



**LE MOUVEMENT  
D'ÉDUCATION ET  
DE DÉFENSE DES  
ACTIONNAIRES**

**SOCIÉTÉS  
RÉPERTOIRE 2022  
DES PROPOSITIONS  
EN CIRCULAIRE**

# BCE

**BCE INC.**

# 13 Annexe A – Propositions d'actionnaire

Trois propositions d'actionnaire ont été soumises à des fins d'examen à l'assemblée par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), en sa qualité d'investisseur détenant une valeur d'au moins 2 000 \$ en actions ordinaires de BCE et dont le siège social est situé au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3. Le texte intégral de chaque proposition ainsi que des commentaires à l'appui est présenté en italique ci-après de même que les réponses du conseil à chaque proposition.

## PROPOSITION N° 1 – REPRÉSENTATION FORMELLE DES EMPLOYÉS DANS LES PRISES DE DÉCISION STRATÉGIQUES

*Il est proposé que le conseil d'administration évalue les moyens d'accroître la participation des employés dans les prises de décision du conseil d'administration. Il est suggéré que les conclusions de cette réflexion doivent faire l'objet d'un rapport lors de la prochaine assemblée annuelle en 2023.*

*La crise sanitaire et économique nous a rappelé l'importance de la santé et du bien-être des employés au sein des organisations. Nul n'est besoin de rappeler certains avantages : un niveau plus élevé de satisfaction en regard de leur emploi, un meilleur sentiment d'appartenance, un taux d'engagement plus élevé, une productivité accrue, une diminution de l'absentéisme, une diminution des coûts d'assurance, des risques d'accidents de travail et des maladies professionnelles. Au cours des prochaines années, les conseils d'administration seront confrontés à plusieurs enjeux relevant de la gestion et au développement des talents.*

*Depuis les dernières années, les conseils d'administration se sont fait un devoir d'accroître la qualité de leurs prises de décision en faisant appel à différentes expériences et compétences et en faisant appel le plus possible à des personnes de tous les sexes, de tous les âges, de toutes les origines et de toutes les religions. Bien que nos conseils d'administration soient constitués majoritairement d'administrateurs indépendants, il y manque la vision des employés qui pourrait apporter une perspective autre des enjeux opérationnels et stratégiques de l'organisation, une meilleure surveillance des décisions de la haute direction et un meilleur équilibre des décisions prises avec des perspectives à court et à long terme, les employés ayant tendance à privilégier le long terme<sup>(1)</sup>.*

*Le Code de gouvernance corporative du Royaume-Uni<sup>(2)</sup> invitait, dans sa plus récente édition (2018), à considérer différentes initiatives pour accroître la participation des employés dans les décisions hautement stratégiques des organisations notamment les suivantes : la création d'un comité consultatif statutaire sur la main-d'œuvre, la désignation d'un membre du conseil d'administration pour assurer la liaison avec les travailleurs ou la mise en nomination d'au moins un employé autre que le PDG au titre de membre du conseil d'administration.*

*Parfaitement convaincus de la grande valeur qu'aurait la contribution directe et formelle des employés aux prises de décision stratégiques, notamment celles comportant des volets importants de gestion et de développement de talents, nous déposons cette proposition, confiants de ce que la société saura proposer, lors de la prochaine assemblée annuelle en 2023, des moyens pour assurer l'éclairage et la participation des employés.*

**Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition n° 1 pour les raisons suivantes :**

Le conseil de BCE est d'avis que de solides pratiques en matière de gouvernance, notamment des normes d'indépendance des administrateurs, contribuent à des résultats supérieurs en ce qui a trait à la création et au maintien de la valeur pour les actionnaires. Aux termes des normes d'indépendance des administrateurs de BCE, qui sont conformes aux lois et règlements en valeurs mobilières applicables, un représentant des employés ne serait pas indépendant et ne pourrait pas être membre du comité d'audit, du comité de rémunération ou du comité de gouvernance, ce qui limiterait la contribution qu'un administrateur employé pourrait apporter au conseil.

Conformément à notre impératif stratégique qui consiste à « Investir dans notre équipe, soutenir son engagement et créer un avenir durable », bien que la contribution d'un administrateur employé au conseil soit limitée, il existe plusieurs moyens par lesquels les employés de Bell peuvent actuellement fournir une participation régulière et donner des commentaires à la haute direction et au conseil sur des questions stratégiques. Nous surveillons attentivement l'évolution des meilleurs pratiques et les mécanismes suivants sont régulièrement revus et améliorés :

- **Planification stratégique** – Chaque unité d'affaires examine sa stratégie avec le conseil deux fois par année. Les plans stratégiques sont élaborés en tenant compte des commentaires des employés de l'ensemble de l'unité d'affaires et mis en oeuvre par ceux-ci.
- **Rapports aux comités** – Le mandat du comité de rémunération comprend des responsabilités de supervision relativement aux politiques et pratiques en milieu de travail de BCE. Le comité de rémunération et le conseil reçoivent régulièrement des rapports sur des questions propres aux employés, notamment la diversité, l'équité et l'inclusion, la santé et la sécurité, la violence en milieu de travail et la santé mentale.
- **Sondage de l'équipe** – Un des outils que les membres de la haute direction et le conseil utilisent pour accroître l'engagement des employés est le sondage annuel de l'équipe, dont les résultats sont examinés chaque année par le conseil. Comme il est décrit plus en détail dans le rapport sur la responsabilité d'entreprise de BCE qui peut être consulté sur le site [BCE.ca](https://www.bce.ca), 85 % des membres de l'équipe ont participé au sondage en 2021. La note globale relative à l'engagement a atteint 76 %, 80 % des membres de l'équipe ayant indiqué qu'ils sont fiers de travailler pour Bell, 81 % qu'ils sont ravis de voir qu'ils contribuent personnellement à la réussite de l'entreprise et 80 % qu'ils ont confiance dans la réussite future de Bell.
- **Les consultations des employés sur des sujets précis** – Au cours de la dernière année, les sondages auprès des membres de l'équipe sur des sujets précis comme la réponse à la Covid-19 et l'avenir du travail chez Bell ont permis aux membres de la haute direction et au conseil de mieux comprendre les valeurs des employés dans ces domaines, ce qui a éclairé la prise de décisions.
- **Consultations sur l'équité en matière d'emploi** – dans le cadre de nos efforts visant à améliorer continuellement notre stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, nous consultons annuellement les membres de l'équipe de divers groupes sous-représentés. En 2021, nous avons lancé des séances de discussions *Brave Space Discussion Sessions* qui offrent aux employés un espace sûr et ouvert où ils peuvent partager et gérer leurs sentiments, parler de moyens positifs de faire face à la discrimination, discuter d'expériences vécues de discrimination, de racisme systémique, repérer des occasions pour Bell et plus encore. Les commentaires sont communiqués aux hauts dirigeants et inclus dans nos stratégies futures.

(1) Andreas KOKKINIS et Konstantinos SERGAKIS, « A flexible model for efficient employee participation in UK companies », (2020) 20-2 J. Corp. Law Stud. 453-493, DOI:10.1080/14735970.2020.1735161  
(2) Financial Reporting Council – 2018 – The UK Corporate Governance Code <https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50a-4841-95b0-d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.PDF>

- Communication avec le chef de la direction – Le président et chef de la direction interagit régulièrement avec des réseaux dirigés par des employés comme Les professionnels noirs de Bell, Les femmes chez Bell et Fierté chez Bell et avec des employés en petits groupes à tous les niveaux de l'organisation, et de façon plus générale au moyen de séances de présentation des membres de l'équipe.
- Comités syndicaux – Bell compte une main-d'œuvre syndiquée importante, composée de représentants de plusieurs syndicats. La structure de gouvernance de BCE encourage les commentaires des employés qui sont

représentés au sein de divers comités, y compris les comités de santé et de sécurité et d'autres comités conjoints des relations du travail, où des questions relatives aux employés peuvent être discutées.

Pour ces raisons, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** cette proposition.

## PROPOSITION N° 2 – DEVENIR UNE SOCIÉTÉ « D'INTÉRÊT SOCIAL »

*Il est proposé que la société analyse la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social et en fasse rapport aux actionnaires lors de la prochaine assemblée annuelle.*

*Depuis 2002, les sociétés doivent rendre compte de leur contribution à la société quant à leur performance non seulement économique, mais aussi sociale et environnementale. Vingt ans plus tard, les sociétés doivent pousser plus loin leur engagement à une prospérité inclusive, écologique et durable en analysant la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social, comme le fait déjà la Banque de développement du Canada (BDC), en ajustant ses règlements internes. « Introduite dans l'état du Maryland en 2010 et aujourd'hui adoptée dans 36 États américains<sup>(1)</sup>, en Colombie-Britannique<sup>(2)</sup> et prévue par le projet de loi 797<sup>(3)</sup>, la société d'intérêt social se caractérise notamment par les éléments suivants<sup>(4)</sup> :*

- 1. Le but de la Société doit inclure [...] la création d'un impact positif sur la société et l'environnement, pris dans son ensemble, des activités et des opérations de la Société [...]*
- 2. Les administrateurs de la Société doivent orienter leurs décisions à l'égard de la Société en considérant [...] les intérêts à court terme et à long terme de la Société, incluant [...] les intérêts des actionnaires, employés, fournisseurs, créanciers et consommateurs de la Société, de même que des gouvernements et de l'environnement [les parties intéressées], ainsi que la communauté et société au sein de laquelle la Société opère ses activités.*
- 3. Dans l'exercice de ses fonctions et pour déterminer ce qui est dans l'intérêt de la Société, chaque administrateur peut considérer les Parties intéressées dans leur ensemble et ne sera pas tenu de donner préséance à l'intérêt particulier d'une partie intéressée. [... 4... 5.]*

*Le Pr Henry Mintzberg (McGill) dit que « les initiatives de responsabilité sociale d'entreprise qui réussissent n'arriveront jamais à compenser les effets de l'irresponsabilité sociale d'entreprise ou à y remédier<sup>(5)</sup> ». L'entreprise d'intérêt social permet d'enchâsser, dans les statuts de la société, son engagement à œuvrer dans l'intérêt général du public et à rendre compte de l'impact de ses actions sur l'ensemble des parties prenantes.*

**Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition n° 2 pour les raisons suivantes :**

BCE a envisagé la possibilité de modifier ses statuts et de devenir une société d'intérêt social mais a décidé de ne pas le faire parce que cela ne procurerait pas de valeur supplémentaire pour les parties prenantes et aurait une incidence sur la souplesse requise pour s'adapter à l'évolution rapide des principes en matière d'ESG.

La raison d'être de notre entreprise qui consiste à transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde reflète déjà notre approche qui tient compte de toutes les parties prenantes dans nos décisions d'affaires (employés, clients, investisseurs, société civile et gouvernements).

Notre raison d'être est appuyée par nos six impératifs stratégiques, qui comprennent chacun des priorités importantes en matière d'ESG. En outre, en 2022, nous élargirons l'un de nos impératifs comme suit : « Investir dans notre équipe et soutenir son engagement », deviendra « Investir dans notre équipe, soutenir son engagement et créer un avenir durable » pour intégrer davantage l'ESG dans notre stratégie d'entreprise.

Nous insistons sur cette approche non seulement parce que c'est la bonne chose à faire, mais aussi parce que nous croyons que les actions de Bell en matière d'ESG procurent d'importants avantages sociétaux et environnementaux qui permettent à Bell d'améliorer sa performance opérationnelle, d'attirer et de retenir les talents, d'accroître l'accès au capital et de gérer les risques de façon proactive.

Notre stratégie ESG génère donc une valeur positive pour nos actionnaires ainsi que pour nos autres intervenants.

Le conseil d'administration de BCE adhère aux principes mondiaux de durabilité depuis 2006, date à laquelle le conseil de BCE a adopté une résolution pour appuyer les principes du Pacte mondial des Nations Unies. Le comité de gouvernance du conseil d'administration de BCE est responsable de la surveillance de la communication de l'information et stratégie ESG de la société.

Nous mesurons et nous rendons compte de nos progrès entourant le leadership environnemental, la création d'un milieu de travail diversifié et inclusif, la gouvernance et la protection des données, ainsi que l'établissement de communautés plus fortes et plus saines. Le rapport sur la responsabilité d'entreprise de BCE, qui peut être consulté sur le site [BCE.ca](http://BCE.ca), témoigne de notre leadership dans les actions et comprend des renseignements détaillés sur nos progrès continus.

Finalement, en 2021, nous avons lancé notre plateforme Mieux pour tous afin de démontrer davantage notre leadership en matière d'ESG et d'encourager d'autres intervenants à placer la barre plus haut. Grâce à nos engagements en matière de connectivité dans les collectivités éloignées et dans les plus grandes villes, ainsi qu'à des investissements dans des initiatives en santé mentale, la durabilité de l'environnement et un milieu de travail engagé, nous cherchons à créer un monde florissant, prospère et plus connecté.

Pour ces raisons, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** cette proposition.

