Organisme	L'initiative des PRI aide les signataires à incorporer les enjeux ESG à leurs décisions relatives à l'investissement et à l'actionariat.	<ul style="list-style-type: none"> › Signataire depuis la création d'Æquo en 2015 › Participation à différentes initiatives collaboratives
Climate Action 100+	Engagement collaboratif	Initiative regroupant 700 investisseurs du monde entier (gérant collectivement 68 mille milliards \$ d'actifs) autour d'un plan d'engagement visant 166 grands émetteurs corporatifs (sociétés ouvertes) de GES à l'échelle internationale.	<ul style="list-style-type: none"> › Participation active au groupe nord-américain › Æquo dirige les dialogues de 3 des 5 compagnies canadiennes visées par l'initiative (Enbridge, TC Énergie et L'Impériale)
Engagement climatique Canada (ECC)	Engagement collaboratif	Engagement Climatique Canada est un programme d'engagement collaboratif dirigé par la communauté financière canadienne conçu pour informer les conseils d'administration et les hauts dirigeants des entreprises canadiennes sur les préoccupations et les attentes du secteur financier en ce qui concerne une transition rapide vers des émissions nettes nulles d'ici 2050, pour stimuler changement organisationnel et faire avancer le Canada dans la réalisation de nos engagements envers l'Accord de Paris.	<ul style="list-style-type: none"> › Æquo dirige et participe à certains dialogues › Participation au Comité technique au nom de Bâtirente
Collaboration d'investisseurs sur les enjeux liés aux technologies de reconnaissance faciale	Engagement collaboratif	Cette initiative coordonnée par Candriam concerne l'impact sur la vie privée, la protection des données et les libertés civiles, liées au déploiement rapide de technologies de reconnaissance faciale. Elle appelle les entreprises qui développent ou utilisent ce type de technologies à accroître leur divulgation, à démontrer leur prise de conscience de l'impact sur les droits de l'homme et à adopter des pratiques éthiques.	<ul style="list-style-type: none"> › Participation aux rencontres du groupe › Participation à deux dialogues (Microsoft et Amazon)
Collaboration de la Fondation de l'accès aux médicaments	Engagement collaboratif	Cette initiative, qui vise les plus importantes compagnies pharmaceutiques mondiales, identifie les meilleures pratiques, suit les progrès et montre où une action critique est nécessaire pour améliorer l'accès aux médicaments des communautés les plus pauvres.	<ul style="list-style-type: none"> › Participation aux rencontres et à certains dialogues
Business Benchmark on Farm Animal Welfare (BBFAW)	Engagement collaboratif	Le BBFAW est une initiative qui vise à améliorer les pratiques des entreprises en matière de gestion du bien-être des animaux d'élevage.	<ul style="list-style-type: none"> › Signataire de l'initiative
Farm Animal Investment Risk and Return (FAIRR)	Engagement collaboratif	FAIRR est un réseau d'investisseurs aidant à construire un système alimentaire plus durable en sensibilisant aux risques et opportunités matériels présents dans les chaînes d'approvisionnement mondiales en protéines.	<ul style="list-style-type: none"> › Membre depuis 2023
Groupe de travail sur les risques liés aux actifs carbone	Groupe de travail	Le Carbon Asset Risk Working Group (CAR) qui est animé par l'organisme Ceres, regroupe des investisseurs et porte sur le dialogue avec des entreprises énergétiques à propos des risques climatiques.	<ul style="list-style-type: none"> › Participation aux rencontres › Échanges d'informations en regard des compagnies des pools d'engagement visées par l'initiative
Groupe de travail sur le plastique (PRI)	Groupe de travail	Ce comité de travail des PRI sensibilise les investisseurs aux impacts, aux risques et aux opportunités liés au plastique. Il change de nom en 2023 pour devenir le Groupe de Référence sur l'économie circulaire (PRI).	<ul style="list-style-type: none"> › Participation active en tant que membre du groupe de travail

Certains enjeux ESG à souligner

LES RISQUES CLIMATIQUES



Si nous parlons des enjeux climatiques en priorité avec les entreprises du secteur de l'énergie et du secteur bancaire, nous l'abordons avec tous les secteurs d'activités, dans la mesure où ceux-ci ont un rôle central à jouer dans la diminution de leurs émissions directes et indirectes de GES et de leur dépendance aux énergies fossiles.

Le [sixième rapport du GIEC](#) nous éclaire une fois de plus sur l'urgence de la situation, et son constat est sans équivoque : des actions immédiates sont nécessaires pour limiter des dommages d'ores et déjà irréversibles induits par les changements climatiques causés par l'humain. Les entreprises tardent à adopter des pratiques à la hauteur de l'enjeu qui se présente à nous. Le [rapport 2022 du TCFD](#), souligne que seulement 4 % des entreprises ont divulgué conformément aux 11 divulgations recommandées par l'initiative et seulement 40 % ont divulgué conformément à au moins cinq.

