

Actualité juridique

Vision 20/20 sur la saison des procurations 2020

Novembre 2019 Gouvernance

Comme nous l'avons fait l'an passé, nous vous présentons dans ce bulletin nos prédictions, fondées sur le contexte actuel en matière de gouvernance, ainsi que nos recommandations sur des questions qui méritent votre attention à l'approche de la saison des procurations. Cette actualité juridique tient compte des commentaires formulés par des représentants d'investisseurs institutionnels et de l'Autorité des marchés financiers (autorité de réglementation des valeurs mobilières du Québec) lors d'une conférence tenue récemment à notre bureau de Montréal.

S'attaquer de front aux perturbations

Il y a plusieurs sources de perturbation. Au cours de la prochaine saison des procurations, nous prévoyons que les émetteurs répondront plus à fond aux préoccupations en matière de risques climatiques et de cybersécurité.

Changements climatiques : quelles sont les prévisions ?

Depuis nombre d'années, des gestionnaires d'actifs comme BlackRock jugent que les risques liés aux changements climatiques et l'information qui s'y rattache représentent la plus grande priorité en matière d'engagement d'entreprise¹. La communication rigoureuse d'information relative au climat peut permettre aux investisseurs et aux autres parties prenantes de constater comment une société se prépare à faire face aux changements climatiques et bâtit son modèle de résilience aux changements climatiques. Bien que la demande d'une meilleure divulgation relative aux changements climatiques de la part des investisseurs ne soit pas une tendance récente, les émetteurs s'y adaptent lentement et les investisseurs institutionnels au Canada demeurent insatisfaits du niveau de communication présentée en la matière². Des parties prenantes clés ont commencé à mettre les sociétés au défi d'aborder les risques et les possibilités associés aux changements climatiques :

- Le Groupe d'experts sur la finance durable du gouvernement canadien a publié un [rapport](#) en juillet 2019 renfermant 15 recommandations quant à la façon dont le Canada peut bâtir une économie plus robuste, plus verte et plus résiliente. Parmi les recommandations du rapport se trouve une stratégie à l'intention des entreprises canadiennes pour les aider à se conformer aux principes mondialement applicables et aux recommandations générales élaborées par le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) mis sur pied par le Conseil de stabilité financière, dirigé par le secteur privé, en vue de la communication volontaire d'information financière liée au climat plus pertinente, plus uniforme et plus comparable de la part des sociétés et des institutions financières.
- Les recommandations du GIFCC continuent de récolter un appui sur la scène mondiale et le GIFCC est en voie de devenir une référence mondiale pour la communication d'information liée au climat ainsi que pour la

mesure et la gouvernance des enjeux climatiques. Le pouvoir du GIFCC au Canada a été passablement accru lorsque, dans son budget de 2019, le gouvernement canadien a exprimé son appui au cadre du GIFCC et a encouragé son adoption graduelle par les grandes sociétés canadiennes et les sociétés de la Couronne fédérales³. De plus, les Autorités canadiennes en valeurs mobilières ont expressément cautionné ce cadre dans l'Avis 51-358 du personnel, *Information sur les risques liés au changement climatique* daté d'août 2019⁴. Bien que cet avis ne crée pas de nouvelles obligations ni ne modifie les obligations existantes, il souligne l'importance de la présentation d'information significative sur les risques liés aux changements climatiques et donne des lignes directrices additionnelles pour aider les sociétés à cerner et à évaluer adéquatement ces risques. Plus particulièrement, l'avis comprend des questions dont les conseils d'administration et les équipes de haute direction devraient tenir compte au moment de la rédaction de leurs documents d'information.

- Alors que la sensibilisation aux risques climatiques augmente, les marchés financiers prennent aussi de l'ampleur⁵.
- Aux États-Unis, la sénatrice Elizabeth Warren a présenté de nouveau, en juillet 2019, le projet de loi intitulé *Climate Risk Disclosure Act* qui délègue à la SEC le soin de publier dans un délai de deux ans des règles qui obligeraient les sociétés à divulguer, entre autres choses, leurs émissions de gaz à effet de serre directes et indirectes ainsi que leurs stratégies de gestion du risque en ce qui a trait aux risques physiques et transitoires liés aux changements climatiques⁶.

Recommandation : Les risques liés aux changements climatiques doivent être bien compris et gérés proactivement. Les émetteurs devraient évaluer si leurs pratiques existantes sont suffisantes pour s'assurer que les facteurs de risque importants sont correctement repérés, classés et déclarés. Les sociétés devraient examiner et envisager l'adoption de cadres de divulgation existants comme celui du GIFCC.