(1) OSLER, HOSKIN & HARCOURT, « La Colombie-Britannique introduit la « société d'intérêt social » (benefit company) dans sa législation », Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l. (17 juin 2020) <http://www.osler.com/fr/ressources/reglements/2020/la-colombie-britannique-introduit-la-societe-d-interet-social-benefit-company-dans-sa-legislat>

(2) « Bill M 209 – 2019 : Business Corporations Amendment Act (No. 2), 2019 » (15 mai 2019) <https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/bills/billsprevious/4th41st:m209-3>

(3) « Projet de loi n° 797, Loi modifiant la Loi sur les sociétés par actions afin d'y intégrer l'entreprise à mission – Assemblée nationale du Québec » <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-797-42-1.html>

(4) « Canada – Corporation – No | Certified B Corporation » <https://bcorporation.net/canada-corporation-no>

(5) Craig RYAN, « B Corps transforment la responsabilité sociale d'entreprise », BDC.ca (13 septembre 2020) <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/blogue/l-avenir-c-est-maintenant-b-corps-transforment-responsabilite-sociale-d-entreprise>

## PROPOSITION N° 3 – FRANÇAIS, LANGUE OFFICIELLE

*Il est proposé que la langue de la société soit le français, notamment la langue de travail au Québec, y compris la langue aux assemblées annuelles. Son statut officiel doit être inscrit formellement, par écrit, aux lettres de la société.*

*Le siège de la société est au Québec, un État de langue française.*

*L'État du Québec existe depuis plus de 400 ans. Aussi, la langue officielle du Québec est le français.*

*L'État du Québec est le seul État de langue française en Amérique.*

*La langue d'un peuple est son attribut fondamental le plus essentiel, un attribut existentiel.*

*La diversité du monde ne saurait d'aucune manière se réduire à des questions strictement relatives à la nature biologique des personnes physiques ou à l'arbitrage de privilèges individuels.*

*La diversité du monde est d'abord et avant tout une question collective reposant essentiellement sur la culture des peuples.*

*Le peuple du Québec, par le truchement de son État territorial et de ses institutions publiques, à commencer par son assemblée nationale, sa constitution et ses chartes, assure la protection de la diversité linguistique dans le monde en protégeant rigoureusement le caractère collectif et public de sa langue. L'esprit de la Loi est limpide<sup>(1)</sup>, y compris celui des réformes des Lois fédérales<sup>(2)</sup> et québécoise<sup>(3)</sup>.*

*Le respect et la promotion de cet attribut de la diversité planétaire est notamment une question de responsabilité sociale de toutes les entreprises.*

*Il en va de l'intérêt de toutes les parties prenantes, à commencer par l'ensemble de la collectivité, toutes origines confondues.*

*Le développement durable et le rendement à long terme ne peuvent se concevoir autrement.*

*Il est du devoir de la société d'agir dans le respect scrupuleux de ces principes sacrés.*

*Aussi, il est parfaitement possible de faire des affaires partout dans le monde avec un siège qui fonctionne dans la langue de l'État où il se trouve<sup>(4)</sup>. Par exemple, l'assemblée générale annuelle des actionnaires de Samsung<sup>(5)</sup> (Suwon) est en coréen, Heineken<sup>(6)</sup> (Amsterdam) en néerlandais, Nissan<sup>(7)</sup> (Yokohama) en japonais, Foxconn<sup>(8)</sup> (Taiwan) en mandarin, Volkswagen<sup>(9)</sup> (Wolfsbourg) en allemand, puis L'Oréal<sup>(10)</sup> (Clichy), Danone<sup>(11)</sup> (Paris), Christian Dior<sup>(12)</sup> (Paris) et LVMH<sup>(13)</sup> (Paris) en français. Le contenu est traduit dans les autres langues. Le principe est simple et clair.*

*La langue française n'est pas un choix. C'est l'instrument collectif pour communiquer. Du reste, pour les langues étrangères, il y a la traduction, simultanée ou non.*

*Le français est notre langue à tous.*

*C'est un enjeu collectif d'équité, de justice et de dignité. Un enjeu national.*

**Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition n° 3 pour les raisons suivantes :**

Bien que Bell ait son siège social au Québec, Bell est également présente dans toutes les provinces du pays, offre des produits et des services à divers clients en français et en anglais et a des partenaires commerciaux internationaux. Nos assemblées des actionnaires sont tenues en français et en anglais, avec une traduction instantanée pour les participants, et à l'échelle de l'entreprise nous exerçons nos activités en français et en anglais.

Bell respecte les exigences de la Charte de la langue française. Bell détient un certificat de francisation et est fière d'avoir été l'une des premières sociétés au Québec à obtenir un tel certificat, en 1981.

Le comité de francisation de Bell est composé de membres représentant différents niveaux et unités d'affaires et se réunit chaque mois pour discuter de questions de francisation dans l'entreprise afin de faire progresser l'utilisation du français, tant en ce qui a trait à notre travail qu'à notre expérience client. Nous travaillons avec l'Office québécois de la langue française (OQLF) pour veiller à ce que le français soit la langue de travail, de commerce et d'affaires au Québec.

Bell offre également un Programme de diversité linguistique pour soutenir la communication entre les membres de l'équipe, nous aider à mieux servir nos clients et nous procurer un avantage personnel et professionnel. Nous partageons également les ressources disponibles pour aider les membres de l'équipe à améliorer une langue seconde.

À partir de 2022, nous avons également inscrit la Journée internationale de la francophonie, observée au sein de l'UNESCO, de l'Assemblée parlementaire de la francophonie et de l'Organisation internationale de la Francophonie, dans notre calendrier d'inclusion et nous allons créer une meilleure perception et une sensibilisation encore plus accrue dans l'organisation de l'importance de la diversité linguistique et de la langue française par le biais de communications et d'événements.

**Pour ces raisons, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.**

(1) La Charte de la langue française : une entrave [...] <http://hdl.handle.net/11143/10216>

(2) Projet de loi C-32 <https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture> Français et anglais : Vers une égalité [...] <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/organisation/publications/publications-generales/egalite-langues-officielles.html>

(3) Projet de loi n° 96 <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-96-42-1.html>

(4) Comment se conclut un « deal » en français? [...] <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/1832243>

(5) AAA 2021 Samsung <https://www.youtube.com/watch?v=v8I9iO0v58A>

(6) AAA 2021 Heineken <https://www.theheinekencompany.com/sites/theheinekencompany/files/Downloads/PDF/AGM%202021/20210609%20Heineken%20N.V.%20Notulen%20AvA.pdf>

(7) AAA 2021 Nissan <https://www.youtube.com/watch?v=OS9Sm3Rgt9k>

(8) AAA 2021 Foxconn <https://www.youtube.com/watch?v=pPNUJ37Rt3Q0>

(9) AAA 2021 Volkswagen <https://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/annual-general-meeting.html>

(10) AAA 2021 L'ORÉAL <https://www.loreal-finance.com/fr/assemblee-generale-2021>

(11) AAA 2021 DANONE <https://www.danone.com/fr/investor-relations/shareholders/shareholders-meeting.html>

(12) AAA 2021 Christian DIOR [https://voda.akamaized.net/dior/1520614\\_605ded3e38389/](https://voda.akamaized.net/dior/1520614_605ded3e38389/)

(13) AAA 2021 LVMH <https://www.lvmh.fr/actionnaires/agenda/assemblee-generale-2021/>

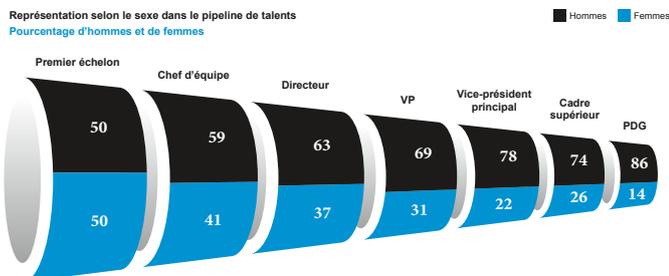
À la suite de discussions avec BCE, le MÉDAC a convenu que les deux propositions suivantes ne seraient pas soumises au vote des actionnaires. Comme le demande le MÉDAC, le texte intégral de chaque proposition et des commentaires à l'appui est présenté en italique ci-après, de même que les commentaires du conseil à l'égard de chaque proposition.

## PROPOSITION RETIRÉE N° A – FEMMES GESTIONNAIRES : PROMOTIONS, AVANCEMENT ET MONTÉE EN GRADE

*Il est proposé que la société publie annuellement, selon la forme qui lui conviendra, un rapport sur la représentation des femmes au sein de ses gestionnaires du premier échelon au dernier échelon, immédiatement sous la présidence.*

*La pandémie a complètement bouleversé notre économie et nos différents milieux de travail. La crise a particulièrement touché les femmes, alors que des millions d'entre elles ont dû quitter leur travail, privilégier le temps partiel ou ont été tout simplement mises à pied, compte tenu de la nature de leur travail ou du secteur économique au sein duquel elles œuvraient. Les entreprises se retrouvent ainsi avec beaucoup moins de femmes à la direction ou en voie de devenir dirigeantes dans l'avenir. Ceci ne fera qu'accentuer une situation qui existait déjà. Selon une étude du cabinet McKenzie<sup>(1)</sup>, si les femmes composaient 50 % des employés au premier échelon dans les organisations sondées, celles-ci ne composent que 31 % des postes de vice-président et 14 % des postes de PDG comme l'illustre bien ce graphique.*

Représentation selon le sexe dans le pipeline de talents  
Pourcentage d'hommes et de femmes



*Il existe notamment des mesures pour « atténuer l'impact qu'un congé parental sans solde et un emploi à temps partiel a sur la carrière et le revenu des employées<sup>(2)</sup> », les femmes étant encore aujourd'hui plus susceptibles que les hommes de vivre pareille situation professionnelle, ce qui constitue des entraves à leur avancement.*

*Les entreprises ne peuvent prendre le risque de perdre encore plus de femmes dans les postes de gestion. Le rapport proposé ici permettra de brosser le bilan de la situation selon ces différents échelons, d'encourager les hauts dirigeants à fixer des objectifs de mixité pour chacun de ceux-ci et à renseigner toutes les parties prenantes sur les stratégies qui seront mises en place afin d'assurer le caractère vigoureux de la relance des activités, notamment après la crise sanitaire.*

Les commentaires du conseil d'administration à l'égard de cette proposition retirée sont les suivants :

Notre rapport sur la responsabilité d'entreprise 2021 qui peut être consulté sur le site [BCE.ca](https://www.bce.ca) comprend de l'information bonifiée sur la diversité de genre, y compris la diversité de genre à différents échelons.

Des cibles ont été établies et publiées pour la représentation aux postes de haute direction VP+ (35 % de diversité de genre) et au conseil d'administration (35 % de diversité de genre). Des cibles ont également été établies pour la représentation à d'autres niveaux au sein de BCE. Les hauts dirigeants en rendent compte sur la carte de pointage de leur unité d'affaires et les progrès sont communiqués au comité de rémunération dans le cadre du mandat du comité sur la diversité, l'équité et l'inclusion. Les hauts dirigeants examinent régulièrement la représentation et les mesures sont incluses dans notre rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi qui couvre la représentation de quatre groupes désignés, soit les femmes, les personnes faisant partie des minorités visibles, des peuples autochtones et les personnes handicapées.

La diversité, l'équité et l'inclusion constituent l'un des trois piliers clés de la culture d'équipe de BCE : « Chez Bell, chacun a sa place. » Stratégiquement, nous nous efforçons de rendre notre équipe de haute direction plus représentative de notre population d'employés globale au moyen de stratégies de gestion des talents ciblées et de programmes de perfectionnement de premier plan à l'intention des leaders prometteurs. Cela comprend les programmes de mentorat, de parrainage et de relève.

Notre programme MonBoulot de Bell offre une certaine souplesse afin que les membres de l'équipe soient appuyés dans leur travail et leur bien-être. Le programme comprend le télétravail à temps plein ou à temps partiel en fonction du rôle, des horaires de début et de fin flexibles et d'autres options de travail flexibles comme un congé supplémentaire, des congés discrétionnaires ou une semaine de travail réduite. BCE offre également un programme d'avantages généreux qui inclut maintenant une couverture illimitée en matière de santé mentale pour les membres de l'équipe admissibles et leur famille.

Bell est signataire de l'Accord Catalyst de 2022 et membre du Club 30 %, qui vise à augmenter la proportion de femmes siégeant au conseil d'administration de sociétés canadiennes à au moins 30 %. Bell est en partenariat avec un certain nombre d'organisations de premier plan pour l'avancement des femmes, dont Catalyst, Les femmes en communication et technologie et The WIT Network. Ces organisations fournissent des ressources, de l'éducation, du mentorat, des réseaux et des conseils pratiques pour donner aux femmes les moyens de construire et de développer leur carrière et de poursuivre leurs ambitions.

L'engagement de Bell envers l'équité entre les genres en milieu de travail est continuellement reconnu par La Gouvernance au Féminin, une organisation qui appuie les femmes dans le développement du leadership, l'avancement professionnel et la gouvernance des conseils. Bell a reçu la certification parité Or à la suite d'une évaluation de nos progrès en matière de parité entre les genres et de l'efficacité des catalyseurs systémiques, notamment la gouvernance, l'analyse de données, le développement des talents et le leadership.

(1) Les femmes et le travail au Canada : d'aujourd'hui à demain <https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/gender%20quality/the%20present%20and%20future%20of%20women%20at%20work%20in%20canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf>

(2) Ibid., voir le programme Shared Care, de la société australienne Aurizon, notamment, entre autres exemples.

## PROPOSITION RETIRÉE N° B – CARBONEUTRALITÉ ET FOURNISSEURS

*Il est proposé que l'entreprise précise les actions qu'elle entreprend auprès de ses fournisseurs pour s'assurer qu'ils adhèrent à des objectifs concrets de carboneutralité.*

*Dans un communiqué émis en mars dernier<sup>(1)</sup>, vous prenez l'engagement de devenir carboneutre dans toutes vos activités à compter de 2025.*

*Tout en soulignant l'importance d'un tel engagement, nous savons que les entreprises s'attaquent surtout aux émissions de première portée, soit celles émises directement par leurs activités, et celles de seconde portée, comme le chauffage et la climatisation des espaces. Les émissions de troisième portée, qui viennent par exemple des fournisseurs ou des utilisateurs de leurs produits, sont rarement prises en compte dans de telles stratégies.*

*L'objectif de cette proposition est de vous inviter à divulguer les actions que vous entreprenez auprès de vos différents fournisseurs afin de les inciter à réduire leur empreinte carbone et à devenir carboneutre. Ces divulgations pourraient prendre la forme de celles que vous présentez dans votre Rapport de responsabilité d'entreprise en regard de la diversité.*

*Une telle divulgation permettrait aux actionnaires et aux parties prenantes de mieux apprécier l'envergure des efforts déployés par BCE dans ce domaine.*

Les commentaires du conseil d'administration à l'égard de cette proposition retirée sont les suivants :

BCE a pris deux engagements liés au climat : (1) s'engager à réduire les émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030, conformément à l'Accord de Paris sur le climat et à l'initiative des cibles fondées sur la science « Science Based Targets » (iSBT), et (2) atteindre la carboneutralité dans ses activités d'ici 2025.