La majeure partie des entreprises du secteur de l'énergie se sont engagées à atteindre zéro émission nette pour 2050, mais cela est loin d'être suffisant. Nous avons besoin d'informations concrètes sur la manière dont elles visent à atteindre cet objectif à travers l'élaboration d'un plan de transition complet et robuste aligné à un scénario 1,5 degré intégrant notamment :

- ⇒ Des cibles de réductions absolues comprenant les émissions indirectes;
- ⇒ Des cibles intermédiaires alignées aux meilleures pratiques; et
- ⇒ Des informations sur l'alignement des investissements à un tel scénario

Nous avons soumis [une proposition d'actionnaire](#) au nom de deux de nos clients à l'entreprise pétrolière **Impériale** afin qu'elle se dote de cibles de réduction absolue.

Quant aux banques, dont la plupart se sont aussi engagées à atteindre zéro émission nette financée pour 2050, nous avons également besoin d'information sur leur stratégie visant à atteindre cette cible, notamment :

- ⇒ Des cibles de réduction absolues par secteur;
- ⇒ Des cibles intermédiaires par secteur financé alignées aux meilleures pratiques;
- ⇒ Les indicateurs utilisés afin d'évaluer les plans de transition de leurs clients; et
- ⇒ La manière dont elles utilisent leur évaluation des plans de transition pour élaborer et mettre en œuvre leur propre transition.

Notons que dans le cadre des négociations que nous avons eues avec la Banque CIBC ayant mené au retrait de notre proposition d'actionnaire, la Banque s'est engagée à divulguer de l'information relative aux indicateurs utilisés afin d'évaluer les plans de transition de ses clients; ainsi qu'à propos de manière dont ces évaluations déterminent les prochaines étapes avec ses clients.

LES BANQUES ET LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Les institutions financières ont un rôle central à jouer dans l'accélération de la transition énergétique. Cependant, les banques canadiennes restent d'importants partenaires de l'industrie du pétrole et gaz comme le démontre chaque année le rapport [Banking on Climate Chaos](#). La Banque Royale du Canada (RBC) se classe au premier rang des pires bailleurs de fonds des combustibles fossiles. RBC a fourni aux entreprises de combustibles fossiles 42,1 milliards de dollars en 2022.

Nous encourageons les banques à réduire leurs émissions financées. La première étape dans cette direction a été de convaincre les banques de mesurer ce type d'émissions, ce qui a été réalisé en 2020 et 2021 alors qu'elles ont rejoint l'initiative internationale de comptabilité carbone [Partnership for Carbon Accounting Financials](#) (PCAF). Elles ont par la suite rejoint la [Net Zero Banking Alliance](#) dans le cadre duquel elles s'engagent à atteindre zéro émission nette financée d'ici 2050 ainsi qu'à se doter de cibles intermédiaires 2030 par secteurs.

Ces cibles peuvent viser des réductions d'intensité (quantité de GES émis par unité énergétique produite) qui pourraient cependant mener à une augmentation des émissions absolues (quantité totale de GES émis attribuable à l'entreprise). Nous encourageons donc l'adoption de cibles de réduction absolues en regard duquel seules les banques BMO et Citigroup parmi nos dialogues se sont engagées. En outre, nous estimons que l'évaluation des plans de transition par les banques doit comprendre les émissions indirectes. En effet, un plan de transition crédible ne peut comprendre uniquement des réductions d'émissions directes, mais doit viser ultimement un virage vers un modèle d'affaires « bas carbone », ce qui représente un défi important pour le secteur des énergies fossiles dont le produit même représente leur principale source de GES.

Nous continuerons en 2023 à travailler avec les banques sur ce sujet afin qu'elles prennent une part active dans la transition énergétique.

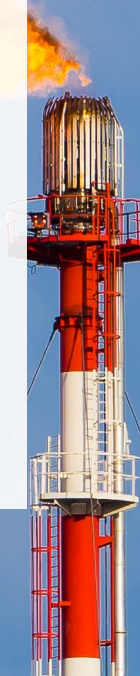


LES ÉMISSIONS DE MÉTHANE

La réduction des émissions de méthane occupe une place grandissante dans les discussions que nous avons avec les compagnies à propos des risques climatiques. Selon le GIEC, **le méthane rejeté directement dans l'atmosphère est plus de 80 fois plus puissant que le dioxyde de carbone et responsable de 25 % des émissions globales de GES**. De plus, la durée de vie du méthane dans l'atmosphère est beaucoup plus courte que celle du dioxyde de carbone, ce qui signifie que la réduction des émissions de méthane a un impact significatif à court terme. **Au Canada, environ 13 % des émissions de GES proviennent du méthane et le secteur du pétrole et gaz y contribuent à hauteur de 40 %**. Ces émissions peuvent être volontaires (brûlage à la torche, évacuation) ou

involontaires (émissions fugitives et fuites). Étant donné que la quantification des émissions de méthane de l'industrie est souvent sous-estimée, une initiative a été lancée par le Programme des Nations Unies pour l'environnement afin d'encourager les compagnies à mesurer directement les émissions : la *Oil and Gas Methane Partnership* (OGMP).

