

ÉTAT DES LIEUX SUR LA GOUVERNANCE – COMPRENDRE LES NOUVELLES TENDANCES EN MATIÈRE D'ESG, DE RÉGLEMENTATION ET DE MARCHÉ (ADAPTÉ POUR LA PROVINCE DE QUÉBEC)

Publié le 26 mai, 2021

Catégories: [Perspectives](#), [Publications](#)

La pandémie de COVID-19 et les inquiétudes grandissantes au sujet des problèmes environnementaux et sociaux, comme les changements climatiques, la biodiversité, la pollution des eaux et le racisme systémique, ont suscité des discussions à différents niveaux des marchés des capitaux dans le monde. Au Canada, on constate un intérêt accru pour la durabilité, la diversité et la nécessité de favoriser la résilience et l'objet social.

Ces facteurs compliquent la prise de décisions pour les conseils d'administration, remettant en cause le modèle de gouvernance centré sur les actionnaires qui guide les conseils d'administration depuis des décennies au profit d'un modèle davantage axé sur les parties prenantes, et rehaussant les attentes à l'égard des administrateurs indépendants qui surveillent les sociétés. Ce bulletin résume les principaux faits récents en matière de gouvernance d'entreprise.

1. Modifications législatives

Modification de la LCSA

En mai 2018, certaines modifications à la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (« **LCSA** ») ont été adoptées :

- **Élection des administrateurs.** Obligation pour certaines sociétés régies par la LCSA d'exiger la tenue de votes distincts (c.-à-d. que les scrutins de liste seront interdits) pour l'élection de chaque candidat au conseil d'administration;
- **Vote majoritaire.** Obligation pour les sociétés ouvertes d'imposer un vote majoritaire lorsque de telles élections ne sont pas contestées (c.-à-d. lorsqu'il y a un seul candidat pour chaque poste disponible au conseil). Les modifications auront préséance sur les politiques relatives au vote majoritaire de la TSX en disposant par voie législative qu'un candidat sans soutien majoritaire n'a pas été élu – il sera par

conséquent inutile d'exiger sa démission;

- **Vote pour un administrateur.** Autorisation pour les actionnaires d'exercer le droit de vote attaché à leurs actions pour ou contre (plutôt que de « s'abstenir » d'exercer leur droit de vote) chaque candidat lors d'une élection non contestée d'administrateurs.

Le projet de règlement visant à mettre en œuvre les modifications proposées à la LCSA mentionnées ci-dessus devait initialement entrer en vigueur le 1^{er} juillet 2021, mais il a depuis été repoussé afin de limiter les perturbations en cette saison des procurations. Aucune date n'a encore été confirmée. Étant donné que la fin de l'exercice de bon nombre de sociétés coïncide avec la fin de l'année civile, il est probable que le règlement sera au programme pour les assemblées annuelles des actionnaires de l'année prochaine.

Modification de la BCBCA

En Colombie-Britannique, le projet de loi *Bill 9 – 2021: Finance Statutes Amendment Act (No. 2), 2021* est passé en première lecture à l'Assemblée législative le 12 mai 2021. Entre autres choses, le projet de loi propose des modifications à la *Business Corporations Act* de la Colombie-Britannique (« **BCBCA** ») en vue de faciliter la tenue d'assemblées virtuelles des actionnaires et des administrateurs. Plus particulièrement, le projet de loi prévoit ce qui suit :

- **Instructions de vote.** Dans le cas des assemblées électroniques, l'avis d'assemblée doit contenir des instructions concernant la présence et la participation à l'assemblée par téléphone ou par d'autres moyens de communication, y compris, s'il y a lieu, des instructions concernant le vote à l'assemblée.
- **Participation des actionnaires.** Il précise que si la société tient une assemblée d'actionnaires qui est une assemblée électronique, elle doit permettre et faciliter la participation à l'assemblée par téléphone ou par d'autres moyens de communication.