Dans le cadre de notre engagement envers les cibles fondées sur la science, nous traitons des émissions de carbone des fournisseurs qui font partie des émissions de portée 3 du protocole sur les gaz à effet de serre. Nous avons choisi une approche hybride pour nous attaquer à nos émissions de portée 3, qui consiste : (1) à veiller à ce que 64 % de nos fournisseurs, sur la base des dépenses en biens et services, s'engagent eux-mêmes à respecter des cibles fondées l'iSBT d'ici 2026; et (2) à réduire de 42 % les émissions absolues provenant d'autres catégories d'émissions de portée 3 d'ici 2030. Nous avons l'intention d'atteindre ces cibles au moyen d'une série de mesures, notamment des initiatives de collaboration au sein de l'industrie et des engagements contractuels. Notre rapport sur la responsabilité d'entreprise 2021, qui peut être consulté sur le site [BCE.ca](https://www.bce.ca), présente de plus amples détails à cet égard.

BCE a soumis ses cibles proposées à l'iSBT en décembre. Au cours de l'année à venir, l'iSBT publiera des lignes directrices plus précises sur ce que les sociétés doivent présenter au public dans un rapport annuel pour faciliter ce processus à l'avenir. Entretemps, nous suivrons les directives de l'iSBT selon lesquelles les sociétés devraient déclarer leurs émissions de GES à l'échelle de l'entreprise et leurs progrès par rapport aux cibles au moyen de rapports annuels, de rapports sur la durabilité, du site Web de la société et/ou de renseignements au moyen du questionnaire annuel de CDP.

(1) <https://www.bce.ca/nouvelles/communiqués-de-presse/voir/Bell-vise-des-activit-s-carboneutres-compter-de-2025-1>

**BCE Inc.**  
**Assemblée générale annuelle des actionnaires**  
**5 mai 2022**  
**Rapport sur les résultats du vote**

A l'assemblée générale annuelle des actionnaires de BCE Inc. (« la Société ») tenue le 5 mai 2022 (« l'Assemblée ») et conformément à l'article 11.3 de la Norme canadienne 51-102 - Obligations d'information continue, les questions suivantes ont été soumises au vote.

**1. Élection des administrateurs**

Chacun des 13 candidats suivants a été élu administrateur de la Société :

<u>Candidat</u>	<u>Votes pour</u>	<u>%</u>	<u>Abstentions</u>	<u>%</u>
Mirko Bibic	344 695 971	99,57 %	1 496 430	0,43 %
David F. Denison	339 661 796	98,12 %	6 523 699	1,88 %
Robert P. Dexter	343 780 877	99,31 %	2 404 618	0,69 %
Katherine Lee	343 213 645	99,14 %	2 971 875	0,86 %
Monique F. Leroux	342 160 684	98,84 %	4 030 705	1,16 %
Sheila A. Murray	343 308 523	99,17 %	2 875 771	0,83 %
Gordon M. Nixon	344 264 891	99,45 %	1 919 378	0,55 %
Louis P. Pagnutti	342 701 749	98,99 %	3 482 520	1,01 %
Calin Rovinescu	344 107 209	99,40 %	2 077 060	0,60 %
Karen Sheriff	343 468 366	99,22 %	2 715 928	0,78 %
Robert C. Simmonds	342 512 730	98,94 %	3 671 539	1,06 %
Jennifer Tory	344 033 722	99,38 %	2 150 572	0,62 %
Cornell Wright	342 392 737	98,90 %	3 791 532	1,10 %

**2. Nomination de l'auditeur**

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. a été nommé à titre d'auditeur de la Société.

Votes **pour**: 336 267 642 (89,34 %)

Abstentions: 40 118 800 (10,66 %)

**3. Résolution consultative sur la rémunération de la haute direction**

Votes **pour**: 327 354 030 (94,54 %)

Votes **contre** : 18 894 717 (5,46 %)

**4. Proposition d'actionnaire no. 1 - Représentation formelle des employés dans les prises de décision stratégiques**

Votes **pour**: 12 107 249 (3,56 %)

Votes **contre**: 328 008 548 (96,44 %)

**5. Proposition d'actionnaire no. 2 – Devenir une société « d'intérêt social »**

Votes pour: 7 747 435 (2,24 %)  
Votes **contre**: 338 405 483 (97,76 %)

**6. Proposition d'actionnaire no. 3 – Français, langue officielle**

Votes pour: 6 481 178 (1,87 %)  
Votes **contre** 339 531 421 (98,13 %)

**BOMBARDIER**

**BOMBARDIER INC.**

# SUPPLÉMENT C

## BOMBARDIER INC.

### PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRE

Les propositions d'actionnaire suivantes ont été soumises par le MÉDAC à des fins d'examen à l'assemblée.

#### 1. Représentation formelle des employés dans les prises de décision stratégiques

***Il est proposé que le conseil d'administration évalue les moyens d'accroître la participation des employés dans ses prises de décision. Il est suggéré que les conclusions de cette réflexion fassent l'objet d'un rapport lors de la prochaine assemblée annuelle de 2023.***

##### Argument

La crise sanitaire et économique nous a rappelé l'importance de la santé et du bien-être des employés au sein des organisations. Nul n'est besoin de rappeler certains avantages : un niveau plus élevé de satisfaction en regard de leur emploi, un meilleur sentiment d'appartenance, un taux d'engagement plus élevé, une productivité accrue, une diminution de l'absentéisme, une diminution des coûts d'assurance, des risques d'accidents de travail et des maladies professionnelles. Au cours des prochaines années, les conseils d'administration seront confrontés à plusieurs enjeux relevant de la gestion et au développement des talents.

Depuis les dernières années, les conseils d'administration se sont fait un devoir d'accroître la qualité de leurs prises de décision en faisant appel à différentes expériences et compétences et en faisant appel le plus possible à des personnes de tous les sexes, de tous les âges, de toutes les origines et de toutes les religions. Bien que nos conseils d'administration soient constitués majoritairement d'administrateurs indépendants, il y manque la vision des employés qui pourrait apporter une perspective autre des enjeux opérationnels et stratégiques de l'organisation, une meilleure surveillance des décisions de la haute direction et un meilleur équilibre des décisions prises avec des perspectives à court et à long terme, les employés ayant tendance à privilégier le long terme<sup>1</sup>.

Le Code de gouvernance corporative du Royaume-Uni<sup>2</sup> invitait, dans sa plus récente édition (2018), à considérer différentes initiatives pour accroître la participation des employés dans les décisions hautement stratégiques des organisations notamment les suivantes : la création d'un comité consultatif statutaire sur la main-d'œuvre, la désignation d'un membre du conseil d'administration pour assurer la liaison avec les travailleurs ou la mise en nomination d'au moins un employé autre que le PDG au titre de membre du conseil d'administration.

Parfaitement convaincus de la grande valeur qu'aurait la contribution directe et formelle des employés aux prises de décision stratégiques, notamment celles comportant des volets importants de gestion et de développement de talents, nous déposons cette proposition, confiants de ce que la société saura proposer, lors de la prochaine assemblée annuelle en 2023, des moyens pour assurer l'éclairage et la participation des employés.

---

<sup>1</sup> Andreas KOKKINIS et Konstantinos SERGAKIS, « A flexible model for efficient employee participation in UK companies », (2020) 20-2 *J. Corp. Law Stud.* 453-493, DOI : 10.1080/14735970.2020.1735161.

<sup>2</sup> *Financial Reporting Council - 2018 - The UK Corporate Governance Code* <https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50ea-4841-95b0-d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.PDF>

### RÉPONSE DE BOMBARDIER

La riche tradition d'entrepreneuriat et d'ingéniosité humaine de Bombardier n'aurait pas été possible sans la collaboration étroite de notre main-d'œuvre talentueuse. L'engagement des employés constitue l'un de nos principaux piliers stratégiques et nous concevons nos régimes et mesurons le rendement en nous fondant directement sur les commentaires, les opinions et les idées véhiculés par nos équipes au moyen de diverses tribunes, notamment dans le cadre de rencontres régulières avec les employés, de sondages menés auprès d'eux et de groupes de réflexion composés d'employés. À titre d'exemple, nous avons réalisé un sondage détaillé en 2020 et un sondage éclair en octobre 2021 auxquels ont participé plus du tiers des membres de notre équipe, ce qui a permis à nos employés de nous faire part de leurs points de vue et de leurs commentaires sur notre entreprise et nos activités. En 2020, nous avons également organisé des groupes de réflexion pour sonder nos employés sur les forces de la Société et recueillir leurs idées sur les façons de nous améliorer, alors qu'en 2021, l'exercice visait à prendre le pouls au sujet de l'engagement des employés et à veiller à ce que Bombardier demeure un employeur de choix. C'est pourquoi nous estimons que les employés disposent déjà de divers canaux leur offrant la possibilité de prendre part aux prises de décisions, d'aider dans l'élaboration des plans d'affaires et de contribuer au succès de la Société.

Nous interagissons aussi régulièrement avec divers syndicats et leurs représentants afin de présenter et d'analyser un certain nombre de décisions et d'initiatives importantes pour les employés syndiqués, qui représentent près de la moitié de notre main-d'œuvre. Ces discussions entre les syndicats et la direction sont source de renseignements précieux sur les activités de la Société et aident à guider les processus décisionnels.

Nous ne croyons pas que le fait d'élire un employé au conseil d'administration serait souhaitable ou nécessaire à la lumière du contexte de gouvernance canadien. Les employés qui siègent au conseil d'administration de leur entreprise ne sont pas considérés comme indépendants (au sens donné à ce terme dans les lois et règlements sur les valeurs mobilières applicables); par conséquent, leur

présence au sein du conseil fait en sorte qu'il est plus difficile d'avoir des comités constitués d'administrateurs indépendants. De plus, compte tenu du régime juridique auquel la Société est assujettie, les administrateurs ont déjà l'obligation d'agir avec prudence, diligence, honnêteté et loyauté. À ce titre, les administrateurs peuvent prendre en considération les intérêts de diverses parties prenantes, y compris les employés, mais au final, leurs décisions doivent être prises dans l'intérêt de la Société. Pour cette raison, les employés qui siègent au conseil d'administration pourraient être plus susceptibles de se retrouver en situation de conflit d'intérêts.

**Compte tenu de ce qui précède, la Société recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.**

## 2. Femmes gestionnaires : promotions, avancement et montée en grade

**Il est proposé que la société publie annuellement, selon la forme qui lui conviendra, un rapport sur la représentation des femmes au sein de ses gestionnaires du premier échelon au dernier échelon, immédiatement sous la présidence.**

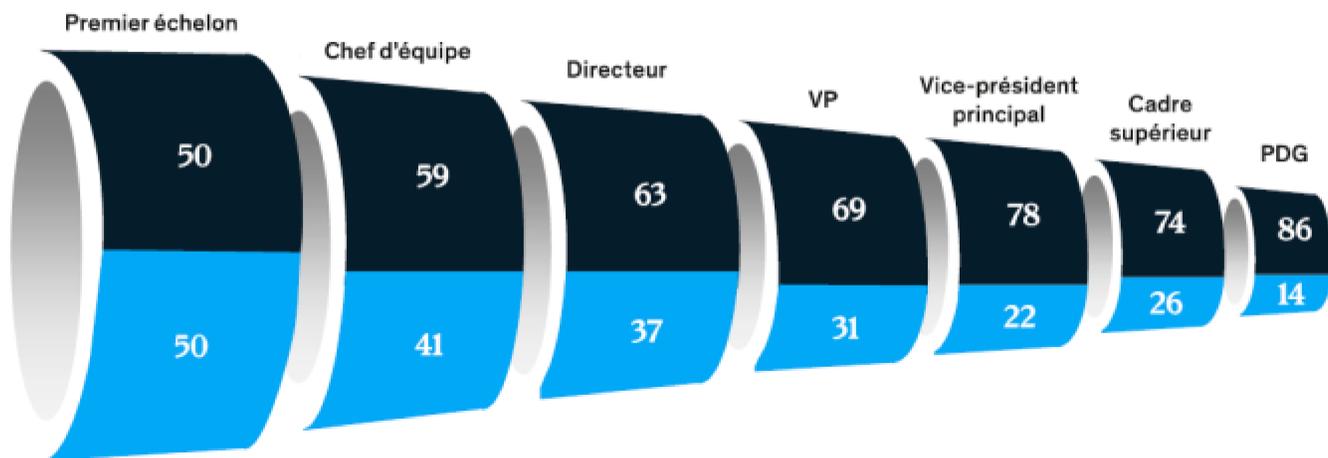
### Argument

La pandémie a complètement bouleversé notre économie et nos différents milieux de travail. La crise a particulièrement touché les femmes, alors que des millions d'entre elles ont dû quitter leur travail, privilégier le temps partiel ou ont été tout simplement mises à pied, compte tenu de la nature de leur travail ou du secteur économique au sein duquel elles œuvraient. Les entreprises se retrouvent ainsi avec beaucoup moins de femmes à la direction ou en voie de devenir dirigeantes dans l'avenir. Ceci ne fera qu'accentuer une situation qui existait déjà. Selon une étude du cabinet McKenzie<sup>1</sup>, si les femmes composaient 50 % des employés au premier échelon dans les organisations sondées, celles-ci ne composent que 31 % des postes de vice-président et 14 % des postes de PDG comme l'illustre bien ce graphique.

### Représentation selon le sexe dans le pipeline de talents

Pourcentage d'hommes et de femmes

■ Hommes ■ Femmes



Il existe notamment des mesures pour « atténuer l'impact qu'un congé parental sans solde et un emploi à temps partiel a sur la carrière et le revenu des employées<sup>2</sup> », les femmes étant encore aujourd'hui plus susceptibles que les hommes de vivre pareille situation professionnelle, ce qui constitue des entraves à leur avancement.

Les entreprises ne peuvent prendre le risque de perdre encore plus de femmes dans les postes de gestion. Le rapport proposé ici permettra de broser le bilan de la situation selon ces différents échelons, d'encourager les hauts dirigeants à fixer des objectifs de mixité pour chacun de ceux-ci et à renseigner toutes les parties prenantes sur les stratégies qui seront mises en place afin d'assurer le caractère vigoureux de la relance des activités, notamment après la crise sanitaire.

<sup>1</sup> Les femmes et le travail au Canada : d'aujourd'hui à demain <https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20present%20and%20future%20of%20women%20at%20work%20in%20canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf>

<sup>2</sup> Ibid., voir le programme *Shared Care*, de la société australienne Aurizon, notamment, entre autres exemples.