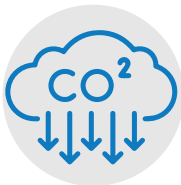
Nous avons convaincu Enbridge et TC Énergie de produire un rapport sur leur gestion des émissions de méthane et sur la faisabilité de rejoindre OGMP. Peu de sociétés nord-américaines ont rejoint OGMP ; nous espérons que ceci changera au cours des prochains mois.



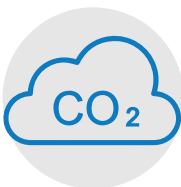
EXEMPLES D'OBJECTIFS CLIMATIQUE ATTEINTS



DIVULGATION ET RÉDUCTION DES ÉMISSIONS FINANCIÉES : L'ensemble des **banques canadiennes** en dialogue ainsi que **Citigroup** et **Bank of America** ont divulgué les émissions financées liées à l'industrie pétrolière et gazière et adopté des cibles afin de les réduire.



ADOPTION DE CIBLES ABSOLUES : **BMO** et **Citigroup** ont adopté des cibles de réduction absolue des émissions de GES pour le secteur pétrolier et gazier.



DIVULGATION DES ÉMISSIONS INDIRECTES : **Dollar Tree**, **Valero** et **Verizon** ont divulgué leurs émissions indirectes. Ces émissions ayant lieu en amont et en aval dans la chaîne de valeur de l'entreprise sont clés dans une stratégie complète visant à mesurer et à réduire ses émissions.

LA BIODIVERSITÉ

Les activités humaines menacent la survie de nombreuses espèces animales et végétales. Le [Living Plan et Report 2022](#) du *World Wildlife Fund* (WWF) portant sur les tendances de la biodiversité mondiale et de la santé de la planète révèle un déclin moyen de 69 % de la faune sauvage depuis 1970. Le rapport [Global Risks Report](#) publié par le Forum Économique Mondial de janvier 2023 mentionne que plus de 50 % du PIB mondial est influencé par la biodiversité ou en dépend. Ce même rapport identifie la perte de biodiversité comme un des cinq principaux risques pour l'économie mondiale sur le long terme. En effet, les entreprises font face à des risques importants liés à la biodiversité, notamment physiques, légaux et de transition. Elles doivent évaluer ces risques sur leurs activités, mesurer leurs impacts et prendre des mesures pour les limiter.

Nous assistons actuellement à l'émergence de normes de divulgation pour les compagnies. La [Taskforce on Nature-related Financial Disclosure](#) (TNFD) vise à fournir un cadre de gestion et de divulgation des risques permettant aux organisations de déclarer les risques liés à la nature et d'agir en fonction de leur évolution.

Le GRI est également occupé à [réviser sa norme de divulgation sur la biodiversité](#). Nous avons d'ailleurs soumis des commentaires afin d'en améliorer la robustesse.

Quant aux investisseurs, la COP15 qui s'est tenue à Montréal a marqué la première fois où les acteurs financiers ont été invités à participer à une Conférence des Parties sur la biodiversité. [Le Nature Action 100](#) qui s'inspire du Climate action 100+ a été annoncé dans le cadre de cette COP. Cette initiative vise à regrouper les investisseurs afin de dialoguer avec des entreprises dans des secteurs clés jugés d'importance systémique pour inverser la perte de nature et de biodiversité d'ici 2030. Par ailleurs, La Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ), Fondation, la Société pour la nature et les parcs (SNAP Québec), le Centre de la science de la biodiversité du Québec (CSBQ) et l'Université de Sherbrooke ont lancé [un projet de recherche](#) visant à produire des indicateurs de biodiversité spécifiques au territoire et aux investisseurs du Québec. Ceux-ci serviront à mieux mesurer l'impact des investissements sur la biodiversité.

Comme nous l'avons déjà fait en 2022, nous continuerons en 2023 à travailler avec les entreprises afin qu'elles évaluent adéquatement les risques liés à la biodiversité sur leurs activités, mesurent leur impact et prennent des mesures pour les prévenir ou les atténuer.



LES DROITS DES TRAVAILLEURS MIGRANTS



Alors que les travailleurs migrants occupent une place importante dans les chaînes d'approvisionnement mondiales ([1 travailleur sur 20 est un travailleur migrant](#)), ces travailleurs particulièrement vulnérables font souvent l'objet de violations liées aux droits humains ou au droit du travail. Celles-ci peuvent prendre [la forme](#) de : pratiques de recrutement déloyales; trafic d'être humain; travail forcé; iniquité en regard du droit du travail, de la rémunération, de la sécurité sociale et de l'accès à des procédures judiciaires et de réparation; voire de racisme ou de discrimination.

Au Canada, où ils occupent un rôle essentiel au sein de l'économie, notamment dans l'industrie agroalimentaire, une série de rapports et d'articles ont mis en lumière de nombreux abus, liés notamment à la précarité des logements, à des retenues abusives sur les salaires et au nombre d'heures travaillées. Notons à cet égard les récents rapports : « [Ça se passe ici : l'exploitation des travailleuses et travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID](#) » du FCJ Refugee Centre et du Centre canadien pour mettre fin à la traite des personnes; « [The status of migrant agricultural workers in Canada, 2022](#) » du syndicat *Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce* (TUAC); ainsi que le documentaire [Essentiels](#); qui détaillent ces abus, exacerbés durant la période de COVID. Ces atteintes aux droits des travailleurs migrants dans le secteur agroalimentaire touchent également d'autres pays, notamment en Europe et aux États-Unis, malgré le fait que les lois sociales liées aux droits humains et aux droits du travail sont censées y être les plus robustes. Ainsi, la question des travailleurs migrants représente un enjeu majeur

de responsabilité d'entreprise pour les détaillants alimentaires qui concerne l'ensemble de leur chaîne d'approvisionnement, qu'elle soit située dans des pays à faibles, moyens ou hauts revenus.

