



L'Association pour l'investissement responsable

DÉCLARATION DES INVESTISSEURS CANADIENS SUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

Rapport de situation de la première année

octobre 2022

Table des matières

Introduction	2
À propos de l'Association pour l'investissement responsable	2
Section 1 – Le contexte et l'élaboration de la Déclaration des investisseurs canadiens sur la diversité et l'inclusion	3
Déclaration des investisseurs canadiens sur la diversité et l'inclusion	4
Signataires	6
Définitions de la diversité, de l'équité et de l'inclusion	7
Section 2 - Rapport de situation : Sondage et tables rondes de 2021 sur la DÉI	8
Sondages sur la DÉI	8
La DÉI dans les placements	9
Pratiques internes en matière de DÉI	11
La DÉI dans les placements et les pratiques internes de DÉI	12
Table ronde sur la DÉI - Résumé des discussions	13
Vote par procuration et engagement	13
Processus d'investissement	13
Divulgateion et plaidoyer	14
Pratiques internes	15
Section 3 – Principaux points à retenir et applications pratiques	16
L'inclusion n'est possible que lorsque la confiance règne	16
Les divulgations doivent aller au-delà du genre	16
Les propriétaires d'actifs montrent la voie	17
Engagement collaboratif – Travailler mieux, ensemble	17
Remerciements	18
Méthodologie et questions relatives au sondage	18

Introduction

Alors que la dynamique autour de l'investissement ESG et de l'investissement d'impact ne cesse de croître, on s'attend à ce que les organisations intègrent des politiques et des pratiques liées à la diversité, à l'équité et à l'inclusion (DÉI) dans leur cadre de gouvernance et leurs opérations avec l'objectif de créer une culture plus inclusive. En 2020, afin de favoriser le dialogue entre les investisseurs et de faire avancer le programme de DÉI au sein du secteur de l'investissement canadien, l'Association pour l'investissement responsable (AIR), en collaboration avec les membres participants, a publié la Déclaration des investisseurs canadiens sur la diversité et l'inclusion. Ce rapport est le résultat des sondages et des tables rondes organisées par l'AIR en 2021 pour les signataires de la Déclaration. Le rapport a pour but de donner un aperçu de la situation actuelle en matière d'intégration de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans les processus d'investissement et les opérations internes des organisations des participants, et de servir de référence pour les progrès futurs des initiatives de DÉI. Le rapport met également en évidence les mesures concrètes que les signataires et les autres investisseurs peuvent prendre pour améliorer les résultats de la DÉI dans le secteur de la gestion des investissements.

Le rapport est structuré en trois sections. La première décrit le contexte et l'élaboration de la Déclaration des investisseurs canadiens sur la diversité et l'inclusion, la liste des signataires et les définitions liées à la diversité, à l'équité et à l'inclusion. La deuxième section rend compte de l'état d'avancement des efforts des signataires en matière de DÉI au cours de l'année 2021, grâce à leur participation aux sondages et aux tables rondes de l'AIR couvrant les principales idées et les meilleures pratiques au sein de leurs entreprises et de l'ensemble du secteur dans quatre domaines thématiques : vote par procuration et engagement ; processus d'investissement ; divulgation et défense des intérêts ; et pratiques internes. La troisième section présente les principales conclusions et applications pratiques que les investisseurs peuvent utiliser pour améliorer la DÉI dans le cadre de leurs processus d'investissement, de leurs propres opérations et de l'industrie en général.

Pour compléter ce rapport, l'AIR publiera un document de référence supplémentaire donnant un aperçu des activités de DÉI telles que les initiatives volontaires, et les cadres de divulgation et les principaux changements réglementaires au Canada et dans le monde. Ce rapport et le document de référence seront accessibles au public, en tant que ressource pour les signataires de la Déclaration et l'ensemble de l'industrie.

À propos de l'Association pour l'investissement responsable

L'Association pour l'investissement responsable (AIR) est une association représentant l'industrielle canadienne de l'investissement responsable (IR). L'AIR vise à stimuler la croissance et le développement de l'IR au Canada et a pour vision d'aligner le capital sur le développement durable et inclusif tel que codifié dans l'Accord de Paris et les Objectifs de développement durable des Nations Unies. Ses membres comprennent des sociétés de fonds, des institutions financières, des sociétés de gestion d'actifs, des propriétaires d'actifs, des conseillers, des sociétés de recherche, des consultants et d'autres personnes qui pratiquent et soutiennent l'incorporation de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans les décisions d'investissement. Nos membres institutionnels gèrent collectivement plus de 42 billions de dollars d'actifs. Pour en savoir plus, rendez-vous sur la page www.riacanada.ca.

Section 1 – Le contexte et l’élaboration de la Déclaration des investisseurs canadiens sur la diversité et l’inclusion

L’indignation publique généralisée et les manifestations historiques en réponse au meurtre tragique de George Floyd en mai 2020 ont marqué un point de basculement dans la lutte contre l’injustice raciale en Amérique du Nord et au-delà de ses frontières. Cette prise de conscience a eu lieu lors de la pandémie de COVID-19, qui a non seulement fait planer la menace d’un effondrement de nos systèmes de santé mondiaux, mais qui a également mis en évidence l’existence d’une discrimination systémique et son impact sur les groupes identitaires vulnérables, en particulier les communautés issues des minorités visibles. Le 1er octobre 2020, l’Association pour l’investissement responsable (AIR), avec les contributions de ses membres et d’autres participants clés, a publié la Déclaration des investisseurs canadiens sur la diversité et l’inclusion (la Déclaration). La Déclaration reconnaît l’existence du racisme systémique et ses impacts sur les communautés noires et autochtones et les minorités visibles, tout en reconnaissant en outre l’existence d’inégalités et de discrimination fondées sur d’autres facteurs, notamment, mais sans s’y limiter, le sexe, l’orientation sexuelle, l’âge, le handicap, la religion, la culture et le statut socio-économique.

Les signataires de la Déclaration, en tant qu’investisseurs institutionnels, s’engagent à contribuer à la lutte contre les inégalités persistantes dans les entreprises et la société canadiennes en prenant des mesures intentionnelles pour promouvoir la diversité et l’inclusion dans leurs portefeuilles d’investissement et au sein de leurs organisations. La Déclaration est conçue pour aborder la diversité, l’équité et l’inclusion (DÉI) avec deux énoncés fondamentaux :

- Les signataires prendront des mesures pour intégrer la DÉI dans leurs processus d’investissement, comme le suivi des pratiques de DÉI des sociétés publiques canadiennes, la révision et la mise à jour des directives de vote par procuration et des priorités d’intendance, et l’engagement avec les gestionnaires externes concernant leurs stratégies visant à promouvoir la diversité et l’inclusion.
- Les signataires prendront des mesures concrètes pour renforcer les pratiques de DÉI au sein de leur propre organisation, par exemple en proposant des formations pour favoriser les cultures inclusives, en recueillant des données pour identifier et traiter les obstacles à l’avancement des groupes sous-représentés, et en recherchant les voix de ces groupes pour éclairer les activités de DÉI.

Les quatre autres énoncés se concentrent sur les activités d’engagement avec les entreprises canadiennes bénéficiaires d’investissements pour transmettre les attentes des signataires sur les questions de DÉI, y compris l’amélioration des divulgations publiques annuelles de données sur la diversité ; l’adoption de politiques, d’objectifs et d’échéanciers ; ainsi que l’expansion et la divulgation des efforts organisationnels visant à éliminer les barrières à la diversité, à l’équité et à l’inclusion.