## RÉPONSE DE BOMBARDIER

Nous sommes résolus à promouvoir et à maintenir un milieu de travail inclusif et d'assurer la représentativité des femmes à différents niveaux de l'entreprise, des premiers échelons à la haute direction. Nous croyons fermement qu'une telle diversité encourage la prise en compte de perspectives et d'idées différentes, réduit le risque associé à la pensée de groupe et améliore les fonctions de surveillance, de prise de décision et de gouvernance.

Dans cette optique, la Société a adopté une politique sur la diversité qui décrit l'approche qu'elle a adoptée pour atteindre et maintenir une diversité au sein du conseil d'administration et aux postes de haute direction ou de gestion. Conformément à cette politique, nous souhaitons que le conseil d'administration soit composé d'au moins 30 % de femmes (cible atteinte au 31 décembre 2020) et que d'ici 2025, une proportion d'au moins 30 % des postes de gestion soient occupés par des femmes et conservés par elles par la suite. Nous faisons rapport annuellement sur les données statistiques à cet égard dans notre circulaire de sollicitation de procurations (voir la page 44 de la présente circulaire). Des données statistiques quant à l'effectif global de la Société sont déjà présentées à l'adresse suivante : <https://bombardier.com/fr/durabilite/employes/survol-des-employes>.

Notre engagement en matière de diversité, d'équité et d'inclusion se reflète également dans notre Code d'éthique, qui stipule que la Société doit offrir à tous des chances égales en matière d'emploi, sans distinction fondée sur divers motifs protégés, y compris le genre, conformément aux lois et aux règlements en vigueur dans chaque pays où elle exerce ses activités.

Nous sommes fiers d'appartenir à des associations axées sur la diversité dans le secteur de l'aviation, notamment l'International Aviation Women's Association. En 2020, nous avons conclu un partenariat avec l'École de génie et d'informatique Gina-Cody de l'Université Concordia, à Montréal (Québec) en vue de créer le programme de stage *Femmes en ingénierie* qui permet aux femmes d'acquérir une expérience professionnelle du monde réel et de bénéficier d'un accompagnement individualisé ayant pour but de les aider à poursuivre des carrières en génie et en technologie. Nous tenons à ce que Bombardier soit un employeur de choix auprès des femmes dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). Grâce à ces initiatives, nous nous attendons à voir une augmentation du nombre de femmes composant notre bassin de talents à tous les échelons de l'entreprise.

De plus, notre équipe Talent et diversité a lancé diverses campagnes de sensibilisation, notamment une formation sur la diversité et l'inclusion à l'intention de la direction, et a veillé à intégrer du contenu sur la diversité et l'inclusion dans les modules de formation en leadership dans l'optique de réduire le risque de préjugés, eu égard aux prises de décisions en matière de gestion des talents et à d'autres facteurs ayant une incidence sur le comportement en milieu de travail, auquel peuvent être confrontées les femmes (ainsi que d'autres groupes minoritaires désignés) en milieu de travail. La Société participe également à des conférences et à des ateliers de travail de façon à orienter le dialogue sur des moyens pratiques permettant aux femmes de faire avancer de leur carrière.

Ces efforts visant à promouvoir un milieu de travail inclusif pour les femmes au sein de la Société ont été salués par la remise en 2020 et 2021 à Bombardier de la Certification Parité Bronze de l'organisme *La gouvernance au féminin*, qui a pour mission d'aider les femmes à améliorer leurs compétences en leadership, à faire progresser leur carrière et à accéder à des conseils d'administration au Canada. En plus d'évaluer la parité dans les organes décisionnels de notre entreprise, le processus de certification vise à évaluer notre engagement à l'égard de la mise en œuvre de politiques et de pratiques permettant aux femmes à tous les échelons hiérarchiques de progresser dans leur carrière.

Pour continuer d'encourager la diversité, l'équité et l'inclusion (« D+I »), nous veillons à soutenir les activités de notre réseau d'ambassadeurs D+I, un groupe composé d'environ 75 employés représentant différents genres et autres caractéristiques démographiques, dans le but d'assurer la promotion de la D+I au sein de l'entreprise. Les ambassadeurs D+I sont sensibilisés aux questions en matière de D+I, s'expriment sur le sujet avec leurs pairs et diverses équipes, participent à des événements en lien avec la D+I à l'interne et à l'externe, font part de leurs idées et de leurs points de vue sur notre stratégie en matière de D+I et participent à des groupes de travail visant à faire progresser nos principales initiatives de D+I. Nous soutenons également la mise sur pied de groupes similaires de mobilisation des employés, comme le groupe d'affinité axé sur les femmes récemment formé par les employés au sein de notre unité d'ingénierie qui encourage les femmes à faire carrière dans les disciplines STIM et leur offre du soutien à cet égard. De plus, chaque année depuis 2017, environ 20 femmes participent à un programme de perfectionnement professionnel d'une durée de 100 jours avec L'effet A, une initiative qui vise à propulser l'ambition féminine.

Nous croyons que le fait que la direction soit investie de la responsabilité de mettre en œuvre des politiques et pratiques plus équitables combiné à la valorisation des initiatives suscitées par la mobilisation des employés constituent la voie à privilégier pour assurer des progrès durables au chapitre de la D+I. De plus, l'entreprise cherche des moyens de renforcer davantage la gouvernance encadrant nos programmes D+I en mettant à la disposition des employés davantage d'avenues pour prendre part au processus d'élaboration de stratégies en matière de D+I.

**Compte tenu de ce qui précède, la Société recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.**

### 3. Le français, langue officielle

**Il est proposé que la langue de la société soit le français, notamment la langue de travail au Québec, y compris la langue aux assemblées annuelles. Son statut officiel doit être inscrit formellement, par écrit, aux lettres de la société.**

#### Argument

Le siège de la société est au Québec, un État de langue française.

L'État du Québec existe depuis plus de 400 ans. Aussi, la langue officielle du Québec est le français.

L'État du Québec est le seul État de langue française en Amérique.

La langue d'un peuple est son attribut fondamental le plus essentiel, un attribut existentiel.

La diversité du monde ne saurait d'aucune manière se réduire à des questions strictement relatives à la nature biologique des personnes physiques ou à l'arbitrage de privilèges individuels.

La diversité du monde est d'abord et avant tout une question collective reposant essentiellement sur la culture des peuples.

Le peuple du Québec, par le truchement de son État territorial et de ses institutions publiques, à commencer par son assemblée nationale, sa constitution et ses chartes, assure la protection de la diversité linguistique dans le monde en protégeant rigoureusement le caractère collectif et public de sa langue. L'esprit de la Loi est limpide<sup>1</sup>, y compris celui des réformes des Lois fédérale<sup>2</sup> et québécoise<sup>3</sup>.

Le respect et la promotion de cet attribut de la diversité planétaire est notamment une question de responsabilité sociale de toutes les entreprises.

Il en va de l'intérêt de toutes les *parties prenantes*, à commencer par l'ensemble de la collectivité, toutes origines confondues.

Le développement durable et le rendement à long terme ne peuvent se concevoir autrement.

Il est du devoir de la société d'agir dans le respect scrupuleux de ces principes sacrés.

Aussi, il est parfaitement possible de faire des affaires partout dans le monde avec un siège qui fonctionne dans la langue de l'État où il se trouve<sup>4</sup>.

Par exemple, l'assemblée générale annuelle des actionnaires de Samsung<sup>5</sup> (Suwon) est en coréen, Heineken<sup>6</sup> (Amsterdam) en néerlandais, Nissan<sup>7</sup> (Yokohama) en japonais, Foxconn<sup>8</sup> (Taïwan) en mandarin, Volkswagen<sup>9</sup> (Wolfsbourg) en allemand, puis L'Oréal<sup>10</sup> (Clichy), Danone<sup>11</sup> (Paris), Christian Dior<sup>12</sup> (Paris) et LVMH<sup>13</sup> (Paris) en français. Le contenu est traduit dans les autres langues. Le principe est simple et clair.

La langue française n'est pas un choix. C'est l'instrument collectif pour communiquer. Du reste, pour les langues étrangères, il y a la traduction, simultanée ou non.

Le français est notre langue à tous.

C'est un enjeu collectif d'équité, de justice et de dignité. Un enjeu national.

---

<sup>1</sup> La Charte de la langue française : une entrave [...] <http://hdl.handle.net/11143/10216>

<sup>2</sup> *Projet de loi C-32* (<https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture>)

*Français et anglais : Vers une égalité [...] https://www.canada.ca/fr/patrimoinecanadien/organisation/publications/publications-generales/egalite-langues-officielles.html*

<sup>3</sup> *Projet de loi n° 96* <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-96-42-1.html>

<sup>4</sup> *Comment se conclut un « deal » en français? [...] http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/1832243*

<sup>5</sup> AAA 2021 Samsung <https://www.youtube.com/watch?v=v8I9iOOv58A>

<sup>6</sup> AAA 2021 Heineken <https://www.theheinekencompany.com/sites/theheinekencompany/files/Downloads/PDF/AGM%202021/20210609%20Heineken%20N.V.%20Notulen%20AvA.pdf>

<sup>7</sup> AAA 2021 Nissan <https://www.youtube.com/watch?v=OS9Sm3Rgt9k>

<sup>8</sup> AAA 2021 Foxconn <https://www.youtube.com/watch?v=pPNJ37Ri3Q0>

<sup>9</sup> AAA 2021 Volkswagen <https://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/annual-general-meeting.html>

<sup>10</sup> AAA 2021 L'ORÉAL <https://www.loreal-finance.com/fr/assemblee-generale-2021>

<sup>11</sup> AAA 2021 DANONE <https://www.danone.com/fr/investor-relations/shareholders/shareholders-meeting.html>

<sup>12</sup> AAA 2021 Christian DIOR [https://voda.akamaized.net/dior/1520614\\_605ded3e38389/](https://voda.akamaized.net/dior/1520614_605ded3e38389/)

<sup>13</sup> AAA 2021 LVMH <https://www.lvmh.fr/actionnaires/agenda/assemblee-generale-2021/>

## RÉPONSE DE BOMBARDIER

Fondée en 1942 dans les Cantons-de-l'Est, au Québec, Bombardier est devenue un élément indissociable du tissu économique et culturel de la province. Établie à Montréal et présente dans plus de 13 pays, la Société est fière de figurer parmi les chefs mondiaux en aviation et d'accroître la force d'innovation du Québec partout au Canada et à l'étranger.

La Société emploie quelque 13 800 travailleurs et professionnels à l'échelle mondiale, dont environ 7 500 au Québec, principalement dans la grande région métropolitaine de Montréal. La Société possède également des bureaux ou des centres de service importants à Ottawa et à Toronto, en Ontario, ainsi qu'aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Allemagne, aux Émirats arabes unis, en Australie et à Singapour. Certains employés peuvent également exercer leurs fonctions ailleurs, à titre de représentants des ventes ou de spécialistes du soutien technique mobile. Nos activités dans la province de Québec soutiennent un réseau de plus de 700 fournisseurs et partenaires. Nous contribuons donc de façon importante au développement et à la croissance économique du Québec.

En tant qu'entreprise faisant affaire au Québec, nous appliquons et respectons la Charte de la langue française et nous respectons toutes les exigences relatives à la langue française au sein de l'entreprise et dans le cadre de nos activités commerciales au Québec. Les statuts constitutifs mis à jour, le règlement un et les résolutions administratives de la Société sont tous officiellement rédigés en français. La Société ne croit pas qu'il soit nécessaire de modifier ses règlements administratifs ou sa charte pour y inclure le français comme langue officielle de la Société.

Toutes les assemblées tenues par la Société avec les actionnaires se déroulent principalement en français, bien que l'anglais soit également employé pour favoriser un dialogue utile avec tous nos actionnaires. Toute portion d'une assemblée qui se déroule en anglais est traduite simultanément en français, les participants pouvant ainsi aisément écouter les assemblées entièrement en français s'ils le souhaitent.

Pour l'avenir, la Société demeure résolue à faire en sorte que le français demeure au cœur de ses activités et que toutes ses parties prenantes puissent communiquer et interagir avec elle en français.

**Compte tenu de ce qui précède, la Société recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.**

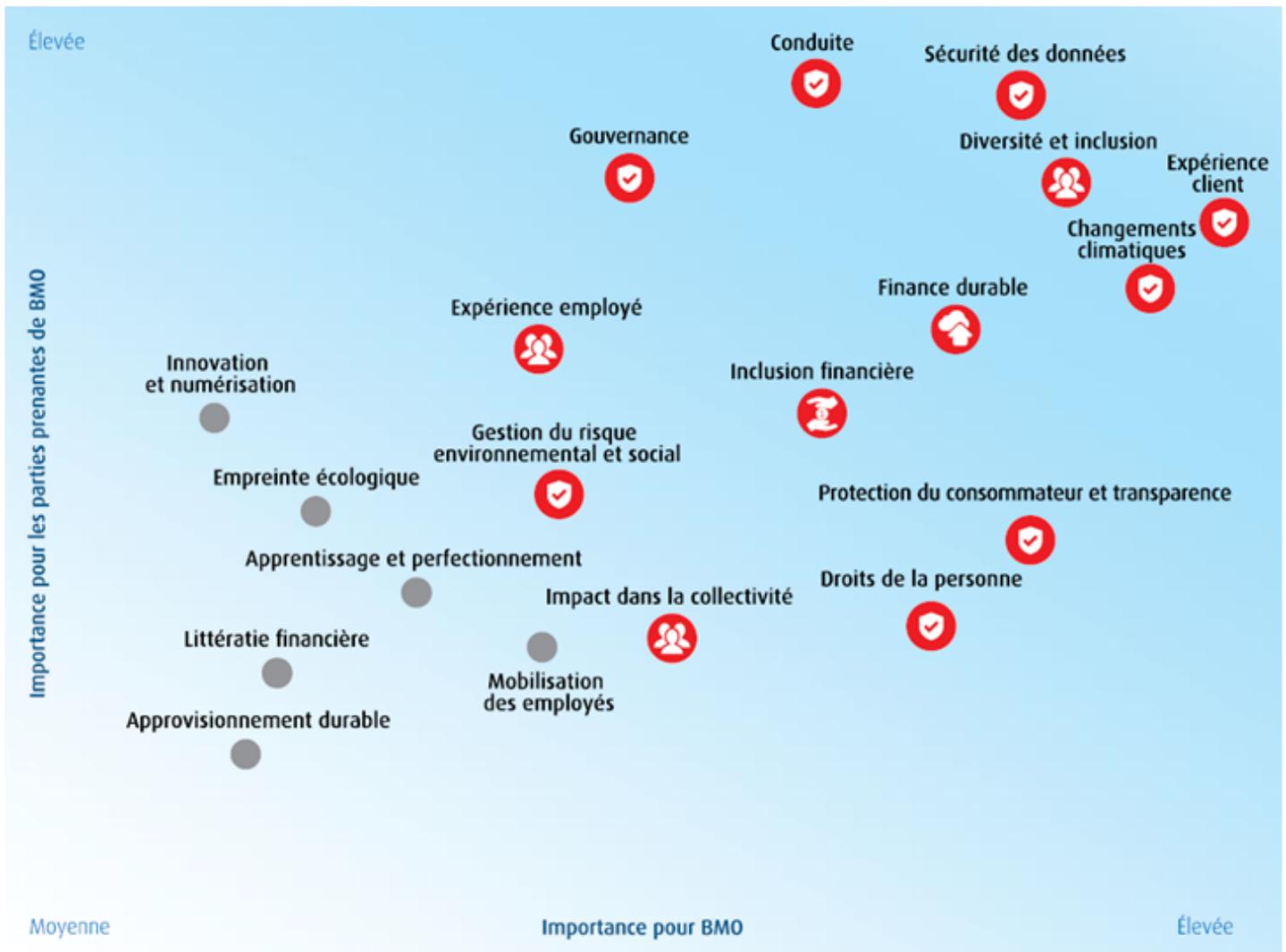
#### **4. Matrice de matérialité**

***Il est proposé que la société intègre dans son rapport annuel de responsabilité sociale une matrice de matérialité qui permettrait de mieux apprécier les enjeux de la stratégie de développement durable de l'entreprise, en regard de ses priorités en tant qu'institution et des attentes de ses diverses parties prenantes.***