Cybersécurité : que détecte votre radar?

Étant donné l'ampleur qu'ont récemment prise les cybermenaces et les cyberincidents, les organismes de réglementation ont compris que la cybersécurité était plus qu'une simple question de TI et qu'elle était devenue une question plus large de gouvernance. Comme on pouvait s'y attendre, les sociétés sont appelées à accroître leur reddition de compte dans ce domaine :

- Tant les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) que la *Securities and Exchange Commission* (SEC) des États-Unis ont publié des énoncés et des lignes directrices demandant aux membres de la haute direction et aux conseils d'administration d'améliorer leur communication de l'information sur les cyberrisques et les cybermenaces⁷.
- En février 2019, le Sénat américain a présenté le projet de loi S.592, intitulé *Cybersecurity Disclosure Act of 2019*, afin de favoriser la transparence relativement à la surveillance des risques liés à la cybersécurité par les sociétés cotées en bourse. L'adoption de cette loi pourrait obliger les sociétés ouvertes américaines à indiquer si elles comptent des administrateurs possédant des compétences en cybersécurité.
- En juin 2019, l'agence de notation Moody's Corporation s'est associée à Team8, groupe de réflexion de premier plan en matière de cybersécurité, afin d'établir une norme mondiale examinant et évaluant de manière objective et indépendante les moyens de défense et la capacité d'intervention déployés à l'égard des cyberrisques auxquels les sociétés mondiales font face⁸.
- Certains grands investisseurs développent activement des outils de pointe pour évaluer le degré de perfectionnement de la gestion des cyberrisques au sein de certains émetteurs en particulier, avec l'objectif sous-jacent d'aborder rapidement ces enjeux avec certains d'entre eux.

Recommandation : Améliorez votre capacité à repérer les cyberrisques et renforcez les aptitudes de surveillance du conseil d'administration. Examinez votre communication d'information et comparez-la aux pratiques exemplaires.

Assurez-vous de faire régulièrement le suivi et la mise à jour de vos politiques, car les cyberrisques évoluent et gagnent en complexité.

Quelles sont les fins poursuivies?

Au-delà du résultat net

La théorie traditionnelle voulant que la maximisation de la valeur pour les actionnaires représente la principale responsabilité des dirigeants de sociétés cède peu à peu le pas. Le passage d'un modèle de « primauté des actionnaires » vers la notion plus large de finalité d'entreprise englobant les intérêts des nombreuses parties prenantes des sociétés, y compris les employés, les clients et les collectivités au sein desquelles elles exercent leurs activités, se confirme.

Les intervenants du marché remettent maintenant en question l'idée selon laquelle une société devrait être dirigée uniquement au profit des actionnaires, pressant les sociétés ouvertes de s'attaquer aux enjeux sociaux afin d'assurer la durabilité de l'environnement d'affaires global. Les investisseurs sont principalement préoccupés par les inégalités et la diversité en milieu de travail⁹.

Plusieurs chefs de la direction ont répondu à cette invitation d'une vision plus large en affaires. En août 2019, la *Business Roundtable*, association regroupant certains des chefs de la direction les plus puissants aux États-Unis, a publié un nouvel énoncé, soit le [Statement on the Purpose of a Corporation](#), signé par 181 chefs de la direction qui s'engageaient à diriger leur société au profit de toutes les parties prenantes, c'est-à-dire les clients, les employés, les fournisseurs, les collectivités et les actionnaires¹⁰. Il s'agit d'un changement de cap par rapport aux principes de gouvernance d'entreprise précédemment publiés par la *Business Roundtable*, qui mettaient l'accent sur le fait que les sociétés existent principalement pour servir l'intérêt des actionnaires. Il y a certainement des sceptiques, voire quelques opposants, qui s'inquiètent que cette déclaration mine la notion de responsabilité envers les actionnaires¹¹. Puisque les actes sont plus éloquentes que les paroles (ou dans ce cas-ci, que les signatures), il sera intéressant de voir quels changements concrets seront apportés dans la foulée de cette déclaration commune.

En France, le changement de paradigme par rapport à la primauté des actionnaires s'est manifesté par l'adoption de modifications législatives. La loi appelée loi PACTE (plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) adoptée en avril 2019 exige dorénavant que chaque société française soit gérée « dans son intérêt social » et prenne « en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité »¹².

Modifications apportées à la LCSA : obligation fiduciaire 2.0

Au Canada, les modifications apportées récemment à la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (LCSA) soutiennent une vision inclusive des intérêts des parties prenantes. Ainsi, lorsqu'ils agissent dans l'intérêt de la société, les administrateurs peuvent, sans y être tenus, prendre en compte les intérêts de diverses parties prenantes.