L'*Organisation Internationale pour les Migrations* (OIM) des Nations-Unies a lancé [un guide de diligence raisonnable pour le recrutement équitable et éthique](#) afin de soutenir les entreprises et protéger les travailleurs migrants; ainsi qu'un [rapport de recommandations](#) aux États et au secteur privé sur la manière de protéger et de respecter les droits humains et du travail des travailleurs migrants en Europe.

En outre, de nouveaux modèles de gouvernance émergent, tels que l'[Ethical Trade Initiative](#) (groupe de travail sur les travailleurs migrants dans le secteur de la tomate en Italie) ou le [Fair Food Program](#) aux États-Unis. Ces initiatives incarnent un nouveau modèle de responsabilité d'entreprise initié et administré par les travailleurs ([Worker-driven Social Responsibility](#)) en partenariat avec les détaillants et les fermes. Notons que l'[Accord du Bangladesh](#) (qui s'étend aujourd'hui au-delà de ce pays) et qui a permis des améliorations majeures de conditions des travailleurs depuis 10 ans s'inscrit dans ce mode de gouvernance multipartite.

Au Royaume-Uni, alors que plusieurs articles de presse ont dévoilé le paiement de frais de recrutement payés par les travailleurs migrants saisonniers, un groupe d'investisseurs a signé [une déclaration](#) demandant, entre autres, à ce que l'employeur rembourse les frais de recrutement payés par le travailleur. Notons que dans le secteur textile, l'*American Apparel & Footwear Association* (AAFA) et la *Fair Labor Association* (FLA) ont

renouvelé et renforcé leur [engagement commun en faveur d'un recrutement responsable](#) visant à protéger les travailleurs migrants dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

Au sein de nos dialogues, certaines entreprises avancent lentement sur la question. Loblaw a mandaté une tierce partie afin d'évaluer et renforcer ses politiques et processus en matière de droits de la personne, dont les travailleurs migrants. Target a annoncé lancer un projet pilote afin de renforcer la surveillance de ses fournisseurs agricoles aux États-Unis et leur capacité à adopter des politiques et des pratiques visant à protéger les droits humains. Ahold Delhaize fait partie de l'Initiative [Sustainability Initiative Fruit and Vegetables](#) (SIFAV), qui vise notamment à auditer les fournisseurs agricoles des États-Unis et d'autres pays d'Europe considérés à moyen risque en matière de conditions de travail.

Si nous demandons aux entreprises de s'appuyer sur les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits humains des Nations unies (UN

[Guiding Principles](#)), nous leur demandons plus spécifiquement de mettre en place un processus de diligence raisonnable (évaluation et gestion de risque) en matière de droits humains, intégrant spécifiquement les enjeux liés aux travailleurs migrants, par le biais notamment :

- D'analyses d'impact portant sur les travailleurs migrants;
- De politiques complètes et explicites;
- De processus de sélection et de supervision des fournisseurs intégrant cet enjeu dans la totalité de la chaîne d'approvisionnement, notamment par le biais d'audit;
- De mécanisme de gestion de griefs couvrant la totalité de la chaîne d'approvisionnement;
- De divulgation portant sur les résultats d'audits et les plaintes reçues ainsi que sur les mesures prises;
- De remboursement des frais de recrutement, le cas échéant.

LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION



En 2022, nous avons abordé les enjeux liés à la diversité, l'équité et l'inclusion (DE&I) avec le tiers des entreprises de nos plans d'action. Ils ont été abordés avec les compagnies opérant dans différents secteurs d'activité, dont celui du détail et des technologies de l'information et des communications.

Rappelons, comme l'ont mis en évidence différents rapports dont celui de McKinsey : « [Diversity wins: How inclusion matters](#), » et plus récemment celui de As You Sow : « [Workplace diversity and financial performance](#), » que les entreprises dont les ressources humaines sont diversifiées sont plus susceptibles de surperformer financièrement que leurs pairs moins diversifiés. Comme le souligne en outre, un [rapport de Glassdoor](#), de bonnes pratiques en matière de DE&I contribuent à une meilleure attraction et rétention des talents.