#### **Argument**

Nous nous permettons de penser que vous sollicitez la participation des groupes d'actionnaires et d'investisseurs tout au long de l'année sur une variété de questions, y compris l'approche de la société en matière de gouvernance, votre approche et vos stratégies à l'égard de l'environnement, la diversité et l'inclusion, ainsi que la performance financière et la stratégie financière. Il serait opportun que l'ensemble des parties prenantes puissent être renseignées sur les résultats de cette consultation sur leurs besoins et leur alignement avec les priorités de la société.

À cet égard, nous précisons notre demande en vous demandant d'éclairer notre lecture de vos enjeux en incorporant, dans votre rapport de responsabilité sociale, une matrice de l'importance relative de vos enjeux hiérarchisés en fonction du poids que leur accordent votre entreprise et vos parties prenantes (voir rapport annuel de durabilité de la Banque de Montréal, page 13<sup>1</sup>) ce, conformément à l'approche prescrite par la *Global Reporting Initiative* (GRI).



<sup>1</sup> <https://notre-impact.bmo.com/wp-content/uploads/2021/03/BMO-2020-ESG-PAS-accessible-fr.pdf>

## RÉPONSE DE BOMBARDIER

Comme Bombardier s'efforce continuellement de renforcer son cadre de gouvernance et de gestion des critères ESG, nous reconnaissons qu'une analyse officielle de l'importance relative peut s'avérer un exercice fort utile pour garantir que la priorité soit accordée aux enjeux ESG les plus importants pour l'entreprise et nos parties prenantes. C'est pourquoi nous avons entrepris au cours de l'exercice 2021 un projet qui vise à cartographier l'importance relative; nous visons à ce que ce projet soit achevé en 2022. Nous reconnaissons l'importance de tenir les parties prenantes informées; ainsi, nous nous engageons et nous consentons par les présentes à inclure, après l'achèvement du projet de cartographie susmentionné, une matrice d'importance relative dans les prochains rapports ESG.

Une fois que nous aurons défini la matrice d'importance relative, nous la réviserons périodiquement pour nous assurer qu'elle tient compte de l'évolution de nos activités et des nouvelles tendances et priorités et verrons à inclure dans les prochains rapports ESG des mises à jour s'y rapportant.

Le conseil d'administration est donc convaincu que la Société s'emploie activement à améliorer de façon continue sa communication avec les actionnaires à l'égard des enjeux ESG.

**Compte tenu de ce qui précède, et pour faire suite aux discussions que la direction a tenues avec le MÉDAC, il a été convenu que la proposition n° 4 ne soit pas présentée à l'assemblée à des fins de vote.**

## 5. Intégration de paramètres ESG dans la fixation de la rémunération des hauts dirigeants

**Il est proposé que le comité des ressources humaines et de rémunération et le conseil d'administration intègrent des paramètres ESG dans le processus de fixation de rémunération de ses hauts dirigeants.**

### Argument

Lors de l'assemblée annuelle de 2019, nous avons déposé une proposition similaire qui avait recueilli l'appui de 10 % des votes. Celle-ci a été présentée à nouveau en 2020. Toutefois, compte tenu de la situation difficile de marché dans laquelle Bombardier exerçait alors ses fonctions et du plan de redressement que l'entreprise devait exécuter, nous avons accepté de ne pas la soumettre au vote.

La crise sanitaire mondiale ayant amplifié l'importance des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et votre situation étant plus propice aujourd'hui, nous déposons à nouveau cette proposition, étant convaincus que l'intégration de paramètres ESG dans la conception des programmes de rémunération de vos hauts dirigeants pourra être une autre occasion de mettre davantage l'accent sur le changement durable que vous souhaitez. Votre réponse à notre proposition de 2020 permet de croire que vous souscrivez à cette approche :

*« Le conseil d'administration est pleinement conscient que ces mesures contribuent à accroître la valeur à long terme de la Société et qu'elles sont donc dans l'intérêt des actionnaires et des parties prenantes de cette dernière, y compris les collectivités locales où elle exerce ses activités ».*

Au pays, une enquête menée en 2019 par *Compensation Governance Partners*<sup>1</sup> sur les circulaires de sollicitation de procuration de 196 sociétés du S&P/TSX révélait que 61 % des sociétés intégraient de tels paramètres dans leurs programmes de rémunération. Il ne fait aucun doute que l'établissement d'un lien formel entre la rémunération des hauts dirigeants et l'atteinte d'objectifs financiers porte ses fruits. Cette pratique est également applicable pour des objectifs non financiers tels que des objectifs de type ESG. Nous nous permettons ici de citer les résultats d'une étude universitaire de 2019<sup>2</sup> indiquant que les compagnies aériennes qui ont lié la rémunération à court terme de leurs hauts dirigeants à la ponctualité de l'arrivée de leurs vols ont effectivement réussi à accroître leur performance dans ce domaine.

Tant pour les investisseurs institutionnels que les actionnaires, la prise en compte des facteurs ESG est un élément de plus importants dans leurs décisions financières tant à court terme qu'à long terme.

---

<sup>1</sup> <https://www.ctf.ca/ctfweb/FR/Newsletters/Perspectives/2021/2/210202.aspx>

<sup>2</sup> Rajesh K. Aggarwal and Carola Schenone, Incentives and Competition in the Airline Industry, 8 Rev. of Corp. Fin. Studies 380 (2019).

## RÉPONSE DE BOMBARDIER

La Société attache une grande importance aux critères ESG dans le cadre de sa stratégie d'entreprise et considère que la gestion des risques et des occasions liés aux aspects ESG fait partie intégrante de sa réussite. Le Rapport ESG 2020 de Bombardier, qui peut être consulté à l'adresse <https://bombardier.com/fr/durabilite>, témoigne de son engagement à long terme à façonner un avenir durable et financièrement résilient.

Afin de mieux promouvoir l'intégration des facteurs ESG au sein de l'entreprise et d'accroître la responsabilisation des membres de la haute direction eu égard à l'atteinte des objectifs ESG, la Société a ajouté, dans la structure de ses régimes incitatifs à long terme pour l'exercice 2021, des mesures ESG non financières, lesquelles ont trait aux émissions de gaz à effet de serre, aux incidents entraînant des pertes de temps, aux femmes à des postes de gestion et à l'engagement des employés. Les mesures ESG choisies reflètent des facteurs commerciaux qui concordent avec la stratégie à long terme de la Société. Ces mesures seront revues régulièrement afin que leur pertinence soit optimisée d'après les éléments clés de la stratégie ESG en évolution de la Société. Veuillez consulter la page 58 de la présente circulaire pour obtenir plus de détails ainsi qu'une analyse des facteurs ESG aux fins de l'établissement de la rémunération des membres de la haute direction.

À la lumière de cette initiative, le conseil estime que son approche actuelle en matière de rémunération de ses membres de la haute direction et l'information présentée à ce sujet dans la présente circulaire répondent déjà aux objectifs de la proposition.

**Compte tenu de ce qui précède, et pour faire suite aux discussions que la direction a tenues avec le MÉDAC, il a été convenu que la proposition n° 5 ne soit pas présentée à l'assemblée à des fins de vote.**

## **DÉPOSÉ SUR SEDAR**

Montréal, le 5 mai 2022

Aux autorités de réglementation des valeurs mobilières  
de chacune des provinces du Canada

Madame, Monsieur,

**OBJET : Bombardier Inc.  
Rapport sur les résultats du vote conformément au paragraphe 11.3 du  
Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue (Règlement 51-102)**

---

Par suite de l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de Bombardier Inc. (la **Société**) qui a eu lieu le 5 mai 2022 (l'**assemblée**), et conformément au paragraphe 11.3 du Règlement 51-102, nous vous avisons par les présentes des résultats du vote compilés lors de l'assemblée.

### **Question ayant fait l'objet d'un vote**

1. Élection des administrateurs de la Société:
2. Nomination d'Ernst & Young, s.r.l./S.E.N.C.R.L., comptables professionnels agréés, à titre d'auditeurs indépendants de la Société et autorisation des administrateurs de la Société de fixer leur rémunération :

### **Résultat du vote**

- Les candidats proposés par la direction ont été élus à la majorité des voix exprimées par les actionnaires dans le cadre d'un vote par scrutin électronique. Les droits de vote ont été exercés de la manière indiquée à l'annexe A jointe aux présentes.
- Ernst & Young, s.r.l./S.E.N.C.R.L., ont été nommés à titre d'auditeurs indépendants de la Société, et les administrateurs ont été autorisés, à la majorité des voix exprimées par les actionnaires dans le cadre d'un vote par scrutin électronique, à déterminer la rémunération des auditeurs indépendants. 97,95% des droits de vote exprimés à l'assemblée, représentant un nombre total de 3 360 942 714 votes, ont été exercés POUR la nomination et 2,05%, représentant un nombre total de 70 334 732 votes, ont fait l'objet d'une ABSTENTION.

### Question ayant fait l'objet d'un vote

3. Adoption d'une résolution spéciale (dont le texte intégral est reproduit au Supplément B de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction) autorisant la Société à demander un certificat de modification en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* afin de modifier ses statuts de constitution mis à jour, en leur version modifiée, de manière à regrouper les actions classe A (droits de vote multiples) de la Société, émises et non émises, et les actions classe B (droits de vote limités) de la Société, émises et non émises, selon les modalités indiquées dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction :
  
4. Adoption d'une résolution consultative non contraignante (dont le texte intégral est énoncé à la page 24 de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction) sur l'approche de la Société en matière de rémunération des membres de la haute direction :
  
5. Étude des trois (3) propositions d'actionnaire énoncées au Supplément C de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction :

### Résultat du vote

- La résolution spéciale relative au regroupement d'actions a été approuvée aux deux tiers ( $\frac{2}{3}$ ) des voix exprimées par les actionnaires dans le cadre d'un vote par scrutin électronique. 99,20% des droits de vote exprimés à l'assemblée, représentant un nombre total de 3 319 297 528 votes, ont été exercés POUR l'approbation et 0,80%, représentant un nombre total de 26 919 100 votes, ont été exercés CONTRE.
  
- La résolution consultative non contraignante sur l'approche de la Société en matière de rémunération des membres de la haute direction a été approuvée à la majorité des voix exprimées par les actionnaires dans le cadre d'un vote par scrutin électronique. 97,92% des droits de vote exprimés à l'assemblée, représentant un nombre total de 3 276 755 819 votes, ont été exercés POUR l'approbation et 2,08%, représentant un nombre total de 69 493 429 votes, ont été exercés CONTRE.
  
- La proposition d'actionnaire 1 a été rejetée à la majorité des voix exprimées par les actionnaires dans le cadre d'un vote par scrutin électronique. 2,23% des droits de vote exprimés à l'assemblée, représentant un nombre total de 74 690 040 votes, ont été exercés POUR la proposition et 97,77%, représentant un nombre total de 3 271 555 284 votes, ont été exercés CONTRE.
  
- La proposition d'actionnaire 2 a été rejetée à la majorité des voix exprimées par les actionnaires dans le cadre d'un vote par scrutin électronique. 4,23% des droits de vote exprimés à l'assemblée, représentant un nombre total de 141 582 866 votes, ont été exercés POUR la proposition et 95,77%, représentant un nombre total de 3 204 665 061 votes, ont été exercés CONTRE.
  
- La proposition d'actionnaire 3 a été rejetée à

**Question ayant fait l'objet d'un vote**

**Résultat du vote**

la majorité des voix exprimées par les actionnaires dans le cadre d'un vote par scrutin électronique. 0,60% des droits de vote exprimés à l'assemblée, représentant un nombre total de 20 170 375 votes, ont été exercés POUR la proposition et 99,40%, représentant un nombre total de 3 326 077 551, ont été exercés CONTRE.

•

En espérant le tout conforme, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

*(signé) Annie Torkia*

Annie Torkia Lagacé  
Vice-présidente principale, Affaires juridiques et  
secrétaire de la Société  
Bombardier Inc.