2. Plan stratégique 2021-2025 de l'Autorité des marchés financiers

Plus tôt ce mois-ci, l'*Autorité des marchés financiers* du Québec (« **AMF** ») a publié son Plan stratégique 2021-2025 et a déterminé que les principaux enjeux sur lesquels elle allait se concentrer au cours des quatre prochaines années sont les risques liés aux changements climatiques, l'utilisation des produits financiers durables et l'importance grandissante qu'accordent les gestionnaires de portefeuille aux critères d'investissement lié à l'environnement, à la société et à la gouvernance (« **ESG** »). Plus particulièrement, le personnel de l'AMF se penchera sur l'effet des changements climatiques sur les assureurs et certains autres secteurs (l'agriculture, les ressources et la finance, notamment), sur les différents cadres mis en place pour réguler les produits d'investissement et les catégories d'actifs durables, ainsi que le risque pour les investisseurs associé à l'écoblanchiment, qui se produit lorsqu'il existe un décalage entre les attributs « durables » présentés

par un produit d'investissement et sa réelle performance sur les plans de la durabilité ou de son impact sur la réduction des GES. L'un des objectifs énoncés par l'AMF dans son Plan stratégique consiste à continuer de se positionner de manière proactive sur les questions liées au cadre réglementaire et aux règles de divulgation proposés concernant les facteurs ESG. Beaucoup pensent que la surveillance de ces règles de divulgation est une étape essentielle qui deviendra bientôt nécessaire afin d'instaurer la confiance auprès des participants au marché, qui doivent bien comprendre les risques et les occasions liés au climat que représente un émetteur donné, mais aussi les mesures prises par la direction et la surveillance du conseil d'administration à l'égard de tels risques et occasions. L'AMF reconnaît ainsi que le cadre de divulgation de l'information ESG n'a pas suivi la cadence de la croissance exponentielle récemment observée dans les produits financiers ESG.

3. Recommandations du Groupe de travail sur la modernisation relative aux marchés financiers de l'Ontario

En janvier 2021, le Groupe de travail sur la modernisation relative aux marchés financiers de l'Ontario (le « **Groupe de travail** ») a publié son [rapport final](#), dans lequel il formule ses recommandations de fond visant à réformer le régime de réglementation des valeurs mobilières de l'Ontario. Les objectifs du Groupe de travail étaient notamment de favoriser la croissance et la concurrence dans l'écosystème des marchés de l'Ontario et de renforcer les pouvoirs d'application de la loi afin de protéger les investisseurs. Le rapport final traite d'un large éventail de sujets, y compris les sujets ci-dessous touchant à la gouvernance d'entreprise :

- **Adoption obligatoire d'objectifs, d'échéanciers et de politiques de nomination des administrateurs.** Tous les émetteurs assujettis doivent fixer des objectifs et des échéanciers en matière de diversité pour la composition de leur conseil d'administration et de leur équipe de direction afin d'accroître la représentation des personnes s'identifiant comme femmes, personnes noires, personnes autochtones et personnes de couleur, personnes handicapées et personnes LGBTQ+. Les émetteurs doivent également soumettre des données annuelles faisant état des progrès réalisés dans l'atteinte de ces objectifs et le respect de ces échéanciers. Le Groupe de travail recommande aussi que les émetteurs adoptent une politique écrite sur la nomination des administrateurs qui traite expressément de l'identification des candidates et candidats s'identifiant comme femmes, personnes noires, autochtones ou de couleur, personnes handicapées ou personnes LGBTQ+.
- **Limite de durée du mandat des administrateurs.** Afin d'accroître la diversité des conseils d'administration, le Groupe de travail recommande que la durée maximale du mandat des membres du conseil soit de 12 ans, pour les administrateurs des émetteurs inscrits à la cote, à l'exception : (i) du président du conseil (15 ans), (ii) des administrateurs non indépendants des entreprises familiales, lorsque l'administrateur nommé représente une minorité au conseil d'administration, et (iii) lorsqu'au plus un autre administrateur est réputé être un administrateur non indépendant.