Cependant, si le sondage de [PwC sur la diversité et l'inclusion de 2022](#) met en évidence l'importance grandissante de cet enjeu pour les organisations, il souligne également que la diversité reste un obstacle à la progression de carrière et que peu de programmes atteignent une pleine maturité. Nous constatons que la promotion de la diversité n'assure pas automatiquement une culture de l'inclusion. Une approche purement formelle et symbolique du type cocher des cases est trop souvent rapportée. À titre d'exemple, l'étude de PwC souligne que si la majorité des organisations interrogées ont des groupes d'affinité/ressources, ceux-ci sont principalement utilisés pour favoriser les réseaux et exécuter des programmes, plutôt que pour éclairer la prise de décision et aider à définir les priorités de l'entreprise. Il est nécessaire que l'entreprise aborde cet enjeu de manière [holistique](#) afin d'agir profondément et durablement sur la culture de l'entreprise.

En ce qui concerne la gouvernance, MSCI, dans son [rapport de 2022 sur les femmes sur les conseils d'administration](#), met de l'avant les progressions ces dernières années de la représentation des femmes sur les conseils d'administration au sein des principaux marchés internationaux. Au Canada, le [rapport de Osler de 2022](#) confirme cette progression et indique que 26 % des membres de conseils d'administration d'entreprises cotées sont des femmes (elles représentaient 10 % en 2015) et que 12 % des compagnies n'ont aucune femme sur leurs conseils. Le Canada progresse, mais reste en retard par rapport à d'autres pays, notamment en Europe. Notons qu'en novembre dernier, le parlement européen a voté en faveur d'une [loi demandant aux compagnies européennes d'avoir au moins 40 % de femme](#) sur leur conseil d'administration pour 2026. Notons finalement qu'au Canada, seulement 10 % des personnes sur les conseils sont issues de minorités visibles, autochtones ou des personnes avec un handicap.

Le [rapport de l'AIR de 2022 sur la déclaration des investisseurs canadiens pour la diversité et l'inclusion](#) met notamment en évidence que : l'engagement actionnarial est la première stratégie utilisée par les investisseurs signataires (83 % des sondés) ;

l'inclusion ne vient que lorsqu'il y a confiance ; et que la divulgation doit dépasser le genre. En ce qui nous concerne, nos demandes aux entreprises vont au-delà du genre et de la divulgation de chiffres. Ainsi nous leur demandons d'adopter une approche globale et complète en matière de DE&I liés au genre, aux communautés BIPOC et aux personnes ayant un handicap, par le biais notamment :

- De la compilation et la divulgation d'indicateurs de performance ;
- De l'adoption de cibles ;
- D'un engagement à l'équité salariale ;
- De la mise en place de groupes ressources et de canaux de communications visant à sonder les employés ;
- De la divulgation portant sur les informations récoltées auprès des employés, dont les abus éventuels, ainsi que sur la manière dont les résultats sont utilisés pour améliorer les pratiques de l'entreprise ;
- De formations des employés et des cadres ;
- De l'intégration d'objectifs de DE&I à la rémunération des dirigeants.

EXEMPLES D'OBJECTIFS DE DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION ATTEINTS



ATTEINDRE 30 % DE FEMMES SUR LE CONSEIL : **Constellation Software, Dollarama, Dollar Tree, Dollar General** et **Parkland Fuel** ont atteint 30 % de femmes sur leur conseil d'administration - une étape importante vers la parité de genre au sein de cet organe central des entreprises.



DIVULGATION DE DONNÉES LIÉES À LA DIVERSITÉ : **Dollarama, Dollar Tree** et **Universal Health Services** divulguent maintenant la distribution de leurs employés par genre ou leur groupe ethnique - une information clé afin de pouvoir alimenter le dialogue et faire progresser les pratiques de ces compagnies.



ADOPTION DE CIBLES DE DIVERSITÉ : Alors que **Dollarama, Parkland Fuel** et **WSP** ont adoptés des cibles de diversité de genre ; **WSP** a adopté des cibles pour les communautés sous-représentées.