**ANNEXE A**

**ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS**

<b>Nom des candidats</b>	<b>Nombre des voix POUR</b>	<b>Pourcentage des voix POUR (%)</b>	<b>Nombre des voix faisant l'objet d'une ABSTENTION</b>	<b>Pourcentage des voix faisant l'objet d'une ABSTENTION (%)</b>
Pierre Beaudoin	3 261 710 606	97,47	84 539 041	2,53
Éric Martel	3 297 721 536	98,55	48 528 111	1,45
Joanne Bissonnette	3 295 258 443	98,48	50 991 204	1,52
Charles Bombardier	3 286 159 634	98,20	60 090 013	1,80
Diane Fontaine	3 323 408 612	99,32	22 841 035	0,68
Ji-Xun Foo	3 272 496 656	97,80	73 752 429	2,20
Diane Giard	3 300 720 730	98,64	45 528 917	1,36
Anthony R. Graham	3 321 026 470	99,25	25 223 177	0,75
August W. Henningsen	3 317 021 064	99,13	29 228 567	0,87
Douglas R. Oberhelman	3 267 760 032	97,65	78 489 615	2,35
Melinda Rogers-Hixon	3 285 199 301	98,18	61 050 330	1,82
Eric Sprunk	3 309 508 008	98,90	36 741 639	1,10
Antony N. Tyler	3 296 433 869	98,51	49 815 778	1,49



**CASCADES INC.**

# Annexe A

# Propositions d'un actionnaire

Les propositions ci-après ont été faites par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (le « MÉDAC »), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, actionnaire de la Société, pour examen à l'assemblée. Les propositions ont été reproduites textuellement ci-dessous. Le MÉDAC est un actionnaire de la Société depuis le 13 février 2014 et détenait 235 actions ordinaires de la Société à la date où les propositions ont été soumises.

**Les réponses du conseil, y compris ses recommandations de vote, suivent les propositions énoncées ci-dessous.**

## Proposition A-1 : Représentation formelle des employés dans les prises de décision stratégiques

### TEXTE DU MÉDAC :

**Il est proposé que le conseil d'administration évalue les moyens d'accroître la participation des employés dans ses prises de décision. Il est suggéré que les conclusions de cette réflexion fassent l'objet d'un rapport lors de la prochaine assemblée annuelle de 2023.**

### ARGUMENTAIRE DU MÉDAC AU SOUTIEN DE SA PROPOSITION :

La crise sanitaire et économique nous a rappelé l'importance de la santé et du bien-être des employés au sein des organisations. Nul n'est besoin de rappeler certains avantages : un niveau plus élevé de satisfaction en regard de leur emploi, un meilleur sentiment d'appartenance, un taux d'engagement plus élevé, une productivité accrue, une diminution de l'absentéisme, une diminution des coûts d'assurance, des risques d'accidents de travail et des maladies professionnelles. Au cours des prochaines années, les conseils d'administration seront confrontés à plusieurs enjeux relevant de la gestion et au développement des talents.

Depuis les dernières années, les conseils d'administration se sont fait un devoir d'accroître la qualité de leurs prises de décision en faisant appel à différentes expériences et compétences et en faisant appel le plus possible à des personnes de tous les sexes, de tous les âges, de toutes les origines et de toutes les religions. Bien que nos conseils d'administration soient constitués majoritairement d'administrateurs indépendants, il y manque la vision des employés qui pourrait apporter une perspective autre des enjeux opérationnels et stratégiques de l'organisation, une meilleure surveillance des décisions de la haute direction et un meilleur équilibre des décisions prises avec des perspectives à court et à long terme, les employés ayant tendance à privilégier le long terme<sup>1</sup>.

Le Code de gouvernance corporative du Royaume-Uni<sup>2</sup> invitait, dans sa plus récente édition (2018), à considérer différentes initiatives pour accroître la participation des employés dans les décisions hautement stratégiques des organisations notamment les suivantes : la création d'un comité consultatif statutaire sur la main-d'œuvre, la désignation d'un membre du conseil d'administration pour assurer la liaison avec les travailleurs ou la mise en nomination d'au moins un employé autre que le PDG au titre de membre du conseil d'administration.

Parfaitement convaincus de la grande valeur qu'aurait la contribution directe et formelle des employés aux prises de décision stratégiques, notamment celles comportant des volets importants de gestion et de développement de talents, nous déposons cette proposition, confiants de ce que la société saura proposer, lors de la prochaine assemblée annuelle en 2023, des moyens pour assurer l'éclairage et la participation des employés.

(1) Andreas KOKKINIS and Konstantinos SERGAKIS, "A flexible model for efficient employee participation in UK companies." (2020) 20-2 J. Corp. Law Stud. 453-493, DOI: 10.1080/14735970.2020.1735161.

(2) Financial Reporting Council – 2018 – The UK Corporate Governance Code <https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50a-4841-95b0-d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.PDF>

## RÉPONSE DE LA SOCIÉTÉ À LA PROPOSITION DU MÉDAC :

La Société s'efforce activement de créer un milieu de travail où ses employés se sentent libres d'exprimer leur opinion et de se prononcer sur les sujets qui leur tiennent à cœur. En effet, depuis sa création, la Société a adopté une politique de porte ouverte qui encourage les employés à communiquer et à interagir avec la haute direction afin de faire part de leurs préoccupations, de leurs idées ou de leurs points de vue concernant l'état de la Société. De plus, les employés disposent de plusieurs moyens pour communiquer leurs points de vue, que ce soit en privé (par exemple, à chaque année, ils sont invités à communiquer leurs suggestions et leurs observations à leur superviseur dans le cadre de leurs deux rencontres d'évaluation de la performance avec celui-ci) ou publiquement (par exemple, aux réunions générales tenues dans les divers établissements ou sur les plateformes sociales internes de la Société). C'est notamment grâce à ces efforts que la Société figure régulièrement dans les divers palmarès des meilleurs employeurs au Canada depuis quelques années.

Malgré son engagement à encourager la mobilisation de ses employés et les efforts qu'elle fait constamment en vue de prendre leur point de vue en considération avant de prendre une décision, la Société considère que l'indépendance du conseil est un élément primordial de son système de gouvernance; les administrateurs ont l'obligation de faire preuve de prudence, de diligence, d'honnêteté et de loyauté et d'agir dans l'intérêt supérieur de la Société en tout temps. Bien que les employés jouent un rôle très important dans le succès et l'avenir de la Société et que la Société tienne compte de leurs intérêts chaque fois qu'il convient de le faire, elle ne considère pas qu'il soit approprié qu'un employé participe officiellement au processus de prise de décisions du conseil ou siège au conseil à titre de représentant des employés.

En outre, la Société considère l'importance des mesures pour préserver l'indépendance de son conseil d'administration. L'ajout d'un représentant des employés au sein du conseil pourrait avoir un impact négatif sur la notion d'indépendance dans le processus décisionnel. Par conséquent, bien qu'elle demeure déterminée à prendre en considération les intérêts des employés à court et à long terme, elle estime que la proposition du MÉDAC ne serait pas dans son intérêt.

**Pour les raisons susmentionnées, le conseil et la direction recommandent aux actionnaires de voter CONTRE la proposition du MÉDAC.**

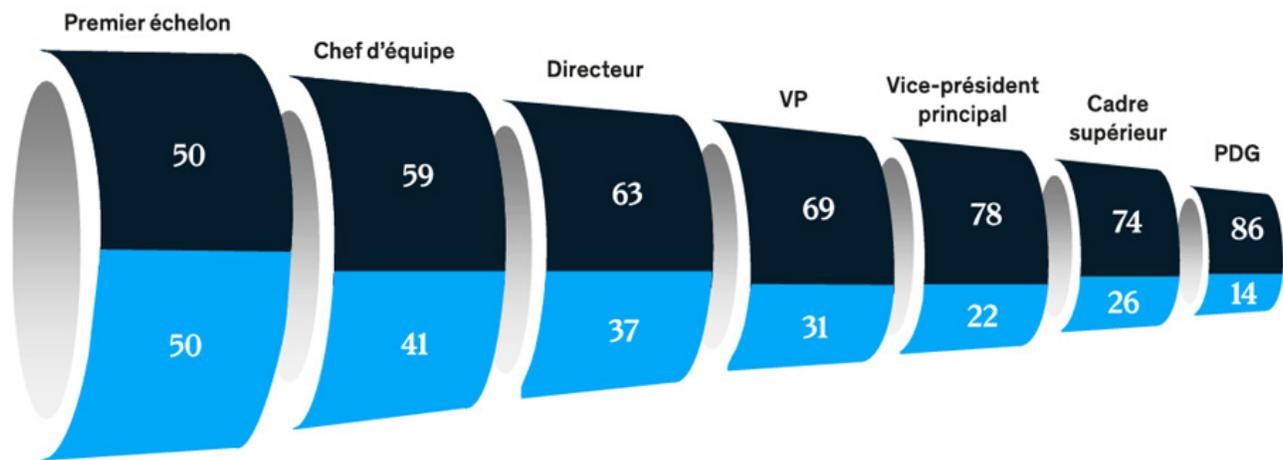
## Proposition A-2 : Femmes gestionnaires : promotions, avancement et montée en grade

### TEXTE DU MÉDAC :

Il est proposé que la société publie annuellement, selon la forme qui lui conviendra, un rapport sur la représentation des femmes au sein de ses gestionnaires du premier échelon au dernier échelon, immédiatement sous la présidence.

### ARGUMENTAIRE DU MÉDAC AU SOUTIEN DE SA PROPOSITION :

La pandémie a complètement bouleversé notre économie et nos différents milieux de travail. La crise a particulièrement touché les femmes, alors que des millions d'entre elles ont dû quitter leur travail, privilégier le temps partiel ou ont été tout simplement mises à pied, compte tenu de la nature de leur travail ou du secteur économique au sein duquel elles œuvraient. Les entreprises se retrouvent ainsi avec beaucoup moins de femmes à la direction ou en voie de devenir dirigeantes dans l'avenir. Ceci ne fera qu'accroître une situation qui existait déjà. Selon une étude du cabinet McKenzie<sup>3</sup>, si les femmes composaient 50 % des employés au premier échelon dans les organisations sondées, celles-ci ne composent que 31 % des postes de vice-président et 14 % des postes de PDG comme l'illustre bien ce graphique.



Il existe notamment des mesures pour « atténuer l'impact qu'un congé parental sans solde et un emploi à temps partiel a sur la carrière et le revenu des employées<sup>4</sup> », les femmes étant encore aujourd'hui plus susceptibles que les hommes de vivre pareille situation professionnelle, ce qui constitue des entraves à leur avancement.

Les entreprises ne peuvent prendre le risque de perdre encore plus de femmes dans les postes de gestion. Le rapport proposé ici permettra de brosser le bilan de la situation selon ces différents échelons, d'encourager les hauts dirigeants à fixer des objectifs de mixité pour chacun de ceux-ci et à renseigner toutes les parties prenantes sur les stratégies qui seront mises en place afin d'assurer le caractère vigoureux de la relance des activités, notamment après la crise sanitaire.

(3) Les femmes et le travail au Canada : d'aujourd'hui à demain : <https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/feature%20insights/gender%20quality/the%20present%20and%20future%20of%20women%20at%20work%20in%20canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf>

(4) Ibid., see the program Share Care, from the Australian company Aurizon in particular, amongst others.

## RÉPONSE DE LA SOCIÉTÉ À LA PROPOSITION DU MÉDAC :

La Société s'est toujours efforcée de promouvoir la diversité dans son milieu de travail, toujours déterminée à appliquer des pratiques d'embauche et de promotion équitables, y compris en ce qui a trait à la diversité hommes-femmes. Dans cette optique, en 2019, elle a adopté une politique sur la diversité et l'inclusion en milieu de travail, qui officialise son engagement à offrir un milieu de travail et des possibilités de carrière équitables, sans égard au sexe, à l'origine ethnique, à l'orientation sexuelle, aux croyances religieuses ou au statut familial ou économique. Elle a aussi adopté une pratique formelle sur la représentation féminine (la « pratique ») qui renforce son engagement à concevoir et mettre en œuvre des programmes et des processus qui soutiendront l'avancement professionnel des femmes au sein de Cascades. La pratique veille à ce que les processus de sélection et de promotion de Cascades soient exempts de préjugés sexistes. De plus, elle instaure des mesures telles que le fait de reconnaître les femmes de talent et de les encourager à poser leur candidature à des postes supérieurs et de veiller à ce que les mandats de recrutement et les offres d'emploi, tant internes qu'externes, attirent les candidatures féminines dans la mesure du possible, cherchant ainsi à accroître le degré de représentation féminine au sein de la haute direction. Dans le cadre de ces initiatives, la Société a mis sur pied un comité directeur qui se réunit au moins quatre fois par année afin de mettre en œuvre des programmes conçus en vue de faire en sorte que la diversité, l'équité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance fassent partie intégrante de sa stratégie de gestion d'acquisition de talents.

La Société a pris le même engagement en ce qui a trait à la représentation féminine au sein de son conseil et, en 2020, elle a adopté la politique sur la diversité au sein du conseil d'administration (la « politique »). Cette politique a pour but d'officialiser les mesures qu'elle prend à ce sujet dans le cadre du processus de recrutement d'administrateurs et qui reposent en grande partie sur sa conviction que la diversité hommes-femmes est l'un des éléments importants qui permettent au conseil de bien fonctionner. En pratique, les efforts que la Société fait pour augmenter la représentation féminine au sein de son conseil sont évidents, puisque six (6) des treize (13) candidats de cette année sont des femmes, ce qui démontre une fois de plus que la Société est déterminée à favoriser la parité des sexes au sein de son conseil, comme le prévoit la politique.

Comme il est indiqué à l'annexe B de la circulaire de la Société, en ce qui concerne les membres des équipes de direction des trois divisions de la Société, soit Cascades Emballage carton-caisse, Cascades Groupe produits spécialisés et Cascades Groupe tissu, 50 % ou onze (11) des vingt-deux (22) membres sont des femmes.

La Société a fait des efforts concertés, tant dans ses politiques écrites qu'en pratique, en vue de promouvoir la représentation féminine dans tous les aspects de son milieu de travail, y compris au sein de son équipe de haute direction et du conseil. De plus, elle donne déjà chaque année des renseignements détaillés au sujet de la représentation féminine au sein de son conseil, de sa direction et de sa haute direction dans sa circulaire (se reporter à l'annexe B – Énoncé des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise de la circulaire de cette année); par conséquent, elle estime qu'il n'est pas nécessaire de donner d'autres renseignements à ce sujet.

**Pour les raisons susmentionnées, le conseil et la direction recommandent aux actionnaires de voter CONTRE la proposition du MÉDAC.**

## Proposition A-3 : Devenir une société « d'intérêt social »

### TEXTE DU MÉDAC :

Il est proposé que la société analyse la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social et en fasse rapport aux actionnaires lors de la prochaine assemblée annuelle.