Les signataires de la Déclaration sont encouragés à participer aux sondages annuels sur la DÉI et aux tables rondes de l’AIR pour faire progresser la mission de bâtir une culture diversifiée et inclusive sur les marchés publics. Des rapports de situation annuels seront préparés par l’AIR pour suivre et fournir des informations sur les progrès réalisés dans les efforts de DÉI par les signataires.

La Déclaration complète est disponible en ligne sur le site Web de [l’AIR](#) et à la page suivante de ce rapport. Les investisseurs institutionnels peuvent devenir signataires en remplissant ce [formulaire en ligne](#). L’initiative est actuellement soutenue par 56 investisseurs institutionnels et 19 organisations de soutien, représentant plus de 3 billions de dollars d’actifs sous gestion au 31 décembre 2021.

Déclaration des investisseurs canadiens sur la diversité et l'inclusion

Nous, investisseurs institutionnels soussignés, reconnaissons l'existence du racisme systémique et ses répercussions sur les communautés noires et autochtones ainsi que sur les personnes de couleur au Canada et dans le monde.

Nous reconnaissons en outre l'existence d'inégalités et de discrimination en ce qui concerne des facteurs tels que, mais sans s'y limiter, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, la religion, la culture et le statut socio-économique.

Nous avons tous la responsabilité de veiller à ce que les inégalités persistantes dans les entreprises et notre société soient éliminées. En tant qu'investisseurs institutionnels, nous pouvons contribuer à remédier à ces inégalités au Canada en prenant des mesures intentionnelles pour promouvoir la diversité et l'inclusion dans nos portefeuilles et au sein de nos organisations.

Promouvoir la diversité et l'inclusion n'est pas seulement la bonne chose à faire ; c'est bon pour les affaires et notre société. Un nombre croissant de recherches montre que des niveaux plus élevés de diversité et d'inclusion sont associés à une amélioration de la performance financière de l'entreprise, à la croissance et au renforcement de l'engagement des employés.^{1,2,3} L'intégration de la diversité et de l'inclusion dans les décisions d'affaires peut créer des opportunités pour les groupes sous-représentés tout en contribuant simultanément au développement du leadership, à l'amélioration de la réputation et à une gouvernance et un profil de risque plus solides.

À ce titre, les investisseurs soussignés encouragent les sociétés ouvertes canadiennes à jouer un rôle de chef de file dans les efforts mondiaux visant à remédier aux iniquités systémiques en faisant progresser les efforts de diversité et d'inclusion et en améliorant la transparence et la responsabilisation. De plus, nous mettons nos propres institutions au défi de promouvoir la diversité et l'inclusion des personnes sous-représentées au sein de nos organisations.

Nos attentes à l'égard des entreprises canadiennes sont les suivantes :

Améliorer la divulgation publique annuelle des données sur la diversité, avec une application spécifique à la représentation des Noirs, des Autochtones et des personnes de couleur auto-identifiées au sein des Conseils d'administration, des équipes de direction et dans l'ensemble de l'organisation ;

Adopter des politiques, des objectifs et des échéanciers pour améliorer la diversité au sein des Conseils d'administration et de la haute direction, en particulier en ce qui concerne la représentation des groupes sous-représentés, dans le but ultime de s'aligner sur la démographie raciale et ethnique du Canada ;

Élargir et divulguer les efforts organisationnels pour éliminer les obstacles à la diversité et à l'inclusion en adoptant des pratiques de recrutement qui tiennent compte d'un bassin de candidats plus diversifié et en recherchant activement des voix sous-représentées pour éclairer les activités de diversité et d'inclusion et relever les défis.

En tant qu'investisseurs, nous nous efforcerons de :

Engager le dialogue avec les sociétés canadiennes émettrices pour transmettre nos attentes en matière de divulgation et de performance améliorées sur les pratiques de diversité et d'inclusion, y compris l'avancement des groupes sous-représentés au sein des Conseils d'administration, des équipes de direction et dans l'ensemble de l'organisation ;

Intégrer la diversité et l'inclusion dans nos processus d'investissement, en commençant par suivre et surveiller le rendement en matière de diversité et d'inclusion des sociétés ouvertes canadiennes, en examinant et en mettant à jour nos lignes directrices de vote par procuration et nos priorités d'intendance au besoin, et en s'engageant avec les gestionnaires externes concernant leurs stratégies de promotion de la diversité et de l'inclusion ;

Améliorer les pratiques de diversité et d'inclusion au sein de nos propres organisations. Nous recueillerons et surveillerons les données sur la diversité et l'inclusion afin que « ce qui est mesuré soit géré » afin d'éliminer plus efficacement les obstacles à l'inclusion et à l'avancement des groupes sous-représentés. Nous fournirons de la formation et de l'éducation afin de pouvoir favoriser des cultures organisationnelles respectueuses et inclusives, et nous rechercherons des voix sous-représentées pour éclairer nos activités de diversité et d'inclusion et relever les défis.

Nous rendrons compte de nos efforts de promotion de la diversité et de l'inclusion, et nous nous engageons à revoir et à mettre à jour notre approche à mesure que nous tirons des enseignements de notre expérience.

Nous invitons les autres investisseurs à se joindre à nous et à partager leurs expériences et leurs pratiques exemplaires afin de renforcer nos efforts collectifs et ciblés visant à créer un paysage commercial et d'investissement plus inclusif et antiraciste au Canada.

[1] [McKinsey: Delivering Through Diversity \(2018\)](#)

[2] [Les fruits de la diversité L'avantage mondial du Canada \(2017\)](#)

[3] [Catalyst: Why Diversity and Inclusion Matter: Quick Take \(2020\)](#)

Signataires

Signataires fondateurs

Addenda Capital	Caisse de dépôt et placement du Québec	Placements NEI
AGF Investments	(CDPQ)	Fiducie de pension du SEFPO (OPTrust)
Alberta Investment Management Corporation (AIMCo)	Mouvement Desjardins	University of Toronto Asset Management (UTAM)
	Placements Mackenzie	

Investisseurs institutionnels signataires

AACM Advisors Ltd.	Holt Accelerator	Canada
Addenda Capital	Honeytree Investment Management	Rally Assets inc.
Placements AGF	Gestion globale d'actifs HSBC	Gestion mondiale d'actifs RBC
Alberta Investment Management Corporation (AIMCo)	IG Gestion de patrimoine	Rhiza Capital
Beutel Goodman & Company Ltd.	Société ontarienne de gestion des placements (IMCO)	Scheer, Rowlett & Associates Investment Management Ltd.
Bâtirente	Fondation Inspirit	Société de placements SEI
Gestion mondiale d'actifs BMO	Jarislowsky Fraser Gestion mondiale de placements	Simon Fraser University
British Columbia Investment Management Corporation (BCI)	Laidlaw Foundation	Simon Fraser University Pension Plan for Members of the Academic Staff
Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ)	Le Régime de retraite d'Hydro-Québec	Gestion de Placements TD
Régime de pension agréé de la Société canadienne des postes	Placements Mackenzie	L'Église Unie du Canada
Capital Canada Limited	Marigold Capital	University of Toronto Asset Management (UTAM)
Central 1 Credit Union	Gestion financière MD	Vancity Investment Management
Checkmate Capital Group LLC	Placements Montrusco Bolton inc	Vancouver Foundation
Gestion d'actifs CIBC	Banque Nationale Investissements inc.	
Connor, Clark & Lunn Investment Management	Placements NEI	
Deetken Impact	North Growth Management Ltd.	
Mouvement Desjardins	Northern Trust Asset Management - Canada	
ELFEC	Ontario Pension Board	Fiducie de pension du SEFPO (OPTrust)
Gestion FÉRIQUE Global Alpha Capital Management	Pacifica Partners Capital Management Inc.	
	PCJ Investment Counsel	
	Régime de retraite de l'Église Unie du	