LES RISQUES ESG ASSOCIÉS À L'INDUSTRIE DU DIVERTISSEMENT POUR ADULTES

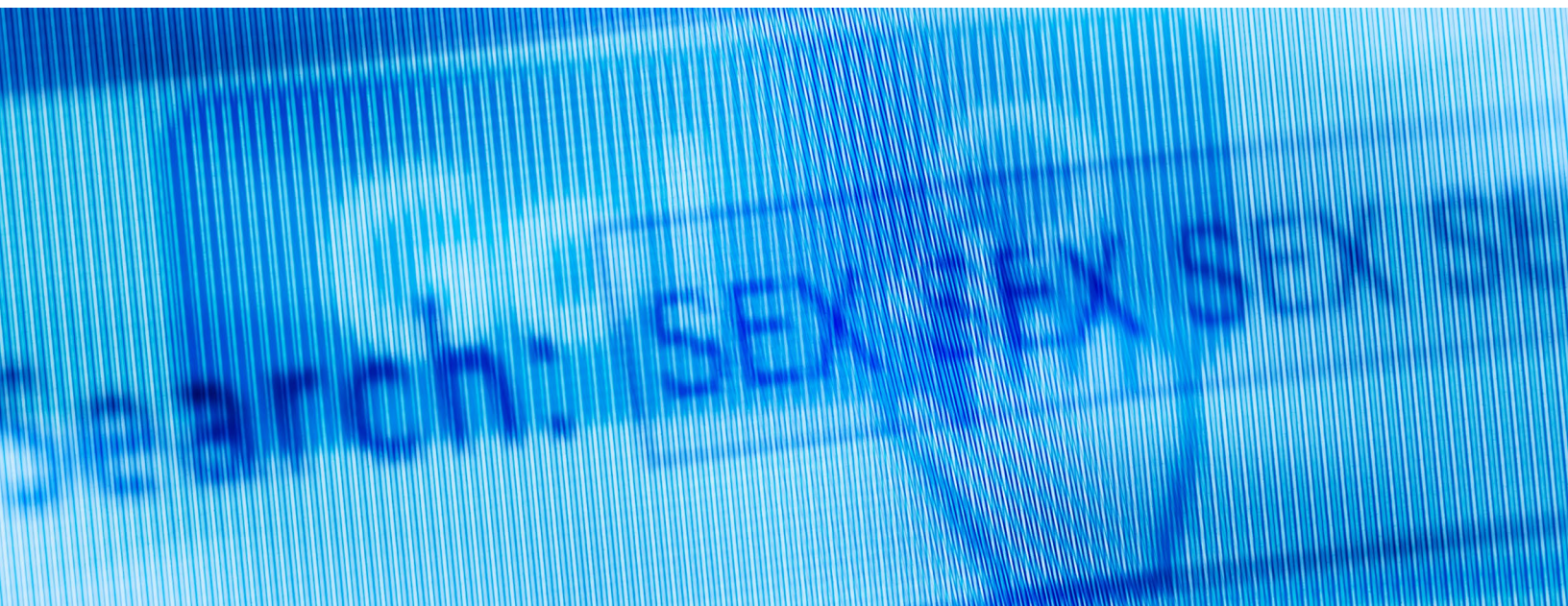
Les services d'Æquo ont été retenus par une institution financière canadienne afin de réaliser une recherche portant sur les risques ESG liés à l'industrie du divertissement pour adultes (IDPA) ainsi que sur l'état des lieux des approches des institutions financières en regard de celle-ci. Voici quelques points centraux que nous avons mis en avant.

Le développement de l'Internet a profondément modifié la forme et les acteurs économiques dominants de l'IDPA en rendant accessible, gratuitement et en libre accès du matériel pornographique via quelques gros diffuseurs de contenu en ligne.

Nous avons identifié de nombreux risques ESG liés à l'IDPA, le plus souvent concernant la dimension sociale et, dans une moindre mesure, la gouvernance. En matière d'enjeux sociaux, il est principalement question de violence systémique envers les femmes, ainsi que des représentations sexistes, racistes, homophobes et inégalitaires; d'exploitation sexuelle et de traite d'êtres humains; d'exploitation sexuelle d'enfants; de négation du droit à l'image; et d'accessibilité des contenus aux mineurs. Quant aux enjeux de gouvernance, ils sont le plus souvent liés à des risques de fraudes, notamment de blanchiment et de fraude fiscale.

Alors que la législation internationale s'adapte difficilement et lentement afin de contrôler le contenu et son accès au mineur, l'industrie qui semble incapable de s'autoréguler, fait l'objet ces dernières années de controverses importantes en Europe et en Amérique du Nord notamment. L'industrie, de manière générale, est peu transparente et il est difficile d'identifier avec certitude les entreprises évoluant dans le domaine de la pornographie « mainstream » qui auraient de meilleures pratiques. Quant à la pornographie dite « éthique », elle apparaît « marginale », est le plus souvent payante et fait l'objet de peu de demande de la part des utilisateurs.

Il apparaît compte tenu des résultats de notre recherche que si les institutions financières semblent généralement peu avancées en matière d'approche systématique relative à la gestion de l'IDPA, il s'agit d'une industrie qui représente des risques importants et qui mérite que les investisseurs s'y attardent.





LA RÉMUNÉRATION ESG

Lorsque réalisé de manière adéquate, l'alignement de la rémunération de la direction à l'atteinte d'objectif ESG peut favoriser tant la performance ESG de l'entreprise que son impact ESG. De telles pratiques démontrent en outre que les enjeux ESG considérés sont prioritaires pour l'entreprise tout en responsabilisant sa direction à leur égard.

Les entreprises subissent de plus en plus de pression des investisseurs et des régulateurs afin d'intégrer de tels incitatifs. Les données sur les pratiques et leur progression ces dernières années dévoilées notamment dans les rapports « [2022 Global Report on ESG Metric sin Executive Incentive Plans](#) » de Willis Towers Watson et « [Linking Executive Compensation to ESG Performance](#) » du Conference Board, témoignent d'une prise en considération accrue de ce type de pratique au Canada, aux États-Unis, en Europe et au Royaume-Uni. 77 % des entreprises cotées sur ces marchés intègrent désormais des indicateurs ESG à la rémunération (68 % l'année précédente). Ce sont les enjeux sociaux qui sont les plus souvent pris en considération avec une progression importante en matière de DE&I et de Climat. On constate une augmentation des pratiques dans toutes les industries. Ce sont les secteurs de l'énergie et des services publics au sein desquels les pratiques sont les plus répandues, alors que les TI sont en dernière position. Si dans la grande majorité des cas, les incitatifs sont intégrés au plan de rémunération à court terme, on constate que

ceux-ci s'intègrent de plus en plus souvent dans les programmes de rémunération à long terme, en particulier en Europe.