- **Bulletins de vote par procuration universels et divulgation du vote obligatoire.** Des bulletins de vote par procuration universels devraient être utilisés pour toutes les assemblées contestées (c.à-d. un bulletin unique qui dresse la liste des administrateurs mis en nomination par chaque camp). Le fait d'obliger chaque partie à divulguer en permanence le décompte des voix lors d'un vote contesté assurerait une plus grande transparence.
- **Comités indépendants obligatoires en cas de conflits d'intérêts.** Le Groupe de travail recommande que les émetteurs assujettis soient tenus d'adopter des politiques écrites pour orienter des comités indépendants obligatoires chargés de surveiller toutes les opérations importantes pouvant donner lieu à un conflit d'intérêts. Cette recommandation s'accompagne d'une invitation à codifier les commentaires sur l'instrument multilatéral 61-101 – *Mesures de protection des porteurs minoritaires lors d'opérations particulières*.
- **Seuil de propriété à déclaration obligatoire.** Le Groupe de travail recommande de réduire le seuil de déclaration des actionnaires de 10 % à 5 % pour les investisseurs qui ne sont pas passifs. La divulgation serait obligatoire si l'investisseur a l'intention de faire une offre publique d'achat, de proposer une opération qui lui conférerait le contrôle d'un émetteur, ou de solliciter des votes par procuration à l'encontre de tout candidat au poste d'administrateur ou de toute opération d'entreprise proposée par la direction d'un émetteur.
- **Élection des administrateurs et exigences en matière de vote.** Toutes les élections d'administrateurs non contestées devraient être assujetties à des politiques relatives aux votes à la majorité, lesquelles devraient être codifiées dans la *Loi sur les valeurs mobilières* (Ontario) afin de garantir aux actionnaires une plus grande démocratie.
- **Divulgation plus complète de l'information ESG.** La divulgation obligatoire de l'information importante sur le plan de l'environnement, de la société et de la gouvernance qui soit conforme aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (« **GIFCC** »), un organisme international mis sur pied par les leaders du G20 suivant le modèle « se conformer ou s'expliquer ». Les exigences proposées, qui s'appliqueraient à tous les émetteurs assujettis (à l'exception des fonds qui ne sont pas des fonds de placement) sont les suivantes :
 - divulgation obligatoire recommandée par le GIFCC relative à la gouvernance, à la stratégie et à la gestion des risques (sous réserve de leur importance), à l'exclusion de la divulgation obligatoire de la résilience de la stratégie d'un émetteur compte tenu de différents scénarios en matière de changements climatiques;
 - divulgation des émissions de gaz à effet de serre des champs d'application 1, 2 et s'il y a lieu, 3 suivant le modèle « se conformer ou s'expliquer ».

Compte tenu des inquiétudes quant au fardeau que pourraient représenter les obligations de déclaration

immédiates pour les émetteurs émergents, le Groupe de travail recommande l'utilisation d'un critère de capitalisation boursière pour l'intégration des obligations de divulgation en matière d'ESG, accompagné d'une phase de transition qui laisserait aux émetteurs le temps de se conformer aux nouvelles exigences. La durée de la phase de transition de chaque émetteur dépendrait de sa capitalisation boursière au moment de l'adoption des exigences, comme suit :

- Gros émetteurs (plus de 500 millions \$) – phase de transition de deux ans;
- Moyens émetteurs (entre 150 millions \$ et 500 millions \$) – phase de transition de trois ans;
- Petits émetteurs (moins de 150 millions \$) – phase de transition de cinq ans.