Organismes de soutien

Société de Gestion AGF Limitée	LeRoy Wealth Management Group	SHARE (Association des actionnaires pour la recherche et l'éducation)
Æquo, Services d'engagement actionnarial	Libro Credit Union	Société des Sœurs Auxiliatrices
Brian A Price and Associates / Realty and Investments, Windsor	MICA services financiers	Stephen Whipp Financier
Canadian ETF Association	Millani	Trinity Centres Foundation
Demeter Advisors Inc.	NEO Exchange	Valeurs mobilières PEAK inc.
Edgewater Financial Products	RE Royalties Ltd. RRSE (Regroupement pour la Responsabilité Sociale des Entreprises)	
Impact Wealth		

Définitions de la diversité, de l'équité et de l'inclusion

Les définitions de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DÉI) ont tendance à différer selon les régions et à avoir des significations différentes selon les individus. Il existe des variantes de l'acronyme - par exemple, Diversité et inclusion (D&I); Équité, diversité et inclusion (ÉDI); Inclusion, diversité, équité et accessibilité (IDÉA); Justice, équité, diversité et inclusion (JÉDI) - lorsque certaines organisations utilisent les mots dans un ordre différent pour diverses raisons. Le terme « appartenance » est de plus en plus souvent utilisé pour définir l'« intersectionnalité », et la différence entre « équité » et « égalité » devient un élément essentiel dans les discussions sur la DÉI. Une perspective mondiale de la diversité, de l'équité et de l'inclusion est fournie par les [indices de référence mondiaux en matière de diversité, d'équité et d'inclusion](#) (Global Diversity, Equity & Inclusion Benchmarks, ou GDEIB). En outre, le [Code de diversité, d'équité et d'inclusion du CFA Institute](#) (CFA Institute's Diversity, Equity, and Inclusion Code, ou CFA DEI Code) couvre une perspective pour les États-Unis et le Canada. Une perspective canadienne est présentée par le [Centre canadien pour la diversité et l'inclusion](#) (CCDI), un organisme à but non lucratif qui mène des activités d'éducation et de recherche en matière de DÉI. Dans ce rapport, et dans les travaux en cours de l'AIR, nous utiliserons généralement les définitions de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et d'autres termes importants ci-dessous, adaptés des définitions du [Glossaire des termes du CCDI](#) :

La **diversité** traite de l'individu. Il s'agit de la variété des dimensions, qualités et caractéristiques uniques que nous possédons tous et du mélange qui se produit dans tout groupe de personnes. La race, l'ethnie, les groupes autochtones, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, les croyances religieuses, le statut économique, les capacités physiques et mentales, les expériences de vie, le statut socio-économique et d'autres perspectives peuvent constituer la diversité individuelle. La diversité est un fait, et l'inclusion est un choix.

L'**équité** c'est le fait que chacun soit traité en fonction de ses différents besoins de manière à permettre à tous de participer, d'agir et de s'engager dans la même mesure. En revanche, l'égalité est l'endroit où tout le monde est traité de la même manière, indépendamment de la diversité et des besoins individuels.

L'**inclusion** consiste à créer une culture qui englobe, respecte, accepte et valorise la diversité. Il s'agit d'un effort attentif et équitable pour répondre à des besoins individuels afin que chacun se sente valorisé, respecté et capable de contribuer au maximum de son potentiel. Là où la diversité se produit naturellement, créant un mélange dans l'organisation, l'inclusion est le choix qui permet à ce mélange de bien fonctionner ensemble.

L'**intersectionnalité** est un terme inventé par le Dre Kimberlé Crenshaw pour décrire la façon dont les identités sociales peuvent se chevaucher et créer des obstacles complexes pour les individus. Elle est décrite comme un cadre permettant d'aborder les questions à partir de perspectives multiples et de comprendre comment des groupes multiples, ou des individus aux identités multiples, peuvent être affectés. Par exemple, aborder le féminisme avec une optique intersectionnelle impliquerait de reconnaître et d'aborder les obstacles uniques auxquels sont confrontées les femmes de couleur, les femmes ayant un handicap ou les femmes transgenres.

Les groupes qui recherchent l'équité, ou les groupes qui méritent l'équité sont des groupes de personnes qui ont été historiquement désavantagées et sous-représentées. Ces groupes comprennent, sans s'y limiter, les quatre groupes désignés au Canada : les femmes, les minorités visibles, les peuples autochtones et les personnes handicapées. Il comprend également les personnes de la communauté LGBTQ2+ et les personnes ayant des identités de genre et des orientations sexuelles diverses. Les groupes en quête d'équité identifient les obstacles et les inégalités d'accès et recherchent activement la justice sociale et les réparations.

Ce rapport utilisera principalement l'acronyme « DÉI » pour rester cohérent avec d'autres initiatives au sein du secteur mondial de l'investissement. Bien que la déclaration fasse référence à la « diversité et à l'inclusion » dans son titre, l'équité est essentielle à la mission et est incluse dans les efforts des signataires.

Section 2 - Rapport de situation : Sondage et tables rondes de 2021 sur la DÉI

Sondages sur la DÉI

En 2021, l'AIR a mené deux sondages pour recueillir des informations sur l'approche des organisations répondantes concernant la prise en compte des aspects de la DÉI dans leurs processus d'investissement et leurs pratiques internes. Les réponses ont été recueillies et agrégées pour évaluer l'état général des efforts des signataires participants en matière de DÉI. La section suivante présente les principales conclusions du dernier sondage, mené entre le 20 août et le 19 octobre 2021. Des réponses ont été reçues de 40 organisations. Ces signataires ont déclaré faire partie des catégories de signataires suivantes :

- Gestionnaire d'actifs - 23
- Propriétaires d'actifs - 10
- OBSL - 4
- Institution financière - 2
- Fournisseur de service - 1

Les questions du sondage se trouvent dans l'Annexe du présent rapport.

La DÉI dans les placements

- Tous les répondants appliquent la DÉI dans leur processus d'investissement, la grande majorité d'entre eux intégrant la DÉI dans leurs activités d'engagement et de vote par procuration.
- Si l'on examine de plus près l'engagement et le vote par procuration, on constate que la majorité des investisseurs ont fixé des objectifs spécifiques en matière de diversité des sexes, et qu'une part nettement plus faible d'entre eux a fixé des objectifs concernant d'autres groupes sous-représentés.
- Lorsqu'on leur a demandé d'évaluer les progrès réalisés à ce jour dans l'application de la DÉI dans le processus d'investissement, 68 % des répondants étaient « plutôt satisfaits », tandis que 20 % étaient « satisfaits ».