Cela étant dit, ces pratiques peuvent faire l'objet de critiques et être qualifiées d'écoblanchiment lorsqu'elles sont réalisées de manière superficielle et déconnectées de la stratégie de l'entreprise (et de ses risques et opportunités ESG). En outre, les enjeux ESG les plus courants sont peu diversifiés et les compagnies divulguent peu d'informations à propos des objectifs et des indicateurs de performance.

Si [l'engagement actionnarial a un impact avéré sur la diffusion de ces pratiques](#), il est nécessaire de les faire progresser dans la bonne direction. Ainsi, les objectifs :

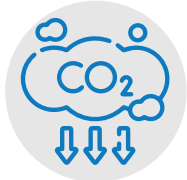
- ⇒ Doivent porter sur des enjeux ESG matériels (aligné aux risques/opportunités ESG propres à l'entreprise);
- ⇒ Être aligné à la stratégie de l'entreprise;
- ⇒ Représenté un certain niveau de difficulté à atteindre;
- ⇒ Être quantifiable, vérifiable et communiqué de manière transparente;
- ⇒ Être intégré également dans la rémunération à long terme.

En outre, la pertinence et la qualité des objectifs et métriques doivent être réévaluées de manière périodique.

EXEMPLES D'OBJECTIFS DE RÉMUNÉRATION ESG ATTEINTS



LIER LA RÉMUNÉRATION À DES OBJECTIFS ESG : Pfizer et WSP ont décidé de lier une partie de la rémunération de la direction à l'atteinte d'objectifs ESG.



AMÉLIORER LES INDICATEURS LIÉS À LA RÉMUNÉRATION ESG : Cenovus a intégré une métrique sur la réduction des émissions de GES à la rémunération des dirigeants



AUGMENTER LA PORPORTION DE LA RÉMUNÉRATION ESG : Canadian Natural Resources a augmenté la portion de la rémunération de ses dirigeants liée à l'atteinte d'objectifs ESG

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Depuis 2018, nous alignons chacun de nos objectifs par rapport aux [Objectifs de développement durable des Nations Unies](#). Ces derniers visent les grands défis mondiaux liés notamment à la pauvreté, aux inégalités, au climat, à la dégradation de l'environnement, à la prospérité, ainsi qu'à la paix et à la justice. Le secteur privé joue un rôle important dans l'atteinte de ces objectifs et en tant que représentant de nos clients investisseurs, nous invitons les entreprises, à travers nos dialogues, à améliorer leur performance dans la totalité des 17 Objectifs de développement durable.

Structure de gouvernance d'Æquo

La composition du conseil d'administration (CA) relève de la responsabilité des actionnaires. Ceux-ci s'engagent à exercer leur droit de vote de façon à doter la Société d'un CA composé d'un minimum de cinq administrateurs, constitué selon les statuts et règlements qu'ils ont mis en place.

Depuis janvier 2023, le CA est composé de 5 membres et d'un observateur.

- ⇒ Madame Josée Cavalancia, présidente, membre indépendante.
- ⇒ Monsieur Éric Fillion, représentant de Bâtirente
- ⇒ Monsieur François Bourdon, membre indépendant nommé par Bâtirente.
- ⇒ Madame Colette Harvey, représentante nommée par le RRSE.
- ⇒ Madame Johanne Gélinas, représentante nommée par Fondation.
- ⇒ Monsieur Éric Baron, observateur nommé par Fondation.

Du premier janvier 2022 au 31 décembre 2022, le CA était composé de 6 membres, soit deux représentants de Bâtirente, Éric Fillion et Daniel Simard, deux du RRSE, Colette Harvey et Jocelyne Morin, et deux membres indépendants, Josée Cavalancia et Caroline Bergeron.

Les dossiers suivants ont été leurs priorités :

- ⇒ Planification stratégique
- ⇒ Recherche d'actionnaires
- ⇒ Élaboration du partenariat avec Fondation
- ⇒ Nouvelle convention d'actionnaires
- ⇒ Embauche d'une nouvelle directrice générale

En décembre 2022, à l'arrivée Fondation comme actionnaire, la composition du CA a été modifiée pour arriver au nouveau CA de janvier 2023.

La direction et les membres du conseil d'administration remercient les personnes qui ont quitté le CA en 2022 pour leur précieuse collaboration. Il s'agit de Sœur Jocelyne Morin, madame Caroline Bergeron et monsieur Daniel Simard.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les actionnaires prévoient la tenue d'au moins quatre réunions du conseil d'administration dont le rôle est :

- ⇒ Approuver les orientations stratégiques, le plan d'affaires et les budgets qui en découlent, tout en s'assurant que la direction y donne suite.
- ⇒ Surveiller l'intégrité financière, approuver les états financiers et attester de leur fiabilité.
- ⇒ S'assurer de la mise en place d'un système intégré de gestion des risques.
- ⇒ Élire et pourvoir à la nomination du président du conseil.
- ⇒ Constituer les comités du conseil et en approuver les mandats.
- ⇒ Approuver les recommandations des comités.