À première vue, les modifications semblent codifier une interprétation judiciaire reconnue dans *Magasins à rayons Peoples inc. (Syndic de) c. Wise (2004) (Wise)* et *BCE Inc. c. Détenteurs de débentures de 1976 (2008) (BCE)*, deux jugements historiques de la Cour suprême¹³.

Tout comme les décisions *Wise* et *BCE*, les modifications permettent aux administrateurs, lorsqu'ils déterminent ce qui est dans l'intérêt de la société, de tenir compte des intérêts des employés, des créanciers, des clients, des collectivités et de l'environnement. Ceci étant dit, à la différence de *Wise* et de *BCE*, les modifications incluent expressément les retraités et les pensionnés dans la liste des parties prenantes. Comme il a été mentionné dans notre récente [actualité juridique](#), l'ajout de ces parties prenantes correspond à ce que l'on retrouve dans les lois sur les devoirs des administrateurs (*constituency statutes*) de plusieurs États américains.

Comme il n'y a pas de lignes directrices claires concernant la manière dont les administrateurs doivent agir lorsque les intérêts des actionnaires et des parties prenantes ne concordent pas, le dialogue ouvert et préventif avec les diverses parties prenantes peut constituer la première étape pour éviter que les administrateurs n'engagent leur responsabilité.

L'adoption d'une politique en matière d'interactions ou l'élargissement de la portée de leur politique actuelle d'interaction avec les actionnaires pourrait, grâce à une communication efficace, permettre aux administrateurs de cerner les attentes des parties prenantes, de les classer et, au final, d'en tenir compte dans leurs décisions.

Recommandation : Mettez en œuvre un processus efficace d'interaction avec une liste élargie de parties prenantes afin de mieux cerner et regrouper les attentes et d'aider les administrateurs à s'acquitter de leurs obligations. Examinez les processus de documentation entourant la prise de décision afin d'aider les administrateurs à se protéger de toute responsabilité éventuelle.

Activisme : l'ancien et le nouveau

Les actionnaires élargissent leur champ d'action

Dans le contexte actuel d'un activisme actionnarial soutenu, non seulement les émetteurs sont-ils confrontés à des activistes de plus en plus nombreux et diversifiés, mais ils voient également le champ d'action de ces derniers franchir de nouvelles frontières au Canada et à l'étranger. Au Canada, l'activisme actionnarial a peut-être diminué en 2019 par rapport au rythme record de 2018, mais il est intéressant de souligner que 13 % des capitaux totaux déployés par les activistes non américains sur la scène mondiale au cours du premier semestre de 2019 provenaient du Canada¹⁴.

Selon des données récentes, 62 % des sociétés faisant partie de l'indice TSX 60 ont divulgué des politiques en matière d'interaction avec les actionnaires dans leurs plus récentes circulaires¹⁵. En outre, en 2018, le *Globe and Mail* a ajouté les politiques en matière d'interactions des sociétés en tant que critère pour ses *Board Games*, un classement annuel d'émetteurs en fonction de leurs pratiques en matière de gouvernance. On prévoit que davantage d'emphasis sera mise sur l'interaction dans un avenir rapproché.

C'est dire l'importance de l'interaction proactive avec les actionnaires, non seulement à l'approche de la saison des procurations, mais tout au long de l'année.

Les employés s'invitent à la fête

Au cours des dernières années, de nombreux émetteurs ont eu à faire face à une nouvelle tendance dans le monde de l'activisme, alors que leurs employés ont joint les rangs de ceux qui demandaient publiquement des comptes sur une gamme de décisions sociales, environnementales et politiques. Certains débrayages ont été organisés en moins de 24 heures. Devant la montée apparemment irrésistible des questions d'ESG, l'évolution politique aux États-Unis et les millénariaux de plus en plus présents sur le marché du travail, les débrayages pourraient devenir plus fréquents.

Les employeurs devraient réagir à ce nouveau phénomène. Par exemple, ils pourraient envisager de mettre en œuvre des canaux efficaces et fiables de communication avec leurs employés.

Recommandation : Évaluez la nécessité stratégique d'interagir de façon significative avec les activistes et vos employés, tout au long de l'année, particulièrement dans un contexte où les activistes élargissent leur champ d'action. Instaurez des modes de communication permettant aux parties prenantes de faire connaître leurs préoccupations au conseil.