Le 24 mars 2021, le gouvernement de l'Ontario a présenté le [budget](#) provincial, dans lequel il a annoncé qu'il entendait mettre en œuvre certaines recommandations du Groupe de travail, notamment l'élargissement du mandat de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (« **CVMO** ») pour y inclure la concurrence et la formation de capitaux. Le gouvernement a également souligné qu'au cours des prochains mois, il publierait le projet de loi portant sur la *Loi sur les marchés des capitaux* aux fins de consultation des parties prenantes. Pendant ce temps, la CVMO effectue une analyse au soutien de son processus de consultation réglementaire sur les recommandations du Groupe de travail qui relèvent de sa compétence.

4. Lignes directrices d'Institutional Shareholder Services Inc. et de Glass Lewis & Co.

La popularité de l'investissement passif a permis à des sociétés de conseil mandataires comme Institutional Shareholder Services Inc. (« **ISS** ») et Glass Lewis & Co. (« **Glass Lewis** ») d'accroître leur influence. On estime que ces sociétés contrôlent environ 97 % des actions du marché américain et qu'elles exercent une énorme influence sur les tendances en matière de gouvernance d'entreprise. Pour les saisons des procurations 2021 et 2022, tant [ISS](#) que [Glass Lewis](#) ont apporté des modifications importantes à leurs lignes directrices relatives au vote par procuration.

- **Diversité des genres.** Pour les émetteurs de l'indice composé S&P/TSX, ISS recommande aux actionnaires de s'abstenir de voter pour le président du comité des nominations du conseil si le conseil d'administration ne comprend pas au moins 30 % d'administratrices, et (i) si la société n'a pas divulgué une politique écrite officielle sur la diversité des genres; ou (ii) si la politique écrite officielle sur la diversité des genres de la société ne comporte aucun engagement d'atteindre la cible de 30 % de femmes au conseil d'administration dans un délai raisonnable. Ces politiques doivent comprendre un engagement clair d'accroître la diversité des genres au conseil d'administration; un libellé passe-partout peut donner lieu à une recommandation d'abstention de vote. Cette recommandation entrera en vigueur en février 2022, mais elle ne s'appliquera pas aux sociétés nouvellement cotées ni aux sociétés récemment passées de la Bourse de croissance TSX à la Bourse de Toronto, ou encore aux sociétés ayant moins de

quatre administrateurs.

De même, en 2021, Glass Lewis a commencé à noter comme étant problématiques les conseils d'administration qui comptent moins de deux femmes. À compter du 1^{er} janvier 2022, Glass Lewis recommandera de façon générale de voter contre un président de comité des nominations formé de moins de deux administratrices. Cette politique ne s'applique pas si le conseil d'administration est formé d'au plus six membres; dans ce cas, au moins un membre du conseil doit être une femme. En 2021 comme en 2022, Glass Lewis peut s'abstenir de formuler une recommandation défavorable si le conseil d'administration présente des raisons suffisantes ou un plan visant à corriger le manque de diversité au conseil.

- **Comités d'audit.** Glass Lewis a modifié ses recommandations de sorte qu'au moins un membre du comité d'audit doit avoir de l'expérience en tant qu'expert-comptable, directeur financier ou contrôleur général, ou posséder une expérience pertinente démontrée liée aux compétences financières. Cette norme est plus stricte que la définition de « compétences financières » du *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* et de ce fait, elle rapproche davantage les recommandations de Glass Lewis de la définition d'« *audit committee financial experts* » (experts financiers du comité d'audit) de l'U.S. Securities and Exchange Commission (la « **SEC** »). Glass Lewis mentionnera désormais comme source de préoccupation dans son rapport toute insuffisance sur le plan de l'expérience professionnelle, mais pour 2021, elle s'abstiendra généralement de formuler des recommandations uniquement sur cette base, en l'absence d'autres préoccupations concernant le comité d'audit de l'émetteur.
- **Roulement du conseil.** Afin de favoriser la diversité et l'innovation, Glass Lewis a mis à jour ses recommandations pour signaler les cas où des administrateurs non membres de la direction sont en poste depuis dix ans ou plus et où aucun nouvel administrateur indépendant n'a été nommé au conseil d'administration au cours des cinq dernières années. Cette situation ne donnera pas automatiquement lieu à une recommandation défavorable; toutefois, Glass Lewis tiendra compte d'un taux de roulement insuffisant au conseil dans ses recommandations, avec les autres problèmes observés concernant le conseil.
- **Divulgence de l'information ESG.** Le 1^{er} janvier 2022, Glass Lewis commencera à recommander aux actionnaires de voter contre les présidents de comité de gouvernance des sociétés de l'indice S&P/TSX 60 qui ne divulguent pas explicitement le rôle du conseil d'administration en ce qui concerne la surveillance des enjeux environnementaux et sociaux (à l'heure actuelle, Glass Lewis se contente de noter cette omission de divulgation au chapitre des préoccupations). Glass Lewis recommandera également de voter contre les membres du conseil qui sont responsables de l'échec de la société à gérer correctement ou à atténuer les risques environnementaux et sociaux qui compromettent ou menacent la valeur pour