LES COMITÉS DU CA

Deux comités sont actifs depuis janvier 2023 :

Le comité d'audit

- ⇒ Réviser annuellement la revue des risques de l'organisation et en faire la présentation sommaire au CA;
- ⇒ Examiner la situation financière en cours d'exercice;
- ⇒ Examiner et approuver toute demande financière qui pourrait avoir un impact important sur l'organisation;

- ⇒ Surveiller, avec le soutien de la direction, l'audit annuel externe;
- ⇒ Recommander l'approbation des états financiers au CA;
- ⇒ Approuver les mandats et honoraires des auditeurs externes;
- ⇒ Recommander l'auditeur externe;
- ⇒ Vérifier, mettre à jour et appliquer la politique de placement;
- ⇒ S'assurer de la mise en vigueur de l'assurance responsabilité des administrateurs et dirigeants
- ⇒ Rendre compte de ses travaux au CA.

Le Comité Gouvernance et RH

Volet gouvernance

- ⇒ Rédiger et actualiser, au besoin, les politiques et règlements, les règles de gouvernance et les mandats de comité et en recommander l'approbation au CA;
- ⇒ Revoir au 2 ans la structure de gouvernance, analyser la composition et la taille du CA;
- ⇒ Établir les profils de compétence et d'expérience pour les postes d'administrateurs et les membres des comités statutaires et en recommander l'approbation au CA;
- ⇒ Diriger le processus de recrutement des administrateurs;
- ⇒ Élaborer un processus d'évaluation, en recommander l'approbation au CA et diriger l'évaluation de la performance du CA et de ses comités y compris celle de la présidente du CA et de comités;
- ⇒ Rédiger et actualiser, au besoin, le code d'éthique et de conduite du CA et en recommander l'approbation au CA;
- ⇒ Analyser toute situation éthique ou déontologique portée à son attention.

Volet ressources humaines

- ⇒ Établir le profil de compétence et d'expérience de la directrice générale (DG) et en recommander l'approbation au CA;
- ⇒ Diriger l'élaboration du processus de l'évaluation annuelle de la performance de la DG, procéder annuellement à l'évaluation de la DG et fixer annuellement ses objectifs ainsi que de donner des recommandations liées à sa rémunération;
- ⇒ Traiter de toute recommandation à l'effet de démettre de ses fonctions la DG;
- ⇒ Assurer le recrutement d'un DG;
- ⇒ Accompagner la DG dans l'élaboration et la mise en place d'une planification de la relève des employés relevant de la DG;
- ⇒ Préparer et mettre en place au besoin un plan de relève de la DG;
- ⇒ Veiller à la mise en place de politique RH;
- ⇒ S'enquérir, au moins annuellement, de l'état des relations de travail et du climat;
- ⇒ Accueillir les plaintes des employés.

Le comité exécute tout autre mandat connexe que lui confie le conseil d'administration.

Le comité rend compte de ses travaux au CA.

GRILLE DE COMPÉTENCES DES MEMBRES DU CA

	Josée Cavalancia	Johanne Gélinas	Colette Harvey	Éric Filion	François Bourdon
REPRÉSENTATION DE LA DIVERSITÉ					
Sexe					
Homme				X	X
Femme	X	X	X		
Autre					
Catégorie d'âge					
41-55	X			X	X
56-65		X			
65 et plus			X		
Origine ethnique					
Caucasienne	X	X	X	X	X
Issu de la diversité					
Secteur géographique					
Région	Montréal	Montréal	Québec	Montréal	Montréal
Type d'administrateur					
Indépendant	X				X
Non indépendant		X	X	X	
Milieu de travail					
OBNL/COOP				X	
PME					X
Travailleur autonome	X	X	X		
Gouvernemental/paragouvernemental					
Institution financière					

	Josée Cavalancia	Johanne Gélinas	Colette Harvey	Éric Filion	François Bourdon
COMPÉTENCES CONNAISSANCES OU EXPÉRIENCES					
Expérience dans un CA	x	x	x		x
Administrateur certifié	x	x			
Expérience juridique	x				
Expérience de gestion	x	x	x	X	x
Comptabilité/finance/audit			x	X	
Marketing/Intelligence d'affaires				x	x
Gestion de projet			x		x
Développement des affaires/vente	x	x	x	x	x
Ressources humaines	x		x		
Financement					
Planification stratégique	x	x	x	x	x
Communication/relations publiques				x	
Expérience à l'international					x
Gestion des risques		x		x	x
Informatique/technologie/cybersécurité				x	
Finance durable	x		x	x	x
Connaissance des facteurs ESG	x	x	x	x	x
HISTORIQUE PRÉSENCE AU CA					
Date d'entrée en fonction	01-jan-17	22-déc-22	16-mai-19	5-oct-21	22-déc-22
Nombre de mandats (mandats d'un an)	6	1	4	1	1



 aequo.ca

 info@aequo.ca

 **1111 RUE SAINT-URBAIN, BUREAU 211, MONTRÉAL, QUÉBEC H2Z 1Y6**