Passer à la prochaine étape : de la diversité à l'inclusion

Nouveau cadre de présentation de renseignements relatifs à la diversité pour les sociétés régies par la LCSA

De nouvelles obligations de présentation de renseignements relatifs à la diversité en vertu de la LCSA entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2020 et s'appliqueront aux assemblées des actionnaires de 2020 des émetteurs assujettis régis par la LCSA¹⁶. À partir de cette date, les sociétés régies par la LCSA devront indiquer la durée des mandats de leurs administrateurs de même que les politiques, les cibles et les statistiques en matière de diversité en ce qui a trait à la représentation des membres de « groupes désignés » au sein du conseil d'administration et à l'échelon de la haute

direction. Bien que les sociétés n'aient aucune obligation d'adopter des politiques ou des cibles précises en matière de diversité, elles doivent préciser si elles l'ont fait ou non et, dans la négative, expliquer pourquoi. Autrement dit, la modification instaure un principe en vertu duquel il faut « se conformer ou s'expliquer ».

Le terme « groupes désignés » tire sa signification de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et inclut les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles. Un peu plus de contexte peut s'avérer nécessaire pour définir certaines de ces catégories. Par exemple, selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le terme « autochtones » désigne « les Indiens, les Inuit et les Métis ». Le terme « Indiens » n'est défini ni dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ni dans la LCSA. On pourrait toutefois prétendre que ce terme ne devrait englober que les personnes admissibles en vertu de la *Loi sur les Indiens* de régime fédéral, ce qui signifierait, entre autres, que les personnes répondant à la définition d' « autochtones » à l'extérieur du Canada pourraient ne pas répondre sur le plan technique aux obligations de diversité prévues par la LCSA, en sa forme actuelle (à moins qu'elles ne soient membres d'autres groupes désignés).

Ces obligations de divulgation s'appliqueront – dans la même veine que la définition du terme « membres de la haute direction » aux termes de la réglementation en valeurs mobilières – au président et au vice-président du conseil, au président de la société, au chef de la direction et au chef des finances, à chaque vice-président responsable d'une unité d'exploitation, division ou fonction principale (dont les ventes, les finances et la production) et à toute autre personne dotée d'un pouvoir décisionnel à l'égard des grandes orientations. Conformément aux principes de la SEC¹⁷, les sociétés devront inviter ces personnes à déclarer elles-mêmes qu'elles appartiennent à un « groupe désigné ». Pour favoriser cette déclaration volontaire, les sociétés seront uniquement tenues de publier des statistiques globales anonymes.

Un examen fédéral de ces dispositions est prévu en 2025. Si aucune augmentation satisfaisante de la diversité au sein des conseils d'administration et des équipes de haute direction n'est observée d'ici là, alors le gouvernement pourrait envisager d'imposer des quotas ou d'autres incitatifs en vue d'accélérer la diversification.

Qu'en est-il de la diversité de genre?

Bien que la plupart des parties prenantes canadiennes soient favorables à l'élargissement de ces obligations d'information aux termes de la LCSA, certaines rappellent qu'il y a encore beaucoup de chemin à parcourir en matière de diversité de *genre*. Selon les données récemment publiées par les ACVM¹⁸, 17 % des postes de membres des conseils d'administration étaient occupés par des femmes et 4 % des émetteurs canadiens comptaient une femme au poste de chef de la direction, tandis que 22 % des émetteurs avaient fixé des cibles de représentation féminine à leur conseil et seulement 3 % avaient fait de même quant à la haute direction. Compte tenu de ces statistiques et malgré la définition large de « groupes désignés » en vertu de la LCSA, les investisseurs et les organismes de réglementation continueront vraisemblablement de donner la priorité au leadership inclusif et à une plus grande représentation des femmes au sein des conseils d'administration et de la direction.

Une règle de la NFL dans la mêlée

Le 11 octobre 2019, le contrôleur de la ville de New York, représentant l'un des plus importants fonds de pension des États-Unis avec des actifs de plus de 200 G\$ US, a [annoncé](#) qu'il écrirait aux administrateurs de 56 grandes sociétés pour les inciter à adopter des politiques de type « règle de Rooney » visant les sièges au sein de leur conseil et le poste de chef de la direction. Cette règle adoptée par la NFL en 2003 exige que les équipes interviewent des candidats issus de minorités ethniques et considèrent leur candidature pour des postes supérieurs opérationnels.