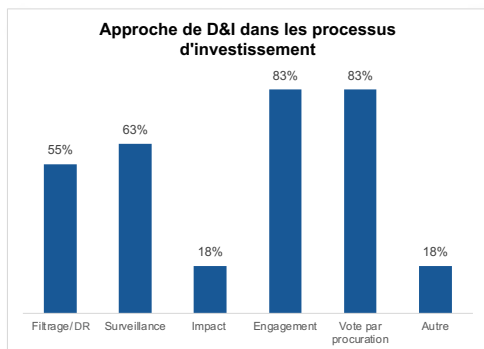
Pratiques internes en matière de DÉI

- 90 % des personnes interrogées ont adopté au moins deux pratiques de DÉI, les deux tiers d'entre elles ayant adopté 5 mesures ou plus.
- 50 % ont fixé des objectifs internes pour les femmes, 40 % pour les minorités visibles, 17 % pour les personnes handicapées et 17 % pour la communauté LGBTQ2+.
- Les propriétaires d'actifs ont, en moyenne, été plus actifs dans la fixation d'objectifs internes en matière de genre, de minorités visibles et de personnes handicapées que les gestionnaires d'actifs.
- Lorsqu'on leur demande d'évaluer leurs progrès réalisés à ce jour en matière de DÉI dans les pratiques internes, 48 % des répondants sont « plutôt satisfaits », tandis que 45 % sont « satisfaits » ou « très satisfaits ».

La section suivante présente les questions et les résultats détaillés du sondage.

La DÉI dans les placements

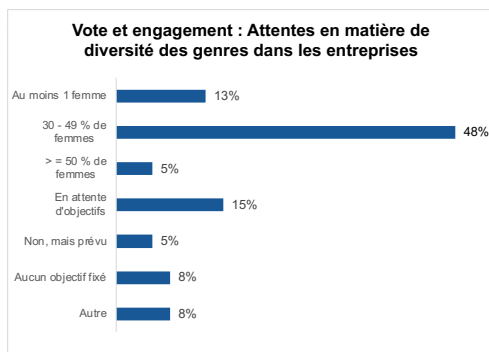
1. Comment intégrez-vous actuellement la DÉI dans votre processus d'investissement?



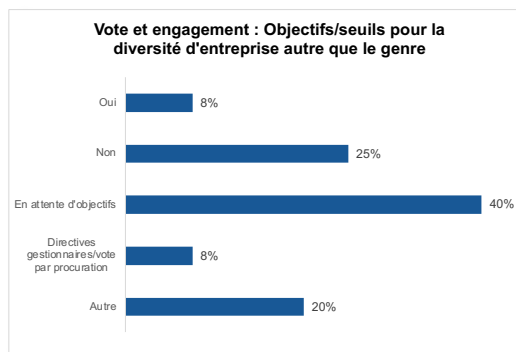
- L'approche la plus courante pour intégrer la DÉI dans le processus d'investissement est l'engagement (83 % des répondants) et le vote par procuration (83 % des répondants). Ces approches ont été classées de manière cohérente par les gestionnaires d'actifs et les propriétaires d'actifs.
- Dans l'ensemble, 63 % des répondants utilisent la surveillance comme approche, tandis que 55 % des répondants intègrent la DÉI avant d'effectuer un investissement, soit par le biais de questionnaires de diligence raisonnable (QDR), soit par d'autres méthodes de sélection.
- Les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse.

Les deux questions suivantes portaient spécifiquement sur les pratiques de vote et d'engagement.

2. Avez-vous établi des attentes en matière de diversité des genres pour le Conseil d'administration et/ou les dirigeants des sociétés publiques canadiennes?

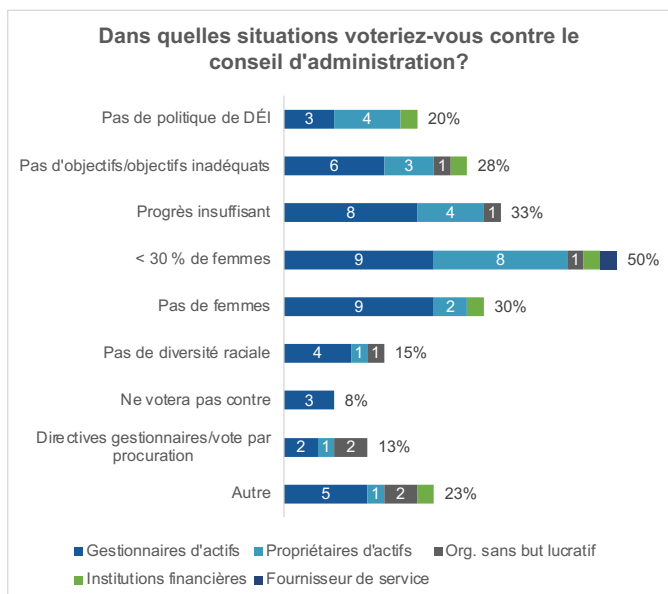


3. Avez-vous établi des objectifs/seuils minimaux pour les groupes sous-représentés autres que le sexe pour le Conseil d'administration et/ou les dirigeants des sociétés publiques canadiennes?



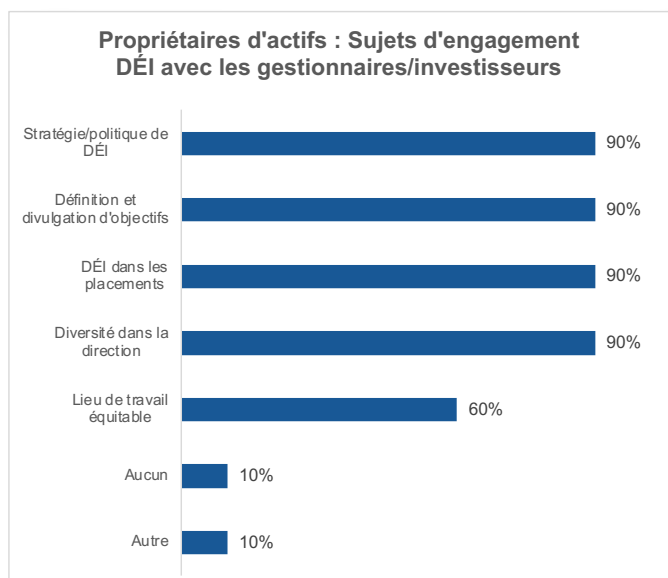
- 66 % des signataires ont des objectifs spécifiques en matière de diversité des sexes, tandis que seulement 8 % ont des objectifs pour d'autres groupes sous-représentés.
- Une cible de 30 à 49 % de femmes était la cible la plus courante en matière de diversité des sexes.
- 40 % des répondants s'attendent à ce que les entreprises fixent leurs propres objectifs en matière de diversité autre que le genre.

4. De manière générale, dans quelles situations voteriez-vous contre (ou refuseriez-vous de soutenir) un ou plusieurs membres du Conseil d'administration d'une société publique canadienne?



- 50 % des répondants voteraient contre/ne soutiendraient pas la réélection d'un ou des membres du conseil s'il y a moins de 30 % de femmes au Conseil d'administration.
- Les autres circonstances courantes pour voter contre/refuser de soutenir un ou des candidats étaient les suivantes : progrès insuffisants au fil du temps (33 %) et absence de femmes au Conseil d'administration (30 %), absence ou insuffisance d'objectifs fixés (28 %) ou absence de politique de D&I (20 %).
- Les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse.