les actionnaires.

À l'heure actuelle, ISS n'a pas adopté d'exigences comparables concernant les risques environnementaux et sociaux. Cependant, ISS recommandera aux actionnaires de s'abstenir de voter pour les administrateurs, ou tous les membres du conseil, lorsqu'un administrateur ou le conseil d'administration a commis une faute grave dans la surveillance des risques, y compris les enjeux environnementaux et sociaux.

- **Compétences du conseil.** Glass Lewis peut désormais recommander aux actionnaires de s'abstenir de voter pour l'élection du président du comité des nominations si le conseil d'administration n'a pas réglé des problèmes importants liés à la composition du conseil, notamment la composition, l'éventail des compétences et l'expérience des administrateurs non membres de la direction.

5. Le rapport Kaplan-Dey

En février 2021, Peter Dey, cadre résident à la Rotman School of Management, et Sarah Kaplan, professeure de gestion stratégique à la Rotman School, ont publié un rapport intitulé « [360° Governance. Where are the Directors in a World in Crisis?](#) » (le « **rapport Kaplan-Dey** »). Leur rapport s'inscrit dans la suite du rapport Dey de 1994, réputé pour être à l'origine de nombreuses réformes des règles de gouvernance d'entreprise au Canada.

Le rapport Kaplan-Dey présente des lignes directrices en vue de proposer des solutions aux problèmes de société comme le racisme systémique, la COVID-19, les changements climatiques et les inégalités économiques. Il contient 13 lignes directrices sur la gouvernance d'entreprise à l'intention des conseils d'administration afin de les préparer aux nouvelles réglementations à venir, à la hausse des attentes des investisseurs et aux incidences importantes des enjeux des parties prenantes, soit :

- **Objet social.** Définir, divulguer et revoir périodiquement l'objet des activités de la société.
- **Devoir du conseil d'administration.** Comprendre qu'il doit agir dans l'intérêt de la société.
- **Définition des parties prenantes.** Comprendre qui sont les parties prenantes de la société.
- **Droits des peuples autochtones.** Établir et mettre en œuvre un mécanisme favorisant les relations entre la société et les peuples autochtones.
- **Rendre compte de l'incidence des parties prenantes.** Intégrer un compte rendu sur l'incidence des parties prenantes dans le rapport annuel, y compris sur la durabilité et la responsabilité sociale.
- **Formation d'un comité des parties prenantes.** Créer un comité des parties prenantes en vue d'identifier celles ayant une incidence importante sur les activités de la société à long terme et établir des mécanismes pour traiter directement avec les groupes de parties prenantes clés.
- **Résoudre les conflits avec les parties prenantes.** Utiliser des processus qui tiennent compte de

manière équitable des intérêts de toutes les parties prenantes pour résoudre les conflits avec celles-ci et s'assurer ainsi qu'en prenant sa décision, le conseil d'administration n'a négligé les intérêts d'aucune d'elles.