Selon le contrôleur, il s'agit de la première fois où un grand investisseur institutionnel américain met de l'avant ce type de réforme structurelle pour les postes de membre du conseil et de chef de la direction. Cette campagne représente le troisième volet du projet de responsabilisation des conseils d'administration (*Boardroom Accountability Project*) du contrôleur. Si l'on se fie aux volets précédents du projet, il est raisonnable de croire qu'elle sera prise très au sérieux par les émetteurs américains.

Après la diversité, vient naturellement l'inclusion

À la lumière de l'évolution dans ce domaine, les émetteurs devraient aller plus loin que la diversité. C'est une chose de se conformer aux nouvelles obligations de présentation de renseignements relatifs à la diversité prévues par la LCSA en adoptant des cibles et en tenant des statistiques, mais c'en est une autre que d'instaurer des pratiques de gouvernance inclusive. L'inclusion devrait être un moyen grâce auquel la diversité peut devenir un vecteur de succès durable. Pour ce faire, les directives doivent venir de la tête de l'organisation.

Recommandation : Ne sous-estimez pas l'importance de votre communication de renseignements sur la diversité et de vos efforts d'inclusion. La prochaine génération d'administrateurs, de dirigeants, de travailleurs et d'investisseurs sera sensibilisée à l'importance de la diversité et de l'inclusion. Afin de bien s'acquitter de leurs obligations en la matière, les émetteurs devraient envisager de confier à un comité du conseil le mandat de superviser la mise en œuvre des politiques en matière de diversité et d'inclusion.

La rémunération : l'importance des cinq P et de la clarté des renseignements s'y rapportant

Les tendances en matière de structure de la rémunération

L'an passé, nous avons conseillé aux émetteurs de tenir compte des « cinq P » au moment de l'élaboration ou de la révision de leur enveloppe de rémunération. Nous réitérons ce conseil cette année¹⁹. Voici les cinq P en question :

- Les **politiques** en place (recourir à une combinaison d'outils de rémunération soutenant la stratégie, mettre en place un seuil d'actionnariat à l'intention des membres de la haute direction, des dispositions d'exercice à double condition pour les paiements en cas de changement de contrôle, des politiques de récupération de la rémunération, etc.),
- Rémunération axée sur la **performance** (assurer la corrélation entre la rémunération totale et le rendement)²⁰,
- Rémunération ajustée en fonction de la rémunération des **pairs** (tenir compte de l'étalonnage horizontal, c'est-à-dire comparer la rémunération à celle d'entreprises de taille et d'envergure similaires, ou de secteurs connexes),
- Rémunération **proportionnelle** (ne pas perdre de vue l'étalonnage vertical et la perception d'équité salariale interne, c'est-à-dire que la rémunération de la personne qui occupe le poste de chef de la direction ne doit pas être démesurée comparativement à celle des personnes qui relèvent directement d'elle et à la rémunération moyenne des employés), et
- Prime ou indemnité **problématique** (éviter l'octroi d'indemnités de départ excessives ou de primes spéciales, surtout si ce type d'octroi est récurrent; justifier tout paiement extraordinaire).

Recommandation : Tenez compte des cinq P dans le cadre de l'élaboration de votre structure de la rémunération et de vos politiques de rémunération.

L'art de communiquer les décisions en matière de rémunération

Les comités de rémunération font face à l'important défi de continuer de répondre aux attentes des actionnaires (et autres parties prenantes). La rémunération incitative joue un rôle déterminant dans la communication des priorités de la société et démontre la responsabilité de la direction envers les investisseurs et certaines autres parties prenantes. Elle devrait être revue régulièrement et traduire les attentes envers la haute direction. De plus en plus, les parties prenantes exigent que les régimes incitatifs tiennent compte d'indicateurs reliés au développement durable. La capacité à intégrer des indicateurs ESG²¹ significatifs à la rémunération des membres de la haute direction peut

témoigner du niveau de maturité de l'émetteur en ce qui a trait à la quantification de l'importance des facteurs ESG et à leur intégration à sa stratégie à long terme.

Ceci étant dit, les membres du comité de rémunération devraient éviter certains pièges. Par exemple, vouloir faire preuve de bonne volonté et de rigueur dans le cadre des régimes de rémunération en y incluant trop d'indicateurs différents pourrait être inefficace et déroutant. Les programmes devraient demeurer généralement compréhensibles et la pondération et la signification des indicateurs individuels devraient demeurer claires tant pour les investisseurs que pour les membres de la haute direction.

Recommandation : Utilisez l'information sur la rémunération pour communiquer vos priorités et indiquer de quelle manière les incitatifs s'inscrivent dans votre stratégie. Gardez le lecteur à l'esprit lors de la rédaction et efforcez-vous de garder les choses simples.