### ARGUMENTAIRE DU MÉDAC AU SOUTIEN DE SA PROPOSITION :

Depuis 2002, les sociétés doivent rendre compte de leur contribution à la société quant à leur performance non seulement économique, mais aussi sociale et environnementale. Vingt ans plus tard, les sociétés doivent pousser plus loin leur engagement à une prospérité inclusive, écologique et durable en analysant la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social, comme le fait déjà la Banque de développement du Canada (BDC), en ajustant ses règlements internes. « Introduite dans l'état du Maryland en 2010 et aujourd'hui adoptée dans 36 États américains<sup>5</sup> », en Colombie-Britannique<sup>6</sup> et prévue par le projet de loi 797<sup>7</sup>, la société d'intérêt social se caractérise notamment par les éléments suivants<sup>8</sup> :

1. Le but de la Société doit inclure [...] la création d'un impact positif sur la société et l'environnement, pris dans son ensemble, des activités et des opérations de la Société [...]
2. Les administrateurs de la Société doivent orienter leurs décisions à l'égard de la Société en considérant [...] les intérêts à court terme et à long terme de la Société, incluant [...] les intérêts des actionnaires, employés, fournisseurs, créanciers et consommateurs de la Société, de même que des gouvernements et de l'environnement [les parties intéressées], ainsi que la communauté et société au sein de laquelle la Société opère ses activités.
3. Dans l'exercice de ses fonctions et pour déterminer ce qui est dans l'intérêt de la Société, chaque administrateur peut considérer les Parties intéressées dans leur ensemble et ne sera pas tenu de donner préséance à l'intérêt particulier d'une partie intéressée. [... 4 ... 5.]

Le Pr Henry Mintzberg (McGill) dit que « les initiatives de responsabilité sociale d'entreprise qui réussissent n'arriveront jamais à compenser les effets de l'irresponsabilité sociale d'entreprise ou à y remédier<sup>9</sup> ». L'entreprise d'intérêt social permet d'enclaver, dans les statuts de la société, son engagement à œuvrer dans l'intérêt général du public et à rendre compte de l'impact de ses actions sur l'ensemble des parties prenantes.

### RÉPONSE DE LA SOCIÉTÉ À LA PROPOSITION DU MÉDAC :

La Société est fière de ses résultats sur le plan social et environnemental. Depuis ses débuts en 1964, Cascades s'inscrit comme pionnière en matière de responsabilité sociale et demeure un chef de file dans ce domaine, comme il est décrit plus amplement à la rubrique 4 – Gouvernance d'entreprise de la circulaire de cette année.

La Société a déjà pris des engagements et accompli des progrès dans les domaines mentionnés dans la proposition. Ses valeurs sont décrites dans son énoncé de mission, qui stipule clairement qu'elle s'efforce de contribuer au mieux-être des personnes, des communautés et de la planète en proposant des solutions durables, innovantes et créatrices de valeur.

Conformément à ces valeurs, la Société a mis en œuvre trois plans de développement durable pluriannuels et a récemment lancé son quatrième plan, intitulé « Propulser le progrès ». Ce plan a essentiellement pour objet de faire en sorte que l'entreprise et les activités de la Société aient une incidence favorable sur la société et l'environnement et il énonce les objectifs que la Société s'est fixée selon les huit thèmes suivants : 1) les changements climatiques; 2) la consommation d'eau; 3) les produits écoconçus; 4) l'approvisionnement responsable; 5) les villes et les communautés durables; 6) l'engagement communautaire; 7) la santé, la sécurité et le bien-être; 8) l'équité, la diversité et l'inclusion. Dans le cadre de l'élaboration de son nouveau plan, la Société a collaboré avec un cabinet externe indépendant en vue d'effectuer un vaste processus de consultation auprès de ses parties prenantes et de recueillir les observations de 850 personnes de tous horizons.

De plus, en établissant des priorités relatives à l'environnement, à l'approvisionnement durable et responsable, à la mobilisation des employés et aux implications communautaires, et en présentant des comptes rendus à cet égard, la Société harmonise déjà ses intérêts à court et à long terme et ceux de ses parties prenantes.

Le comité santé et sécurité, environnement et développement durable du conseil d'administration est chargé de faire des recommandations et des comptes rendus au conseil d'administration au sujet de questions liées à la santé et sécurité au travail, à l'environnement, au développement durable et aux changements climatiques et d'élaborer les politiques, normes, pratiques et programmes connexes que la Société met en œuvre. En outre, le comité de gouvernance, responsabilité sociale et mises en candidature est chargé de surveiller les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG ») applicables à la Société et de s'assurer qu'elle en tient compte dans la gestion de ses activités et de ses ressources humaines.

Pour ces raisons, la Société estime qu'il n'est pas nécessaire d'analyser la possibilité de devenir une société d'intérêt social. La Société continue à prioriser les initiatives en matière de responsabilité sociale et à rendre compte aux actionnaires de ses réalisations à ce sujet, mais elle ne pense pas qu'il soit utile d'officialiser davantage cette démarche.

**Pour les raisons susmentionnées, le conseil et la direction recommandent aux actionnaires de voter CONTRE la proposition du MÉDAC.**

(5) OSLER, HOSKIN & HARCOURT, "B.C.'s new legislation on benefit companies", Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l. (June 17, 2020), <https://www.osler.com/en/resources/regulations/2020/b-c-s-new-legislation-on-benefit-companies>

(6) "Bill M 209 - 2019: Business Corporations Amendment Act (No. 2), 2019" (May 15, 2019) <https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/bills/billsprevious/4th41st:m209-3>

(7) "Bill 797, An Act to amend the Business Corporations Act to include benefit corporations" Bill 797, An Act to amend the Business Corporations Act to include benefit corporations - National Assembly of Québec ([assnat.qc.ca](http://assnat.qc.ca))

(8) "Canada - Corporation Legal Requirement" <https://www.bcorporation.net/en-us/legal-requirement/country/canada/province/federal-incorporation/corporate-structure/corporation>

(9) Craig RYAN, "How B Corps are transforming corporate social responsibility" (September 13, 2020), <https://www.bdc.ca/en/articles-tools/blog/future-is-here-how-b-corps-transforming-corporate-social-responsibility>

# Proposition A-4 : Le français, langue officielle

## TEXTE DU MÉDAC :

Il est proposé que la langue de la société soit le français, notamment la langue de travail au Québec, y compris la langue aux assemblées annuelles. Son statut officiel doit être inscrit formellement, par écrit, aux lettres de la société.

## ARGUMENTAIRE DU MÉDAC AU SOUTIEN DE SA PROPOSITION :

Le siège de la société est au Québec, un État de langue française.

L'État du Québec existe depuis plus de 400 ans. Aussi, la langue officielle du Québec est le français.

L'État du Québec est le seul État de langue française en Amérique.

La langue d'un peuple est son attribut fondamental le plus essentiel, un attribut existentiel.

La diversité du monde ne saurait d'aucune manière se réduire à des questions strictement relatives à la nature biologique des personnes physiques ou à l'arbitrage de privilèges individuels.

La diversité du monde est d'abord et avant tout une question collective reposant essentiellement sur la culture des peuples.

Le peuple du Québec, par le truchement de son État territorial et de ses institutions publiques, à commencer par son assemblée nationale, sa constitution et ses chartes, assure la protection de la diversité linguistique dans le monde en protégeant rigoureusement le caractère collectif et public de sa langue. L'esprit de la Loi est limpide<sup>10</sup>, y compris celui des réformes des Lois fédérale<sup>11</sup> et québécoise<sup>12</sup>.

Le respect et la promotion de cet attribut de la diversité planétaire est notamment une question de responsabilité sociale de toutes les entreprises.

Il en va de l'intérêt de toutes les parties prenantes, à commencer par l'ensemble de la collectivité, toutes origines confondues.

Le développement durable et le rendement à long terme ne peuvent se concevoir autrement. Il est du devoir de la société d'agir dans le respect scrupuleux de ces principes sacrés.

Aussi, il est parfaitement possible de faire des affaires partout dans le monde avec un siège qui fonctionne dans la langue de l'État où il se trouve<sup>13</sup>.

Par exemple, l'assemblée générale annuelle des actionnaires de Samsung<sup>14</sup> (Suwon) est en coréen, Heineken<sup>15</sup> (Amsterdam) en néerlandais, Nissan<sup>16</sup> (Yokohama) en japonais, Foxconn<sup>17</sup> (Taiwan) en mandarin, Volkswagen<sup>18</sup> (Wolfsbourg) en allemand, puis L'Oréal<sup>19</sup> (Clichy), Danone<sup>20</sup> (Paris), Christian Dior<sup>21</sup> (Paris) et LVMH<sup>22</sup> (Paris) en français. Le contenu est traduit dans les autres langues. Le principe est simple et clair.

La langue française n'est pas un choix. C'est l'instrument collectif pour communiquer. Du reste, pour les langues étrangères, il y a la traduction, simultanée ou non.

Le français est notre langue à tous.

C'est un enjeu collectif d'équité, de justice et de dignité. Un enjeu national.

## RÉPONSE DE LA SOCIÉTÉ À LA PROPOSITION DU MÉDAC :

La Société entretient, et entretiendra toujours, des relations serrées avec la société québécoise. Ses employés travaillent en français dans toute la province et la Société se conforme toujours à l'ensemble des lois et des règlements qui régissent l'utilisation du français.

En outre, la Société démontre régulièrement et sans équivoque l'importance qu'elle accorde à la langue française. Son assemblée annuelle des actionnaires se tient toujours exclusivement en français, le contenu étant traduit en anglais. Les actionnaires qui assistent à ces assemblées peuvent intervenir et poser des questions en français et obtenir une réponse en français. Tous les membres de l'équipe de la haute direction de la Société parlent français et peuvent communiquer avec toutes les parties prenantes en français. Enfin, le conseil d'administration a toujours délibéré en français et continuera à le faire, étant donné que tous les candidats aux postes d'administrateurs de cette année parlent et travaillent en français.

La Société estime qu'il n'est pas nécessaire de modifier ses règlements administratifs afin de désigner le français à titre de langue officielle de la Société. Cascades est une société par actions régie par la *Loi sur les sociétés par actions* (Québec) et la *Loi sur les valeurs mobilières* (Québec) et, comme son siège social est situé au Québec, elle est assujettie aux lois québécoises qui régissent l'utilisation du français. La Société continuera de faire affaire en français au Québec et cherchera à s'assurer que toutes ses parties prenantes au Québec peuvent bénéficier de services, communiquer et travailler en français si elles le souhaitent.

**Pour les raisons susmentionnées, le conseil et la direction recommandent aux actionnaires de voter CONTRE la proposition du MÉDAC.**

(10) *La Charte de la langue française : une entrave [...]* <http://hdl.handle.net/11143/10216>

(11) *Bill C-32* [https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture/Français et anglais : Vers une égalité \[...\]](https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture/Français%20et%20anglais%20-%20Vers%20une%20égalité%20[...])  
<https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/organisation/publications/publications-generales/egalite-langues-officielles.html>

(12) *Bill 96* <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-96-42-1.html>

(13) *Comment se conclut un "deal" en français? [...]* <http://collections.banq.qc.ca/ark:/152327/1832243>

(14) *AAA 2021 Samsung* <https://www.youtube.com/watch?v=v819i00v58A>

(15) *AAA 2021 Heineken* <https://www.theheinekencompany.com/sites/theheinekencompany/files/Downloads/PDF/AGM%202021/20210609%20Heineken%20N.V.%20Notulen%20AvA.pdf>

(16) *AAA 2021 Nissan* <https://www.youtube.com/watch?v=0S9Sm3Rgek>

(17) *AAA 2021 Foxconn* <https://www.youtube.com/watch?v=pPNJ37Rt3Q0>

(18) *AAA 2021 Volkswagen* <https://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/annual-general-meeting.html>

(19) *AAA 2021 L'OREAL* <https://www.loreal-finance.com/fr/assemblee-generale-2021>

(20) *AAA 2021 DANONE* <https://www.danone.com/fr/investor-relations/shareholders-meeting.html>

(21) *AAA 2021 Christian DIOR* [https://voda.akamaized.net/dior/1520614\\_605ded3e38389/](https://voda.akamaized.net/dior/1520614_605ded3e38389/)

(22) *AAA 2021 LVMH* <https://www.lvmh.fr/actionnaires/agenda/assemblee-generale-2021/>

## Proposition A-5 : Raison d'être et engagement

### TEXTE DU MÉDAC :

**Cette proposition ayant obtenu 17,89 % d'appui auprès des actionnaires, nous la déposons à nouveau : Il est proposé que le conseil d'administration et la direction précisent la raison d'être de Cascades inc. en tant qu'organisation et qu'un des comités du conseil d'administration ait pour mandat d'assurer le suivi du déploiement des politiques, engagements et initiatives mis en œuvre pour concrétiser cette nouvelle orientation stratégique notamment en termes de santé, d'environnement, de ressources humaines et de relations avec les parties prenantes.**

### ARGUMENTAIRE DU MÉDAC AU SOUTIEN DE SA PROPOSITION :

Rappelons que l'objectif de cette proposition est d'intégrer dans la prise de décision de Cascades la contribution que l'entreprise souhaite apporter aux principaux enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux et économiques en impliquant ses principales parties prenantes. Bien que la culture organisationnelle de Cascades puisse être imprégnée d'une telle orientation, rien n'assure sa pérennité une fois le départ des fondateurs ou de leurs héritiers. Il est important de l'énoncer clairement et que le l'un des comités du conseil d'administration ait pour mission :

- de préparer et d'éclairer les travaux du conseil en ce qui concerne le déploiement des politiques, engagements et initiatives mis en œuvre par Cascades inc. dans le cadre de ses orientations stratégiques, notamment en termes de santé, d'environnement, de ressources humaines;
- de dialoguer avec les différentes parties prenantes en regard de sa progression vers de tels objectifs et de rendre compte de ses rencontres au conseil;
- d'examiner les systèmes de reddition de compte et de contrôle extrafinanciers ainsi que les principaux résultats de l'information extrafinancière publiée par Cascades inc.;
- de renseigner les actionnaires sur les différents enjeux soulevés par ses travaux.