- **Politiques sur la rémunération des dirigeants.** Veiller à ce que la rémunération des membres de la direction soit cohérente avec la réalisation des objectifs et la durabilité à long terme de la société.
- **Roulement du conseil.** Mettre en œuvre un processus qui garantisse le renouvellement du conseil, la diversité du conseil et le juste éventail de compétences dans la grille des compétences.
- **Diversité du conseil.** Représenter les collectivités dans lesquelles la société exploite ses activités, notamment annoncer des cibles de diversité pour la représentation des femmes et faire le suivi des progrès réalisés à l'égard de ces cibles.
- **Diversité organisationnelle.** Avoir et divulguer une politique sur le leadership et la diversité du personnel en ce qui a trait à tous les aspects touchant la diversité du *Code des droits de la personne* (Ontario).
- **Changements climatiques.** Avoir et divulguer une politique relative à la gestion des risques et des occasions liés aux changements climatiques et au climat, y compris la divulgation des processus d'examen des enjeux liés au climat.
- **Activisme de la société.** Faire en sorte que le chef de la direction dirige les processus décisionnels concernant la publication de déclarations sur l'activisme de la société, tant en réaction aux pressions sociétales que de sa propre initiative.

6. Protocole VDMD sur les changements climatiques

Le 5 mai 2021, l'Association minière du Canada (« **AMC** ») a publié un nouveau « [Protocole VDMD sur les changements climatiques](#) » (le « **protocole** ») pour ses normes de rendement de l'initiative Vers le développement minier durable (« **VDMD** »), en réponse aux attentes croissantes des investisseurs à l'égard des divulgations liées aux questions climatiques. Le nouveau protocole s'ajoute à sept autres protocoles VDMD qui traitent : (i) de la santé et de la sécurité, (ii) de l'engagement de la collectivité et des peuples autochtones, (iii) de la gestion de crise et de la communication en cas de crise, (iv) de la prévention du travail d'enfants et du travail forcé, (v) de la gestion des résidus, (vi) de la gestion des eaux, et (vii) de la gestion de la conservation de la biodiversité.

Les critères du protocole, qui ont été élaborés notamment suivant les recommandations du GIFCC, exigent que les sociétés minières divulguent leur stratégie, leur planification des scénarios et leurs modèles d'évaluation des risques pour ce qui suit :

- structures du conseil d'administration et de la direction, et processus de production de rapports relatifs à

- la gouvernance des risques et des opportunités liés au climat;
- stratégie d'entreprise en matière de changements climatiques appuyée par des actions et intégrée dans la planification des activités;
- analyse et gestion des risques importants liés au climat et de leurs impacts sur les activités, la stratégie et la planification financière de l'entreprise;
- production de rapports sur les éléments importants en ce qui concerne la gouvernance de l'entreprise, la stratégie, l'analyse des risques, les paramètres et les objectifs liés à l'action climatique.

Comme 75 % de la production de minéraux et de métaux au Canada est représentée par l'AMC, l'initiative VDMD devrait accroître les attentes face aux sociétés minières au pays quant à la façon dont elles rendent compte de leurs plans pour gérer les défis physiques, mais aussi financiers que posent les changements climatiques.

7. Actualité aux États-Unis et à la SEC

Lors de sa [campagne](#), le président Biden avait promis un vaste plan sur les changements climatiques qui prévoyait notamment l'obligation pour « les sociétés ouvertes de divulguer les risques climatiques et les émissions de gaz à effet de serre découlant de leurs activités et de leurs chaînes d'approvisionnement. » Les modifications anticipées au régime de réglementation dont la SEC est responsable afin de traiter de ces priorités comprennent ce qui suit :

- **Divulgarion plus complète de l'information ESG.** En mars 2021, la SEC a annoncé la création d'un groupe de travail, le Climate and ESG Task Force, relevant de la Division of Enforcement. Dans un premier temps, le groupe de travail concentrera ses efforts sur la détection des écarts importants ou des fausses déclarations dans la divulgation sur les risques climatiques des émetteurs en vertu des règles actuellement en vigueur. Il devra également évaluer les dénonciations, les délations et les plaintes déposées par des lanceurs d'alerte sur des questions d'ESG, au besoin, et devra apporter son expertise aux équipes travaillant sur des affaires d'ESG dans la Division.

