

Le 29 septembre 2023

Alberta Securities Commission  
Autorité des marchés financiers  
British Columbia Securities Commission  
Bureau du surintendant des valeurs mobilières du Nunavut  
Bureau du surintendant des valeurs mobilières des Territoires du Nord-Ouest  
Bureau du surintendant des valeurs mobilières du Yukon  
Commission des services financiers et des services aux consommateurs du Nouveau-Brunswick  
Commission des valeurs mobilières du Manitoba  
Commission des valeurs mobilières de l'Ontario  
Financial and Consumer Affairs Authority of Saskatchewan  
Nova Scotia Securities Commission  
Office of the Superintendent of Securities de Terre-Neuve-et-Labrador  
Superintendent of Securities, Department of Justice and Public Safety de l'Île-du-Prince-Édouard

**Objet : Avis de consultation sur les projets de modification de l'Annexe 58-101A1 du Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance, ainsi que sur les projets de modification de l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance**

Comptables professionnels agréés du Canada (CPA Canada) est reconnaissante de l'occasion qui lui est donnée de formuler des commentaires à propos des modifications que proposent d'apporter les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) à l'Annexe 58-101A1 du Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance et à l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance (les « projets de modification »).

Forte de plus de 220 000 membres au Canada et à l'étranger, CPA Canada est l'une des plus grandes organisations comptables nationales au monde. Elle travaille en collaboration avec les ordres de CPA des provinces, des territoires et des Bermudes, et représente la profession comptable canadienne sur les scènes nationale et internationale. La profession peut ainsi faire la promotion de pratiques exemplaires, favorables aux entreprises et à la société en général, et préparer ses membres aux défis posés par un contexte en évolution constante. Qui plus est, CPA Canada appuie activement la structure indépendante de normalisation en comptabilité, en audit et certification, et en information sur la durabilité au Canada, à laquelle elle fournit des ressources financières, humaines et autres.

CPA Canada soutient résolument une diversité accrue à tous les échelons organisationnels, y voyant un élément essentiel à la prospérité et à la compétitivité des entreprises canadiennes. Notre organisation a effectué des travaux de recherche approfondis sur les tendances, pratiques et défis entourant la gouvernance d'entreprise et l'information sur la durabilité. Nous avons également publié diverses ressources sur ces sujets. Dernièrement, nous avons fait paraître [État des lieux : Étude sur les informations](#)

[relatives aux enjeux sociaux communiquées par les sociétés ouvertes canadiennes](#) (l'« Étude sur les informations relatives aux enjeux sociaux »), qui porte principalement sur la gestion du capital humain; la diversité, l'équité et l'inclusion; la participation citoyenne; les droits de la personne; et les questions autochtones. Un certain nombre des constatations découlant de cette étude pourraient s'avérer pertinentes dans le cadre du projet des ACVM. Par exemple, la nette majorité des entreprises (72 %) dont nous avons examiné les informations avaient fourni des données sur les groupes racisés et publié une cible liée à la diversité, l'équité et l'inclusion.

Pour préparer la présente réponse, nous avons tenu compte des faits nouveaux pertinents sur les scènes locale et internationale, en plus d'obtenir l'avis de plusieurs comités consultatifs de CPA Canada, qui regroupent des administrateurs, des préparateurs, des certificateurs et des investisseurs possédant une expérience et une expertise à propos. Notre réponse ne couvre pas toutes les questions posées; nous y présentons plutôt des considérations générales concernant les approches proposées en matière d'information sur la diversité.

### **Messages clés**

Nous constatons que des renseignements sur les pratiques d'information en matière de diversité et sur les résultats obtenus dans cette sphère, particulièrement au conseil d'administration et aux postes de membres de la haute direction, sont de plus en plus demandés. Il est important d'améliorer et de bonifier l'information et la performance à ce chapitre. Nous devons par ailleurs garder à l'esprit qu'il s'agit d'un domaine complexe en mutation. Il est largement reconnu qu'une diversité accrue est un objectif louable et qu'une information plus riche à cet égard est nécessaire, mais la meilleure façon d'aller de l'avant demeure incertaine. La protection des renseignements personnels, le fait d'étiqueter les gens selon leurs caractéristiques personnelles et le risque de conséquences non voulues soulèvent également des préoccupations.