Tableau de la situation de la réforme de la LCSA

Plusieurs des modifications apportées à la LCSA en matière de gouvernance ont été adoptées et sont maintenant en vigueur, tandis que d'autres entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2020 ou sont en attente de proclamation. Le tableau suivant donne un aperçu de la situation de chaque modification applicable aux « sociétés ayant fait appel au public » en vertu de la LCSA nouvellement modifiée, à la date de publication de la présente actualité.

Situation	Nouvelles obligations applicables aux « sociétés ayant fait appel au public » (émetteurs assujettis) en vertu de la LCSA modifiée
Obligation fiduciaire des administrateurs et dirigeants	
En vigueur depuis le 21 juin 2019	<ul style="list-style-type: none"> • Disposition relative à l'obligation fiduciaire des administrateurs et dirigeants modifiée afin de prévoir que lorsqu'ils agissent au mieux des intérêts de la société, les administrateurs et les dirigeants peuvent tenir compte des facteurs suivants, notamment : <ol style="list-style-type: none"> a) les intérêts des actionnaires, des employés, des retraités et des pensionnés, des créanciers, des consommateurs, des gouvernements; b) l'environnement; et c) les intérêts à long terme de la société.
Renseignements sur la diversité	
Entrera en vigueur le 1 ^{er} janvier 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Nouveau principe en vertu duquel il faut « se conformer ou s'expliquer » sans cible précise en matière de diversité au sein du conseil d'administration et de la « haute direction » • Obligation de fournir à chaque assemblée générale annuelle les renseignements énoncés aux rubriques 10 à 15 de l'Annexe 58-101A1 au sujet de tous les « membres de groupes désignés » (c'est-à-dire les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles)
Renseignements relatifs au bien-être et à la rémunération et vote consultatif sur la rémunération obligatoire	
En attente de proclamation	<ul style="list-style-type: none"> • Obligation de tenir un vote consultatif annuel non contraignant sur la rémunération et de publier les résultats • Obligation de présenter annuellement des renseignements sur le recouvrement des primes d'encouragement ou d'autres avantages versés aux membres du conseil et de la haute direction • Obligation de présenter annuellement des renseignements relatifs au bien-être des employés, des retraités et des pensionnés
Élection et nomination des administrateurs	
En attente de proclamation	<ul style="list-style-type: none"> • Obligation de tenir des élections annuelles d'administrateurs • Vote distinct pour chaque candidat

	<ul style="list-style-type: none"> • Obligation de suivre une politique de vote majoritaire en cas d'élections sans concurrence. Un candidat ne sera élu que s'il reçoit une majorité de voix en sa faveur. Le formulaire de procuration permettra de voter « en faveur » ou « contre » (plutôt que de « s'abstenir »). Un administrateur en poste qui n'est pas réélu peut, s'il répond au critère de résidence canadienne et à d'autres exigences prescrites, demeurer en fonction jusqu'au premier en date des jours suivants : a) le 90^e jour suivant la date de l'élection ou b) le jour de la nomination ou de l'élection de son remplaçant. • Possibilité de nommer, par défaut, un ou plusieurs administrateurs (jusqu'à un tiers du nombre d'administrateurs élus à la dernière assemblée générale annuelle) entre les assemblées, à moins que les statuts n'en disposent autrement
Communication avec les actionnaires	
En attente de proclamation	<ul style="list-style-type: none"> • Les actionnaires doivent présenter leurs propositions de 90 à 150 jours avant la date anniversaire de l'assemblée générale annuelle précédente • Mécanisme de notification et d'accès : Les intermédiaires doivent transmettre une copie des documents relatifs à l'assemblée ou, dans le cas d'une société ayant fait appel au public utilisant le mécanisme de notification et d'accès, les documents prescrits en la matière par le Règlement 54-101 et le Règlement 51-102. D'autres dispositions de la LCSA ont été modifiées pour faciliter le recours au mécanisme de notification et d'accès.

Charles-Étienne Borduas
Thierry Dorval
Petra Vrtkova

Les auteurs désirent remercier les étudiants Audrey Bernasconi et Olivier Moreau-Notebaert de leur aide pour la rédaction de cette actualité juridique.