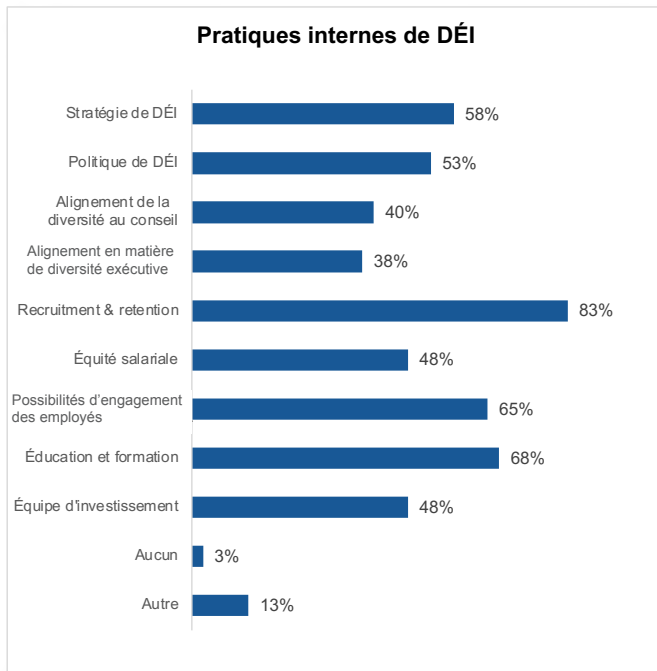
5. **Pour les propriétaires d'actifs :** Sur quels sujets d'engagement liés à la DÉI sollicitez-vous les gestionnaires d'actifs et/ou les sociétés de portefeuille?



- 90 % des répondants qui sont propriétaires d'actifs engagent des gestionnaires d'actifs et/ou des sociétés de portefeuille sur : la stratégie/politique de DÉI ; l'établissement et la divulgation d'objectifs ; la DÉI dans les stratégies et processus d'investissement ; et la diversité au sein du Conseil d'administration/de la direction.
- 60 % des propriétaires d'actifs interrogés adoptent des pratiques équitables en milieu de travail.
- Les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse.

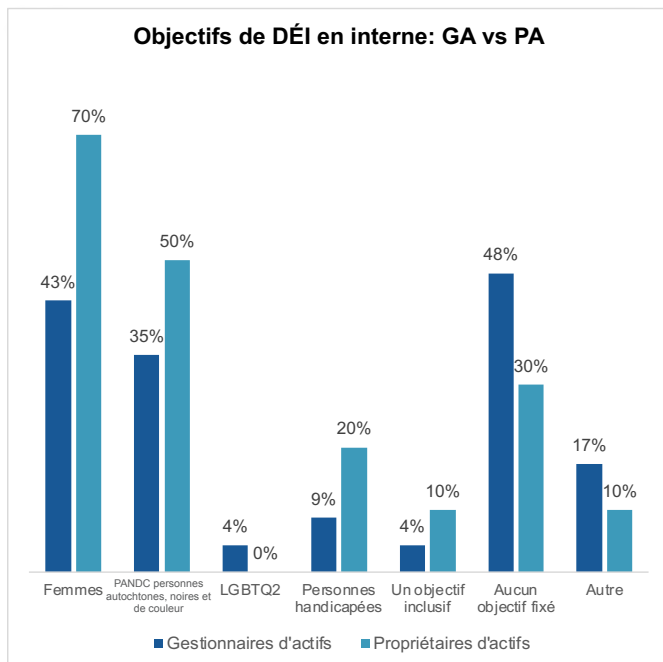
Pratiques internes en matière de DÉI

6. Quelles pratiques ou attributs en matière de DÉI votre organisation présente-t-elle pour s'aligner sur les objectifs liés à la DÉI en interne?



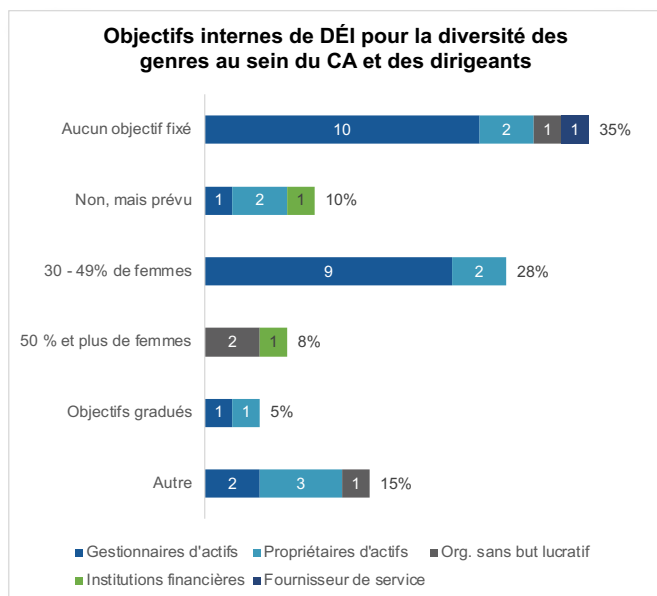
- 83 % tiennent compte de la DÉI dans les pratiques internes de recrutement et de rétention.
- Plus de 50 % des répondants utilisent les pratiques de DÉI suivantes : éducation et formation, mobilisation des employés, stratégie de D&I et politique de D&I.
- Les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse.

7. Pour quels groupes sous-représentés avez-vous ou espérez-vous fixer des objectifs au sein de votre organisation?



- Les objectifs pour les femmes et les personnes des minorités visibles sont les plus répandus, avec 53 % et 45 % respectivement, tandis que 35 % des répondants n'ont pas fixé d'objectifs internes.
- Les propriétaires d'actifs ont été plus actifs que les gestionnaires de placements dans la définition d'objectifs internes de D&I.
- Les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse.

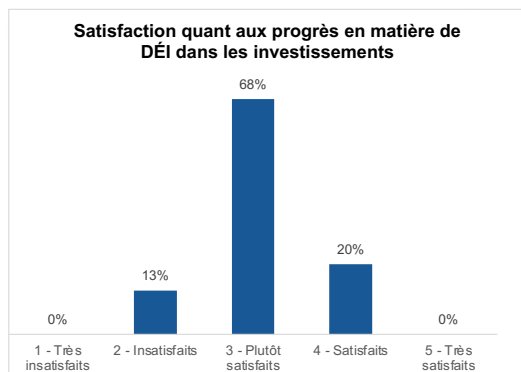
8. *Votre organisation a-t-elle des objectifs en matière de diversité des genres pour le Conseil d'administration ou l'équipe de direction au sein de votre organisation?*



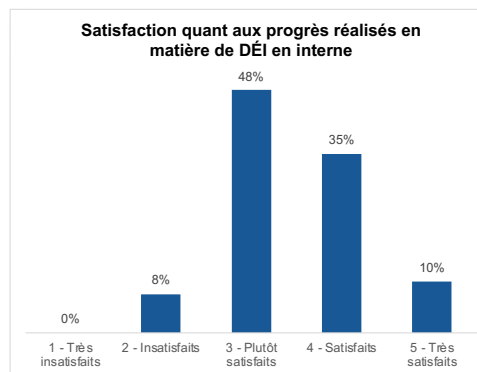
- 41 % des répondants avaient des objectifs en matière de diversité des sexes pour le Conseil d'administration et/ou l'équipe de direction, tandis que 10 % planifient d'en adopter.
- 35 % n'avaient pas fixé d'objectif.
- Parmi les autres catégories de réponses, mentionnons les répondants qui ont des équipes de direction diversifiées, mais qui n'ont pas nécessairement d'objectif actif en place.