Nous recommandons fortement l'adoption d'une approche harmonisée entre les ACVM, car l'absence d'une réglementation uniforme au pays se traduirait par une hausse des coûts de conformité pour les émetteurs et donnerait lieu à une certaine confusion chez les utilisateurs.

Un certain nombre d'initiatives internationales connexes ont été menées il y a peu ou sont en cours, parallèlement à l'appel à commentaires des ACVM sur les projets de modification. Ainsi, l'International Sustainability Standards Board (ISSB) a récemment lancé un [appel à informations intitulé \*Consultation sur les priorités du programme de travail\*](#) (la « consultation sur les priorités de l'ISSB »), et la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis a indiqué dans son [programme de travail du printemps 2023](#) qu'elle compte bonifier les obligations d'information relatives à la gestion du capital humain et à la diversité au sein des conseils d'administration.

Compte tenu des facteurs susmentionnés, que nous approfondissons ci-après, nous sommes d'avis qu'avant de prendre une décision sur les modifications envisagées, les ACVM devraient analyser les résultats de la consultation sur les priorités de l'ISSB ainsi que les propositions de bonification des informations à fournir sur la diversité attendues de la SEC. Étant donné l'appui déclaré par les ACVM à l'ISSB et à l'élaboration d'un référentiel mondial de présentation d'information sur la durabilité, il est nécessaire d'harmoniser, dans la mesure du possible, les obligations canadiennes d'information sur la diversité avec toute norme mondiale future.

Étant donné la complexité de la question de la diversité et vu la variété des circonstances propres aux émetteurs, une approche universelle à l'égard des informations à fournir ne nous semble pas appropriée. La version A assure la transparence tout en offrant aux émetteurs davantage de souplesse pour adapter l'information à leur situation. Elle concorde également mieux avec l'approche fondée sur des principes adoptée par l'ISSB, qui permettra aux émetteurs d'adapter plus facilement les informations qu'ils communiquent à celles exigées par des normes internationales futures. Il est toutefois également vrai que l'approche standardisée prescrite dans la version B, selon laquelle des informations concernant des groupes désignés particuliers doivent être fournies, accroît la comparabilité et permet d'évaluer les progrès par rapport aux politiques énoncées, ce qui est souhaitable du point de vue des investisseurs.

Des précisions sur les principales considérations que nous avons relevées figurent ci-après.

### *Développements sur les scènes locale et internationale*

CPA Canada appuie les travaux de l'ISSB visant à établir des normes mondiales d'information sur la durabilité. Nous constatons également que l'ISSB bénéficie d'un fort appui des ACVM et de l'Organisation internationale des commissions de valeurs. Il ne nous semble toutefois pas clair dans quelle mesure le projet des ACVM prend en considération les travaux à venir de l'ISSB. Étant donné que la consultation sur les priorités de l'ISSB cite le capital humain comme domaine de recherche potentiel du programme de travail de même que la diversité, l'équité et l'inclusion comme sujet prioritaire possible, nous encourageons les ACVM à collaborer avec l'ISSB pour tout projet futur dans ce domaine. Si, au terme de la consultation sur ses priorités, l'ISSB se concentre sur le capital humain, ses recherches, voire l'élaboration de normes, pourraient être disponibles en temps opportun (vu la rapidité avec laquelle les premières normes de l'ISSB, IFRS S1 et IFRS S2, ont été élaborées et publiées). Par ailleurs, des faits nouveaux au Canada doivent être pris en considération, notamment la création du Conseil canadien des normes d'information sur la durabilité.

De plus, la SEC a indiqué dans son [programme du printemps 2023](#) qu'elle publiera, au cours des 12 prochains mois, des propositions visant l'amélioration des informations sur la gestion du capital humain (octobre 2023) et sur la diversité au sein des conseils d'administration (avril 2024). Compte tenu des liens étroits entre les marchés financiers canadien et américain, et notamment du fait que de nombreux émetteurs sont cotés en bourse dans les deux pays, il est essentiel que les ACVM examinent attentivement les règles proposées par la SEC.

Les sociétés et les investisseurs exercent leurs activités à l'échelle mondiale. Par conséquent, comme pour les autres informations publiées, il est important d'assurer, dans la mesure du possible, l'uniformité à l'échelle internationale des normes et des exigences applicables à l'information sur la diversité. Les représentants de sociétés à qui nous avons parlé ont très souvent fait ressortir qu'il est pénible de devoir se conformer à des obligations d'information différentes selon les pays où elles exercent leurs activités. Étant donné la conjoncture favorable, à l'échelle internationale, à l'établissement de normes mondiales d'information sur la durabilité ainsi que plusieurs initiatives entreprises par d'autres organismes, nous encourageons les ACVM à communiquer leurs projets futurs concernant des sujets liés à la durabilité plus souvent et de façon plus détaillée.