Après l'annonce du groupe de travail le 15 mars 2021, la présidente par intérim de la SEC Herren Lee a aussi publié un [communiqué](#) demandant au personnel de la SEC d'évaluer « les règles actuelles en matière de divulgation en vue de faciliter la divulgation de renseignements uniformisés, comparables et fiables sur les changements climatiques ».

Le 20 mai 2021, le président Biden a émis un [décret-loi](#) enjoignant à Janet Yellen, secrétaire du Trésor et directrice du Financial Stability Oversight Council, de soumettre un rapport sur les « données relatives aux risques financiers liés au climat ». Ce [décret](#) enjoint également à l'Office of Management and Budget et au

Council of Economic Advisers de publier une évaluation du risque climatique couru par le gouvernement américain.

- **Divulgence du capital humain.** Le 9 novembre 2020, la SEC a publié la version finale des règles modifiant les exigences du règlement S-K (le règlement américain qui établit les [règles](#) de divulgation concernant la documentation requise par la SEC). L'une des modifications apportées à l'alinéa 101(c) de la règle comprend « une description des ressources en capital humain de la personne inscrite dans la mesure où une telle divulgation est importante pour la compréhension des activités de la personne inscrite ». La nouvelle règle de divulgation du capital humain suit une approche axée sur les principes, ce qui veut dire qu'il n'existe aucune définition préétablie du terme « capital humain ». La SEC laisse aux émetteurs la discrétion de définir ce qui constitue un capital humain important pour eux. Par conséquent, dans certains documents déposés auprès de la SEC, une société ouverte est désormais tenue de divulguer :
 - le nombre total d'employés et une description de ses ressources en capital humain, s'il est important pour l'entreprise dans son ensemble; s'il est important pour un segment donné, ce segment doit être indiqué;
 - les mesures ou les objectifs relatifs au capital humain, s'ils sont importants, sur lesquels s'appuie la personne inscrite pour gérer ses activités, comme ceux qui visent à la formation, à attirer, à assurer la sécurité, à embaucher et à maintenir en poste des employés.

Willis Towers Watson (« **WTW** »), une entreprise mondiale de services-conseils en ressources humaines, a [passé en revue](#) les trois premières douzaines de divulgations sur le capital humain produites par des sociétés du S&P 500 dans leur rapport annuel, et elle a constaté que la plupart des sociétés y avaient intégré les descriptions « perfectionnement et formation des employés » et « initiatives et stratégies en matière de diversité ». WTW a également observé que chaque divulgation comprenait au moins une mesure du capital humain et que la divulgation du nombre total d'employés étant l'élément de divulgation le plus commun parmi tous ceux recensés.

[Cliquez ici](#) pour être au fait des dernières nouvelles en matière de durabilité et voir comment McMillan peut vous aider à atteindre vos objectifs ESG.

par [Stephen Wortley](#), [Ravipal Bains](#), [Tom Theodorakis](#), [Bruno Caron](#), [Julianna Ivanyi](#) (stagiaire) et [Lily Le](#) (étudiante)

Mise en garde

Le contenu du présent document ne fournit qu'un aperçu du sujet et ne saurait en aucun cas être interprété

comme des conseils juridiques. Le lecteur ne doit pas se fonder uniquement sur ce document pour prendre une décision, mais devrait plutôt des conseils juridiques précis.

© McMillan S.E.N.C.R.L., s.r.l. 2021