La DÉI dans les placements et les pratiques internes de DÉI

9. *Sur une échelle de 1 à 5, dans quelle mesure êtes-vous satisfait du progrès en matière de DÉI dans votre investissement?*



10. *Sur une échelle de 1 à 5, dans quelle mesure êtes-vous satisfait du progrès en matière de DÉI au sein de votre propre organisation?*



- Les deux tiers (68 %) des répondants se sont dit « plutôt satisfaits » des progrès réalisés en ce qui concerne **la DÉI dans les placements**, alors que seulement 13 % sont « insatisfaits », aucun gestionnaire d'actifs ne faisant partie de ce dernier groupe.
- La moitié (48 %) des répondants se disent « plutôt satisfaits » et 45 % sont « satisfaits » ou « très satisfaits » des progrès réalisés en ce qui concerne les **Pratiques internes de DÉI**.
- Les résultats indiquent qu'ils sont plus satisfaits des progrès réalisés au sein de leur propre organisation que des progrès réalisés en matière d'intégration de la DÉI dans le processus d'investissement.

Table ronde sur la DÉI - Résumé des discussions

L'objectif de la Table ronde sur la DÉI de 2021 était de favoriser la discussion entre les signataires sur les progrès réalisés au sein de leurs organisations et de leurs processus d'investissement en matière de DÉI, de partager les meilleures pratiques et de discuter des résultats du sondage sur la DÉI. Les propriétaires et gestionnaires d'actifs ont participé à quatre sessions thématiques en petits groupes : Vote par procuration et engagement, Processus d'investissement, Divulgateion et plaidoyer, et Pratiques internes. Les résumés des principaux points de discussion soulevés lors des sessions en petits groupes sont les suivants :

Vote par procuration et engagement

Selon un récent rapport d'EY sur les questions relatives aux Conseils d'administration, les investisseurs ont montré un soutien record aux propositions d'actionnaires environnementales et sociales en 2021, y compris une augmentation substantielle du volume et du soutien des propositions sur les questions de DÉIⁱ. Les propositions demandent davantage de données quantitatives sur la représentation ainsi que des informations qualitatives sur l'avancement des efforts de DÉI déployés par les entreprises. Au Canada, la divulgation de la diversité s'est améliorée en ce qui concerne les données relatives au genre, mais les femmes continuent d'être sous-représentées au niveau des cadres supérieurs et des membres du Conseil d'administration. Les participants ont indiqué qu'ils avaient constaté un changement dans le discours du marché, les propositions d'actionnaires étant de plus en plus axées sur la diversité, au-delà du genre, pour inclure la représentation d'autres groupes sous-représentés, tels que les peuples autochtones. À l'avenir, il faudrait considérer la diversité sous l'angle de l'intersectionnalité (p. ex., accroître la représentation des femmes noires, brunes et autochtones au Conseil d'administration). Aux États-Unis, les investisseurs demandent de plus en plus souvent des audits raciaux et d'autres rapports qui évaluent dans quelle mesure les politiques et les normes non écrites renforcent le racisme systémiqueⁱⁱ. Deux autres tendances identifiées par les participants concernent le lien entre les objectifs DÉI et les plans de rémunération à court et à long terme, ainsi que l'augmentation des demandes de données sur l'équité salariale.

Les participants ont discuté des mérites de la mise en œuvre de règles dans les directives de vote par procuration qui traitent du manque de diversité sexuelle ou raciale. Une ligne directrice couramment utilisée consiste à voter contre le président du comité de mise en candidature si l'émetteur n'atteint pas le seuil de diversité du Conseil d'administration fixé par l'investisseur. Lorsqu'ils décident de voter pour ou contre des propositions liées à la DÉI, les actionnaires doivent les examiner au cas par cas afin d'évaluer la justification de la proposition, tout en examinant les pratiques actuelles de l'entreprise et en enquêtant sur les controverses potentielles liées à la DÉI. Par leur engagement, les investisseurs peuvent encourager les entreprises à fixer des objectifs de diversité, à mettre en œuvre des politiques et une stratégie de DÉI et à améliorer les informations relatives à la DÉI. Un participant a suggéré de lancer une initiative de marché comme Climate Action 100, le DEI 100.

Processus d'investissement

Tous les participants intégraient les DÉI dans leurs processus d'investissement avec l'engagement et le vote par procuration comme principales méthodes.

Pour les propriétaires d'actifs, l'application de critères de DÉI est relativement récente dans le processus de sélection des gestionnaires. L'intégration de la DÉI dans les questions posées dans les appels d'offres et les évaluations des gestionnaires peut être bénéfique pour les propriétaires d'actifs. Cela pourrait inciter les équipes de placements à

i [What boards should know about ESG developments in the 2021 proxy season](#)

ii [Racial Equity Audits: The New ESG Frontier](#)

intégrer la DÉI dans leur processus d'investissement. La DÉI en tant que risque d'investissement suscite de plus en plus d'intérêt. S'ils ne le font pas, les investisseurs peuvent s'exposer à des risques d'atteinte à la réputation, à des risques juridiques et à des controverses. Il est également important de comprendre la culture d'entreprise, car elle a une incidence sur le climat social, la rétention, l'innovation, etc. C'est à l'investisseur de décider s'il veut exclure une entreprise en raison de ces enjeux, ou bien entamer un dialogue avec elle.

Les indicateurs de performance en matière de DÉI évoluent et aideront les investisseurs à évaluer dans quelle mesure les entreprises progressent dans leurs activités de DÉI. Par exemple, le rapport obligatoire sur l'écart de rémunération entre les sexes et les origines ethniques au Royaume-Uni contribue à combler l'écart et à faire de l'équité salariale une priorité. Certains participants ont exprimé leur appui à ce que le Canada emboîte le pas.

L'industrie est encore en train d'apprendre comment la diversité au sein de l'équipe d'investissement peut affecter les résultats. D'autres recherches devraient être menées dans ce domaine.

Divulgence et plaidoyer

Alors que l'avancement en matière de DÉI passe par la divulgation des données relatives à cette question, de nombreuses entreprises hésitent à révéler ces données. La discussion s'est concentrée sur les pratiques et les défis dans le paysage de la divulgation des données et sur d'autres initiatives qui s'alignent sur le travail de défense de la divulgation de la diversité ou le soutiennent.

Les normes mondiales de divulgation posent problème lorsque les groupes sont classés différemment selon les pays ; une approche spécifique à chaque pays est raisonnable. L'énoncé demande aux entreprises de s'aligner sur la démographie raciale du Canada et non sur celle de l'extérieur du Canada, où la démographie pourrait être différente. Bien qu'il s'agisse d'un défi, le contexte est important et les signataires qui opèrent dans d'autres endroits devraient essayer d'inclure des représentants de ces régions.