### *Commentaires sur les deux versions proposées*

Dans le cadre de nos discussions sur les deux versions proposées, nous avons recueilli des avis partagés. La version A obtient des appuis parce qu'elle déboucherait sur une information améliorée et transparente tout en accordant aux émetteurs la souplesse nécessaire pour présenter l'information qui convient mieux à leur situation. Elle permet aux émetteurs qui exercent des activités à l'échelle mondiale d'adapter l'information qu'ils publient afin de respecter les exigences des normes internationales actuelles ou à venir et d'autres règlements. Nous constatons également que la version A exige la même information sur l'approche et les objectifs des émetteurs en matière de diversité chez les membres de la haute direction que celle qui serait requise pour le conseil d'administration, ce qui contribuera à régler la question de la création de bassins de talents.

D'autres émetteurs disent appuyer la version B, qui n'entraînerait pas un fardeau supplémentaire important, mais bon nombre d'entre eux sont déjà assujettis aux exigences de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* en matière de renseignements concernant la diversité. Comme seulement 29 % des émetteurs assujettis sont constitués en vertu de cette loi, il semble que la version B entraînerait des changements plus importants pour une grande proportion d'émetteurs.

Il ressort des consultations que nous avons menées que les points de vue des administrateurs au sujet de la version B varient également. Le manque de souplesse au chapitre de la conformité soulève des préoccupations. Nous avons également entendu des préoccupations concernant la crédibilité et l'exhaustivité des données sur la diversité qui seraient fournies par les émetteurs dans ce scénario compte tenu du fait qu'elles reposeraient sur l'auto-identification. Nous recommandons donc aux ACVM de poursuivre leurs travaux afin d'approfondir ces questions.

Par ailleurs, comme nous l'avons souligné dans l'Étude sur les informations relatives aux enjeux sociaux, la terminologie employée pour décrire les groupes de personnes au Canada a connu une évolution considérable, et elle continue de changer. La version A faciliterait l'adaptation à cette évolution.

### *Questions autochtones*

Dans le cadre des recherches et consultations que nous avons menées au cours de ces dernières années en vue de l'élaboration de normes d'information sur la durabilité et de règlements connexes, on nous a souvent répété la nécessité de redoubler d'efforts et d'approfondir les consultations auprès des peuples autochtones pour comprendre comment leurs perspectives devraient être prises en compte. Nous encourageons les ACVM à mieux comprendre comment ces perspectives peuvent orienter les modifications à apporter aux obligations d'information.

### *Autres points à considérer*

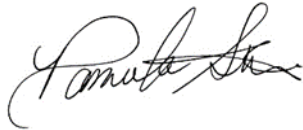
Dans l'éventualité où les ACVM mettraient en œuvre les modifications envisagées, nous leur suggérons d'évaluer l'incidence du nouveau régime d'information après un certain temps, comme elles l'ont fait pour la communication d'informations concernant la représentation féminine au conseil d'administration et aux postes de membres de la haute direction. Elles pourront ainsi évaluer à quel point les modifications permettent d'atteindre les objectifs énoncés et de fournir aux investisseurs des informations utiles à la prise de décisions, et donc déterminer si d'autres mesures devraient être envisagées. Les ACVM disposeraient ainsi d'informations sur lesquelles elles pourraient prendre appui et à partir desquelles elles pourraient

évaluer les implications d'autres initiatives internationales de normalisation et de réglementation en matière de diversité.

\*\*\*\*\*

Nous vous remercions de nous avoir donné l'occasion de vous livrer nos commentaires dans le cadre de ce projet. Nous restons volontiers à votre disposition pour vous faire part d'autres observations et répondre à vos questions, le cas échéant. Veuillez communiquer avec Rosemary McGuire, vice-présidente, Recherche, orientation et soutien ([rmcguire@cpacanada.ca](mailto:rmcguire@cpacanada.ca)).

Veillez agréer mes salutations distinguées.



Pamela Steer, FCPA, FCA  
Présidente et chef de la direction