Notes

- ¹ Mindy Lubber, « Comments on the Climate Risk Disclosure Act of 2019 » (2019), en ligne : <https://corpgov.law.harvard.edu/2019/07/18/comments-on-the-climate-risk-disclosure-act-of-2019/>
- ² Voir l'Avis 51-354 du personnel des ACVM, *Rapport relatif au projet concernant l'information fournie sur le changement climatique* (2018), en ligne : <https://www.autorite.gc.ca/fileadmin/autorite/reglementation/valeurs-mobilieres/0-avis-acvm-staff/2018/2018avril05-51-354-avis-acvm-fr.pdf>
- ³ Groupe d'experts sur la finance durable, « Rapport final : Mobiliser la finance pour une croissance durable » (2019), en ligne : http://publications.gc.ca/collections/collection_2019/eccc/En4-350-2-2019-fra.pdf
- ⁴ Voir l'Avis 51-358 du personnel des ACVM, *Information sur les risques liés au changement climatique* (1^{er} août 2019), en ligne : <https://autorite.gc.ca/fileadmin/autorite/reglementation/valeurs-mobilieres/0-avis-acvm-staff/2019/2019aout01-51-358-avis-acvm-fr.pdf>
- ⁵ Voir, par exemple : CIBC, « Bâtir un avenir durable » (2019), en ligne : https://www.cibc.com/content/dam/about_cibc/inside_cibc/environment/building-a-sustainable-future-report-fr.pdf. Dans son rapport, la Banque CIBC a annoncé qu'elle appuierait les initiatives environnementales de développement durable et s'est engagée à consacrer 150 milliards de dollars en finance environnementale et durable d'ici 2027.
- ⁶ Voir le projet de loi intitulé *Climate Risk Disclosure Act* (2019), en ligne : <https://www.warren.senate.gov/imo/media/doc/The%20Climate%20Risk%20Disclosure%20Act%20of%202019%20-%20One%20Pager.pdf>
- ⁷ Voir l'Avis multilatéral 51-347 du personnel des ACVM, *Information sur les risques et les incidents liés à la cybersécurité*; U.S. Securities and Exchange Commission, *Commission Statement and Guidance on Public Company Cybersecurity Disclosures*, Bulletins de la SEC n^{os} 33-10459 et 34-82746, 21 février 2018. <https://corpgov.law.harvard.edu/2019/01/02/sec-cyber-briefing-regulatory-expectations-for-2019/> et <https://www.pwc.com/us/en/services/consulting/cybersecurity/disclosures-to-investors.html>
- ⁸ Reuters, « Moody's, Israel's Team8 to create cyber risk standard for businesses » (2019), en ligne : <https://ca.reuters.com/article/technologyNews/idCAKCN1TS09N-OCATC>

- ⁹ Voir, par exemple : Holly J Gregory, « Everything Old is New Again – Reconsidering the Social Purpose of the Corporation » (2019), en ligne : <https://corpgov.law.harvard.edu/2019/03/12/everything-old-is-new-again-reconsidering-the-social-purpose-of-the-corporation/> Groupe Investissement Responsable, Enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance d'entreprise (2019), en ligne : https://static1.squarespace.com/static/54bd8621e4b055fba2624324/t/5c79236cee6eb029ab45943f/1551442802089/GIR_int_rapport_2019_V4_2_web_low_justifie.pdf
- ¹⁰ Business Roundtable, « Statement on the Purpose of a Corporation » (2019), en ligne : <https://opportunity.businessroundtable.org/wp-content/uploads/2019/09/BRT-Statement-on-the-Purpose-of-a-Corporation-with-Signatures-1.pdf>
- ¹¹ Voir, par exemple : Council of Institutional Investors, « Council of Institutional Investors Responds to Business Roundtable Statement on Corporate Purpose » (2019), en ligne : https://www.cii.org/aug19_brt_response
- ¹² Jean-Philippe Robé, Bertrand Delaunay & Benoît Fleury, « French Legislation on Corporate Purpose » (2019), en ligne : <https://corpgov.law.harvard.edu/2019/06/08/french-legislation-on-corporate-purpose/>
- ¹³ *Magasins à rayons Peoples inc. (Syndic de) c. Wise*, (2004) 3 RCS 641, *BCE Inc. c. Détenteurs de débentures de 1976*, (2008) 3 RCS 560.
- ¹⁴ Lazard's Shareholder Advisory Group, « Review of Shareholder Activism – H1 2019 », en ligne : <https://www.lazard.com/media/451008/lazards-h1-2019-review-of-shareholder-activism.pdf>
- ¹⁵ Voir : Kingsdale Advisors, « The Definitive Guide to Director-Shareholder Engagement » (2019), en ligne : http://www.kingsdaleadvisors.com/images/resources/PDFs/Shareholder_Engagement_Guide_Foreword.pdf
- ¹⁶ Notre collègue Katherine Prusinkiewicz présente une analyse approfondie de ce nouveau régime dans l'Actualité juridique « Confirmation des nouvelles exigences de présentation de renseignements sur la diversité prévues par la LCSA », en ligne : <https://www.nortonrosefulbright.com/fr-ca/centre-du-savoir/publications/806cb42e/confirmation-des-nouvelles-exigences-de-presentation-de-renseignements>
- ¹⁷ United States Securities and Exchange Commission, *Regulation S-K*, en ligne : <https://www.sec.gov/divisions/corpfin/guidance/regs-kinterp.htm?fbclid=IwAR1iFRItCWxs-UaX-SqugvYatIGjKzKZ0Dv7LlzKq4pJmAxD1fZt14PHh3k>
- ¹⁸ Voir l'Avis multilatéral 58-311 du personnel des ACVM, *Rapport du cinquième examen du personnel sur la représentation féminine aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction* (2019), en ligne : <https://lautorite.qc.ca/fileadmin/lautorite/reglementation/valeurs-mobilieres/0-avis-acvm-staff/2019/2019oct02-58-311-avis-acvm-fr.pdf>
- ¹⁹ Voir : <https://www.nortonrosefulbright.com/fr-ca/centre-du-savoir/publications/02456565/se-preparer-a-la-saison-des-procurations-2019-au-canada>
- ²⁰ Les options sur actions acquises en fonction de l'écoulement du temps sont de plus en plus repoussantes pour les investisseurs qui préfèrent les régimes incitatifs liés au rendement et s'attendent à en voir dans l'enveloppe de rémunération. Étant donné les changements proposés quant au traitement fiscal des options sur actions à l'intention des employés et l'aversion de plusieurs investisseurs institutionnels pour cet outil incitatif, les options sur actions perdent en popularité.
- ²¹ Par exemple, Royal Dutch Shell a décidé d'instaurer des cibles sur l'empreinte carbone nette pour des périodes de trois à cinq ans dans son programme incitatif à long terme. Voir également Hugessen, en ligne : <https://www.hugessen.com/news/news-flash-royal-dutch-shell-to-introduce-carbon-reduction-metrics-its-executive-compensation>