Il est essentiel de comprendre que les obstacles que rencontrent les entreprises pour divulguer des données sur la diversité peuvent être dus à la perception de risques juridiques ou à d'autres perceptions (notamment en ce qui concerne les identités liées au handicap et à l'orientation sexuelle) et non à un manque de données. Dans le même temps, le fait que les employés ne se sentent pas à l'aise de divulguer des informations sur leur identité pourrait être un signal d'alarme concernant la culture de l'organisation ou, plus largement, la culture de la région où celle-ci opère. Le fait de demander des renseignements aux membres de communautés vulnérables pourrait-il constituer un enjeu lié aux droits de l'homme? Des outils de gestion du capital humain tels que WorkDay ou des consultants externes peuvent être utilisés pour obtenir des données démographiques internes qui sont agrégées et anonymisées. Cela peut remédier aux préoccupations liées à l'autodéclaration.

La normalisation des données sur la diversité peut s'avérer difficile, car le point de diversité incarne les différences. Par conséquent, l'approche du rapport de DÉI exige des participants de faire preuve d'ouverture d'esprit sur la façon dont il est réalisé et d'envisager le rapport du point de vue de l'utilisateur final. L'accent doit être mis sur les objectifs et les résultats plutôt que sur l'organisation des informations en fonction de la manière dont les données financières sont organisées. Les organisations ne devraient pas laisser le manque de normalisation être un obstacle à la divulgation. Les entreprises devraient commencer par raconter leur propre histoire de diversité ; les divulgations sur les cibles et les objectifs, et les progrès par rapport à celles-ci sont considérés comme des pratiques exemplaires. Une information qui facilite également l'analyse des tendances d'une année sur l'autre et d'autres suivis aide les investisseurs dans leur prise de décision et améliore la reddition de comptes.

Il existe d'autres initiatives qui s'harmonisent avec ou soutiennent le travail de plaidoyer lié à la divulgation de la diversité. Le 30 % Club, une autre initiative d'investisseurs principalement axée sur la diversité des sexes, a

commencé à étendre sa mission pour fixer des attentes en matière de diversité au-delà du sexe. S'engager au sujet de la DÉI auprès d'industries spécifiques par le biais d'organismes sectoriels ou d'associations commerciales, au lieu de l'engagement individuel ou en complément de celui-ci, serait une stratégie efficace pour plaider en faveur d'une meilleure représentation des groupes sous-représentés.

Pratiques internes

Si la définition d'objectifs de représentation est une pratique initiale courante, il faut d'abord chercher à susciter un intérêt pour la DÉI à l'interne et à instaurer la confiance au sein de l'organisation. Une stratégie globale de DÉI doit inclure la sensibilisation, l'éducation des employés et le dialogue.

Lorsque l'on fixe des objectifs internes, il est courant de commencer par le Conseil d'administration et l'équipe de direction. En commençant par le leadership, il peut valider la collecte de données d'identification autodéclarées. La fixation d'objectifs à chaque étape du cycle de recrutement pourrait permettre de mesurer les progrès réalisés en matière de représentation diversifiée tout au long du processus. Les actionnaires, les employés et le public exercent une pression croissante pour que des objectifs en matière de diversité soient fixés afin de mesurer les progrès accomplis. Les objectifs doivent être réfléchis et raisonnables pour obtenir l'adhésion des membres de l'organisation.

Les sondages auprès des employés ne fournissent pas seulement des données sur la diversité, mais peuvent également apporter des informations qualitatives importantes sur la culture d'entreprise et la compréhension de l'expérience vécue par les employés. Si la participation des employés à la collecte des données est faible, il peut s'avérer efficace de travailler avec des consultants tiers pour créer différentes stratégies visant à augmenter le taux de participation. Augmenter le taux de participation à un niveau statistiquement significatif évite de recueillir des données « biaisées » sur des personnes plus susceptibles de participer au sondage. La communication est nécessaire lorsqu'il s'agit d'encourager les employés à comprendre les raisons de la collecte de ces informations, y compris la promotion de la représentation de certains groupes au sein de l'organisation. Les employés issus de communautés vulnérables peuvent avoir besoin d'être rassurés sur la protection de leur identité individuelle.

La formation sur les préjugés inconscients peut être bénéfique, car elle fournit un terrain d'entente où chacun peut reconnaître que les préjugés font partie de la nature humaine et que les gens doivent être conscients de leurs préjugés et les éliminer s'ils entravent les progrès de la DÉI. L'atténuation des préjugés inconscients peut réduire les stéréotypes, changer les comportements et créer des lieux de travail plus inclusifs. Les groupes de discussion volontaires créés à partir des données recueillies dans les sondages auprès des employés peuvent également être utilisés pour faire participer les groupes sous-représentés et mieux comprendre les expériences vécues.

Les participants ont souligné que l'instauration d'un climat de confiance avec les employés est cruciale dès le début du processus de DÉI. Encourager les personnes à se manifester et à signaler les problèmes de DÉI peut également fournir une mesure de l'inclusion, car la volonté de signaler les problèmes indique une sécurité psychologique. Les évaluations qui identifient les aspects de la personnalité d'un individu et la meilleure façon de communiquer avec lui peuvent être un outil très utile pour l'inclusion.

D'autres mesures importantes pour la création d'une culture inclusive consistent à offrir une certaine flexibilité dans l'environnement de travail post-COVID, en tenant compte des circonstances individuelles. Les politiques de congé parental flexible font également partie intégrante d'une culture d'entreprise inclusive.

Enfin, d'une juridiction à l'autre, les cadres juridiques varient considérablement en matière de collecte de données sur la diversité. C'est un défi pour les investisseurs mondiaux qui exigent des informations provenant de régions où cela n'est pas autorisé. Certains investisseurs se concentrent sur l'élaboration de leurs sondages internes dans les domaines où ils peuvent recueillir des informations. Au Canada, les participants ont exprimé l'espoir que les groupes désignés s'élargiront pour inclure les LGTBQ2+ et d'autres dimensions qui peuvent fournir un meilleur aperçu de la façon de soutenir leurs employés.

Section 3 – Principaux points à retenir et applications pratiques

Les signataires de la Déclaration des investisseurs canadiens sur la diversité et l'inclusion font progresser les efforts de DÉI en l'intégrant dans leurs processus d'investissement, en définissant des attentes avec les entreprises bénéficiaires, en adoptant des pratiques internes de DÉI et en participant aux enquêtes et tables rondes de l'AIR pour rendre compte des progrès et partager les meilleures pratiques. Il a toutefois été largement reconnu que, bien que des progrès soient réalisés, il reste encore du travail à faire. Les quatre thèmes suivants et les applications pratiques associées ont émergé des résultats du sondage et des discussions en table ronde.

L'inclusion n'est possible que lorsque la confiance règne

L'un des principaux points à retenir de la table ronde était qu'il fallait travailler davantage sur l'inclusion. Si les objectifs peuvent contribuer à accroître la diversité au sein d'une organisation, il faut veiller à créer un environnement où chacun se sent valorisé et écouté, et a la possibilité d'atteindre son plein potentiel. Le travail est unique à chaque organisation et des efforts doivent être faits pour créer des espaces psychologiquement sûrs pour explorer l'expérience vécue par les groupes sous-représentés.

- Fournir une formation sur les préjugés inconscients pour aider à atténuer les stéréotypes et réduire la probabilité que les préjugés aient un impact négatif sur les décisions.
- Mener des sondages sur la DÉI auprès des employés non seulement pour recueillir des données sur la diversité, mais aussi pour obtenir un retour qualitatif sur les expériences vécues par les groupes sous-représentés. Utiliser des outils tels que WorkDay ou des consultants externes si les employés ont besoin d'être rassurés sur la protection de leur identité. Les groupes de discussion volontaires peuvent également fournir des espaces sûrs pour que les groupes sous-représentés puissent partager leurs expériences et formuler des suggestions d'amélioration.
- Encourager le signalement des cas de discrimination en milieu de travail ou d'autres incidents liés à la DÉI. Proposer des options anonymes, telles qu'une ligne d'assistance téléphonique pour les dénonciateurs, au cas où les employés ne se sentiraient pas à l'aise de soulever un problème avec leur supérieur ou les RH.
- Les politiques de congé parental flexible et les autres politiques qui tiennent compte des circonstances uniques des personnes contribuent à instaurer la confiance et à créer une culture d'entreprise inclusive.

Les divulgations doivent aller au-delà du genre

Au Canada, les nouvelles exigences en matière de divulgation ont été étendues aux autres membres des « groupes désignés », qui comprennent les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visiblesⁱⁱⁱ. Bien qu'il s'agisse d'un progrès, les investisseurs peuvent continuer à plaider pour des exigences plus strictes, par exemple en allant au-delà de l'approche « se conformer ou expliquer » et en s'engageant directement auprès des entreprises pour qu'elles élargissent leurs divulgations sur la diversité.

- Au Canada, les investisseurs peuvent suivre les résultats du Groupe de travail sur la révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi pour la mise à jour des groupes désignés et travailler de concert avec les initiatives volontaires qui font déjà la promotion des groupes recherchant l'équité et méritant l'équité, qui tiennent compte d'autres dimensions de la diversité. Aux États-Unis, ils peuvent encourager les entreprises qui fournissent des données EEO-1 à les rendre publiques.

iii [Lignes directrices sur la divulgation de la diversité](#)

- Les investisseurs doivent encourager les entreprises à raconter leur histoire de DÉI tout en fournissant des données significatives pour surveiller les progrès. Les divulgations quantitatives et qualitatives sur les objectifs et les progrès réalisés sont considérées comme des bonnes pratiques.

Les propriétaires d'actifs montrent la voie

Le sondage de 2021 a révélé que les propriétaires d'actifs avaient des taux plus élevés d'intégration de la DÉI dans leur processus d'investissement et ont été plus actifs dans la fixation d'objectifs internes de DÉI.

- Les propriétaires d'actifs peuvent intégrer des questions dans leur questionnaire de diligence raisonnable (QDR) afin d'évaluer comment les gestionnaires de placements abordent la diversité, l'équité et l'inclusion dans leur processus d'investissement et dans leurs propres organisations. Les PRI proposent un QDR spécifiquement sur les DÉI aux propriétaires d'actifs sur leur site Web^{iv}. Ces questions peuvent être utilisées dans les processus de sélection et d'examen des gestionnaires.
- Les bases de données telles que eInvestment collectent et normalisent les données relatives à la DÉI des gestionnaires d'actifs et peuvent être utilisées par les propriétaires d'actifs pour les aider dans leurs décisions de sélection de gestionnaires. En outre, les bases de données comme celle de eInvestment encourageront les gestionnaires d'actifs à divulguer leurs informations, car ils risquent d'être exclus d'une recherche si leurs données ne sont pas disponibles.

Engagement collaboratif – Travailler mieux, ensemble

Les résultats du sondage ont montré que l'engagement, avec le vote par procuration, était le moyen le plus courant d'intégrer la DÉI dans le processus d'investissement, 83 % des répondants utilisant cette approche. Si les engagements individuels ont un rôle à jouer, se joindre à des initiatives dirigées par des investisseurs et défendre les questions de DÉI auprès des associations professionnelles du secteur peut être une stratégie efficace et efficiente.

- Adhérer à des initiatives telles que la Déclaration des investisseurs canadiens sur la DÉI, participer à des sondages sur la DÉI et partager les meilleures pratiques par le biais de la table ronde annuelle sur la DÉI. Envisager de vous engager à respecter les six principes du Code de DÉI du CFA, qui fournit également des lignes directrices destinées à rendre opérationnel le changement de culture. Il comprend des engagements en faveur de pratiques inclusives et équitables, notamment en matière d'acquisition, de promotion et de rétention des talents, ainsi que l'obligation de mesurer et de rendre compte des progrès accomplis dans l'obtention de meilleurs résultats en matière de DÉI.
- Encourager les entreprises bénéficiaires d'investissements à travailler avec des tiers ou des initiatives, telles que « [l'Appel à l'action no 92](#) », la « [L'Initiative BlackNorth](#) », et « [Le Défi 50-30](#) », pour sensibiliser et orienter les politiques de diversité, comprendre les droits des peuples autochtones et des membres des minorités visibles, et appliquer une lentille DÉI à la gouvernance, au leadership et à la stratégie.
- Créer une initiative d'investisseurs similaire à Climate Action 100+ pour s'engager auprès des plus grands employeurs mondiaux qui ne parviennent pas à atteindre les principaux critères de performance liés à la DÉI.

iv [PRI launches diversity, equity and inclusion DDQ for institutional investors](#)

Remerciements

L'AIR remercie Kim Shah pour sa précieuse contribution à la recherche et à la rédaction de ce rapport.

Méthodologie et questions relatives au sondage

Le sondage en ligne a été partagé avec tous les signataires, qui ont pu y répondre entre le 20 août et le 19 octobre 2021. Des réponses ont été reçues de 40 organisations. Tous les renseignements ont été autodéclarés par les répondants.

Questions du sondage

1. Comment intégrez-vous **actuellement** la D&I dans votre processus **d'investissement**?
2. En ce qui concerne le vote et l'engagement : Avez-vous établi des attentes en matière de diversité des genres pour le Conseil d'administration et/ou les dirigeants des **sociétés publiques canadiennes**?
3. Avez-vous établi des objectifs/seuils minimaux pour les **groupes sous-représentés autres que le sexe** pour le Conseil d'administration et/ou les dirigeants des **sociétés publiques canadiennes**?
4. De manière générale, dans quelles situations voteriez-vous contre (ou refuseriez-vous de soutenir) un ou plusieurs membres du Conseil d'administration d'une **société publique canadienne**?
5. Pour les **propriétaires d'actifs** : Sur quels sujets d'engagement liés à la D&I sollicitez-vous les gestionnaires d'actifs et/ou les sociétés de portefeuille? Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent
6. Quelles pratiques ou attributs en matière de D&I votre organisation présente-t-elle pour s'aligner sur les objectifs liés à la D&I **en interne**?
7. Pour quels **groupes sous-représentés** avez-vous ou espérez-vous fixer des objectifs au sein de **votre organisation**?
8. Votre organisation a-t-elle des objectifs en matière de **diversité des genres** pour le Conseil d'administration ou l'équipe de direction au sein de **votre organisation**?
9. Sur une échelle de 1 à 5, dans quelle mesure êtes-vous satisfait du **progrès** en matière de D&I dans votre **investissement**?
10. Sur une échelle de 1 à 5, dans quelle mesure êtes-vous satisfait du **progrès** en matière de D&I au sein de **votre propre organisation**?