Pour plus de renseignements sur le sujet abordé dans ce bulletin, veuillez communiquer avec l'un des avocats mentionnés ci-dessous :

> Thierry Dorval	Montréal	+1 514.847.4528	thierry.dorval@nortonrosefulbright.com
> Pierre-Paul Henrie	Ottawa	+1 613.780.3777	pierre-paul.henrie@nortonrosefulbright.com
> Olga Farman	Québec	+1 418.640.5852	olga.farman@nortonrosefulbright.com
> Heidi Reinhart	Toronto	+1 416.216.2979	heidi.reinhart@nortonrosefulbright.com
> Katherine Prusinkiewicz	Calgary	+1 403.267.8313	katherine.prusinkiewicz@nortonrosefulbright.com
> David M. Hunter	Vancouver	+1 604.641.4963	david.hunter@nortonrosefulbright.com

Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l., Norton Rose Fulbright LLP, Norton Rose Fulbright Australia, Norton Rose Fulbright South Africa Inc. et Norton Rose Fulbright US LLP sont des entités juridiques distinctes, et toutes sont membres du Verein Norton Rose Fulbright, un Verein suisse. Le Verein Norton Rose Fulbright aide à coordonner les activités des membres, mais il ne fournit aucun service juridique aux clients.

Les mentions de « Norton Rose Fulbright », du « cabinet », du « cabinet d'avocats » et de la « pratique juridique » renvoient à un ou à plusieurs membres de Norton Rose Fulbright ou à une de leurs sociétés affiliées respectives (collectivement, « entité/entités Norton Rose Fulbright »). Aucune personne qui est un membre, un associé, un actionnaire, un administrateur, un employé ou un consultant d'une entité Norton Rose Fulbright (que cette personne soit décrite ou non comme un « associé ») n'accepte ni n'assume de responsabilité ni n'a d'obligation envers qui que ce soit relativement à cette communication. Toute mention d'un associé ou d'un administrateur comprend un membre, un employé ou un consultant ayant un statut et des qualifications équivalents de l'entité Norton Rose Fulbright pertinente.

Cette communication est un instrument d'information et de vulgarisation juridiques. Son contenu ne saurait en aucune façon être interprété comme un exposé complet du droit ni comme un avis juridique de toute entité Norton Rose Fulbright sur les points de droit qui y sont discutés. Vous devez obtenir des conseils juridiques particuliers sur tout point précis vous concernant. Pour tout conseil ou pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à votre responsable habituel au sein de Norton Rose Fulbright.