### RÉPONSE DE LA SOCIÉTÉ À LA PROPOSITION DU MÉDAC :

Depuis ses débuts en 1964, Cascades s'inscrit comme pionnière en matière de responsabilité sociale. C'est en positionnant la préservation des ressources et l'impact environnemental au cœur même de sa stratégie d'affaire que la Société a forgé sa marque, repoussant ses limites au fil du temps et à travers une structure qui répond habilement aux besoins des différentes parties prenantes. Concrètement, les stratégies relatives à la responsabilité sociale se concrétisent à toutes les étapes de la chaîne de valeur de la Société : approvisionnement responsable, opérations durables et produits écoconçus.

Notre raison d'être est exprimée dans notre énoncé de mission, qui stipule clairement que nous nous sommes fixé comme objectif de contribuer au mieux-être des personnes, des communautés et de la planète en proposant des solutions durables, innovantes et créatrices de valeur. Cette mission a formé nos convictions fondamentales en tant que société et continuera à façonner notre vision de l'avenir. Bien que la Société n'écarte pas la possibilité d'adopter un énoncé officiel de sa raison d'être à l'avenir, elle ne pense pas que ce serait utile de le faire à l'heure actuelle.

Le conseil a déjà mis en place un comité santé et sécurité, environnement et développement durable, lequel est chargé de faire des recommandations et des comptes rendus au conseil au sujet de questions liées à la santé et sécurité au travail, à l'environnement, au développement durable et aux changements climatiques, et à l'élaboration des politiques, normes, pratiques et programmes connexes que la Société met en œuvre.

Le comité de gouvernance, responsabilité sociale et mises en candidature a toujours eu pour mandat d'examiner et d'élaborer les principes et les pratiques en matière de gouvernance de la Société, ainsi que d'évaluer la qualité et l'efficacité des relations entre le conseil et la direction. Le 20 janvier 2022, la Société a modifié la charte de ce comité en y ajoutant des fonctions et des responsabilités supplémentaires en matière de responsabilité sociale. Ce comité a désormais la responsabilité de surveiller les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG ») applicables à la Société et de s'assurer qu'elle en tient compte dans la gestion de ses activités et de ses ressources humaines. Dans le cadre de ses nouvelles responsabilités, ce comité supervisera le travail effectué par l'ensemble des comités du conseil de la Société relativement aux rôles qu'ils jouent en matière de ESG.

À la lumière de la mission de la Société, de notre engagement de longue date à exercer nos activités de manière durable et dans l'intérêt de nos parties prenantes, ainsi que des rôles et responsabilités des comités mentionnés ci-dessus, y compris les nouvelles responsabilités confiées au comité de gouvernance, responsabilité sociale et mises en candidature, la Société est d'avis qu'elle se conforme déjà en substance à cette proposition du MÉDAC. Il ne serait donc ni nécessaire ni utile d'adopter cette proposition.

**Pour les raisons susmentionnées, le conseil et la direction recommandent aux actionnaires de voter CONTRE la proposition du MÉDAC.**



Le 13 mai 2022

## **PAR SEDAR**

Aux Autorités en valeurs mobilières de chacune des provinces du Canada

**OBJET : Cascades inc.  
Rapport sur les résultats du vote en vertu de l'article 11.3 du Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue (« Règlement 51-102 »)**

Madame, Monsieur,

À la suite de l'assemblée générale annuelle et extraordinaire des actionnaires de Cascades inc., (la « **Société** ») tenue le jeudi 12 mai 2022 (l'« **Assemblée** »), et conformément à l'article 11.3 du Règlement 51-102, nous vous avisons des résultats du vote obtenu lors de cette Assemblée.

## **QUESTIONS SOUMISES AU VOTE**

### **1. Élection des administrateurs**

Les treize (13) candidats proposés pour élection ont été élus administrateurs de la Société, poste qu'ils occuperont jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à l'élection ou la nomination de leurs successeurs. Le résultat suivant du vote représente la somme des voix exprimées par procuration et par bulletins de vote électronique :

<b>Nom du candidat</b>	<b>Votes POUR</b>	<b>%</b>	<b>ABSTENTION</b>	<b>%</b>
Alain Lemaire	70 095 688	94,33	4 215 477	5,67
Sylvie Lemaire	69 279 130	93,23	5 032 035	6,77
Elise Pelletier	72 776 260	97,93	1 534 905	2,07
Sylvie Vachon	73 769 985	99,27	541 180	0,73
Mario Plourde	73 068 897	98,33	1 242 268	1,67
Michelle Cormier	72 325 239	97,33	1 985 926	2,67
Martin Couture	73 239 665	98,56	1 071 500	1,44
Patrick Lemaire	73 086 150	98,35	1 225 015	1,65
Hubert T. Lacroix	73 772 737	99,28	538 428	0,72
Mélanie Dunn	73 920 098	99,47	391 067	0,53
Nelson Gentiletti	73 246 787	98,57	1 064 378	1,43
Elif Lévesque	72 866 874	98,06	1 444 291	1,94
Alex N. Blanco	74 211 205	99,87	99 960	0,13

## 2. Nomination de l'auditeur indépendant et autorisation au conseil de fixer sa rémunération

PricewaterhouseCoopers LLP/s.r.l./S.E.N.C.R.L., société de comptables professionnels agréés a été nommée auditeur indépendant et le conseil fut autorisé à fixer sa rémunération. Le résultat suivant du vote représente la somme des voix exprimées par procuration et par bulletins de vote électronique :

<b>Votes POUR</b>	<b>%</b>	<b>ABSTENTION</b>	<b>%</b>
69 564 172	93,52	4 818 234	6,48

## 3. Résolution consultative sur la rémunération des membres de la haute direction

Le résultat suivant du vote représente la somme des voix exprimées par procuration et par bulletins de vote électronique :

<b>Votes POUR</b>	<b>%</b>	<b>Votes CONTRE</b>	<b>%</b>
71 235 011	95,86	3 076 154	4,14

## 4. Résolution spéciale afin de modifier les statuts constitutifs

Le résultat suivant du vote représente la somme des voix exprimées par procuration et par bulletins de vote électronique :

<b>Votes POUR</b>	<b>%</b>	<b>Votes CONTRE</b>	<b>%</b>
73 868 952	99,40	442 213	0,60

## 5. Proposition d'un actionnaire A-1 – Représentation formelle des employés dans les prises de décision stratégiques

Le résultat suivant du vote représente la somme des voix exprimées par procuration et par bulletins de vote électronique :

<b>Votes POUR</b>	<b>%</b>	<b>Votes CONTRE</b>	<b>%</b>
2 528 700	3,40	71 781 570	96,60

## 6. Proposition d'un actionnaire A-2 – Femmes gestionnaires : promotions, avancement et monté en grade

Le résultat suivant du vote représente la somme des voix exprimées par procuration et par bulletins de vote électronique :

<b>Votes POUR</b>	<b>%</b>	<b>Votes CONTRE</b>	<b>%</b>
8 370 877	11,26	65 939 387	88,74

## 7. Proposition d'un actionnaire A-3 – Devenir une société « d'intérêt social »

Le résultat suivant du vote représente la somme des voix exprimées par procuration et par bulletins de vote électronique :

<b>Votes POUR</b>	<b>%</b>	<b>Votes CONTRE</b>	<b>%</b>
3 605 927	4,85	70 704 343	95,15

## 8. Proposition d'un actionnaire A-4 – Le français, langue officielle

Le résultat suivant du vote représente la somme des voix exprimées par procuration et par bulletins de vote électronique :

<b>Votes POUR</b>	<b>%</b>	<b>Votes CONTRE</b>	<b>%</b>
528 872	0,71	73 781 398	99,29

## 9. Proposition d'un actionnaire A-5 – Raison d'être et engagement

Le résultat suivant du vote représente la somme des voix exprimées par procuration et par bulletins de vote électronique :

<b>Votes POUR</b>	<b>%</b>	<b>Votes CONTRE</b>	<b>%</b>
3 640 052	4,90	70 670 218	95,10

Recevez mes salutations distinguées.

*/s/ Robert F. Hall*

Robert F. Hall  
 Chef de la stratégie, des affaires juridiques et secrétaire corporatif

c.c. Monsieur Michael Guerra, secrétaire corporatif adjoint

**CGI**

**CGI INC.**

# Annexe C

## Propositions d'actionnaire

### *Proposition numéro un – Accroître la représentation formelle des employés dans les prises de décision hautement stratégiques*

#### *Proposition*

Il est proposé que le conseil d'administration évalue les moyens d'accroître la participation des employés dans les prises de décision du conseil d'administration. Il est suggéré que les conclusions de cette réflexion doivent faire l'objet d'un rapport lors de la prochaine assemblée annuelle de 2023.

La crise sanitaire et économique nous a rappelé l'importance de la santé et du bien-être des employés au sein d'une organisation. Nul n'est besoin de rappeler certains avantages : un niveau plus élevé de satisfaction en regard de leur emploi, un meilleur sentiment d'appartenance, un taux d'engagement plus élevé, une productivité accrue, une diminution de l'absentéisme, une diminution des coûts d'assurance et des risques d'accidents de travail ou maladies professionnelles. Au cours des prochaines années, les conseils d'administration seront confrontés à plusieurs enjeux relevant de la gestion et au développement des talents.

Depuis les dernières années, les conseils d'administration se sont fait un devoir d'accroître la qualité de leurs prises de décision en faisant appel à différentes expériences et compétences et en faisant appel le plus possible à des personnes de tous les sexes, tous les âges, toutes les origines et toutes les religions. Bien que nos conseils d'administration soient constitués majoritairement d'administrateurs indépendants, il y manque la vision des employés qui pourrait apporter une perspective autre des enjeux opérationnels et stratégiques de l'organisation, une meilleure surveillance des décisions de la haute direction et un meilleur équilibre des décisions prises avec des perspectives à court et à long terme, les employés ayant tendance à privilégier le long terme<sup>1</sup>. Le Code de gouvernance corporative du Royaume-Uni<sup>2</sup> invitait, dans sa plus récente édition (2018), à considérer différentes initiatives pour accroître la participation des employés dans les décisions hautement stratégiques des organisations notamment les suivantes : la création d'un comité consultatif statutaire sur la main-d'œuvre, la désignation d'un membre du conseil d'administration pour assurer la liaison avec les travailleurs ou la mise en nomination d'au moins un employé autre que le PDG à titre de membre du conseil d'administration.

Parfaitement convaincus de la grande valeur qu'aurait la contribution directe et formelle des employés aux prises de décision stratégiques, notamment celles comportant des volets importants de gestion et de développement de talents, nous déposons cette proposition, confiants de ce que la société saura proposer, lors de la prochaine assemblée annuelle en 2023, des moyens pour assurer l'éclairage et la participation des employés.

#### *Réponse du conseil d'administration*

Au cœur de la culture de propriété de CGI se trouve l'engagement de la Compagnie à toujours chercher le meilleur équilibre entre ses trois parties prenantes : les clients, les actionnaires et les employés (que nous appelons membres car 85 % d'entre eux sont également actionnaires), tout en agissant comme une entreprise citoyenne responsable dans les communautés où nous vivons et travaillons. Par l'entremise d'exercices annuels de planification menés de manière systématique, CGI sollicite les commentaires de ses parties prenantes afin de s'assurer que sa planification locale et mondiale s'aligne sur la demande des clients, les attentes des actionnaires et les aspirations des membres. Les membres ont le pouvoir et la responsabilité d'agir en tant que propriétaires en comprenant notre stratégie mondiale et en donnant leur opinion pour aider à définir notre orientation.

Le processus commence par une consultation en ligne annuelle personnalisée, au cours de laquelle nos membres formulent des commentaires. Composée de questions quantitatives et qualitatives, la consultation traite de tous les objectifs stratégiques de CGI. Ces questions, mesures et indicateurs sont les mêmes que ceux qui sont utilisés dans l'ensemble de la Compagnie. Les résultats mondiaux, locaux et comparatifs sont communiqués et examinés à tous les niveaux de la direction et au conseil d'administration. Ils font également l'objet de discussions régulières avec l'ensemble de nos membres. Grâce à cette consultation, les dirigeants de CGI reçoivent de l'information précieuse concernant la

<sup>1</sup> Andreas KOKKINIS et Konstantinos SERGAKIS, « A flexible model for efficient employee participation in UK companies », (2020) 20-2 J. Corp. Law Stud. 453-493, DOI : 10.1080/14735970.2020.1735161.

<sup>2</sup> *Financial Reporting Council – 2018 – The UK Corporate Governance Code*  
<https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50ea-4841-95b0-d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.PDF>

compréhension qu'ont les membres des priorités de la Compagnie, l'opinion des membres sur l'efficacité de la Compagnie à mettre en œuvre ces priorités, et les idées des membres pour améliorer les initiatives et les investissements clés. En 2021, plus de 70 % des membres de CGI ont participé à la consultation.

Les commentaires des membres – ainsi que ceux des clients et des actionnaires – constituent la base des discussions lors de notre conférence annuelle sur le leadership. Après la conférence sur le leadership, les commentaires de nos parties prenantes, y compris nos membres, sont pris en compte dans les ajustements proposés aux objectifs, aux mesures et aux priorités du plan stratégique triennal continu de la Compagnie. Les membres du comité exécutif et du conseil d'administration discutent des ajustements proposés et les approuvent, puis les transmettent aux dirigeants de CGI pour qu'ils les utilisent dans leurs plans d'affaires annuels. Les dirigeants de CGI « bouclent la boucle » avec les membres en leur transmettant les points de vue des parties prenantes ainsi que les plans d'affaires opérationnels qui en résultent lors de notre « tournée annuelle », où les membres peuvent poser des questions pour mieux comprendre l'orientation stratégique de la Compagnie, la façon dont leurs commentaires ont contribué à l'élaboration des plans d'affaires et leur rôle dans la réussite de notre Compagnie.

Bien que certaines initiatives puissent fonctionner dans d'autres territoires, nous ne pensons pas qu'elles soient appropriées ou nécessaires en ce qui nous concerne et nous estimons que nos membres participent déjà activement à la prise de nos décisions stratégiques.

Par conséquent, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de **VOTER CONTRE** la proposition concernant l'augmentation de la représentation formelle des employés dans la prise de décisions stratégiques.

## *Proposition numéro deux – Le français, langue officielle*

### *Proposition*

Il est proposé que la langue de la société soit le français, notamment la langue de travail au Québec, y compris la langue aux assemblées annuelles. Son statut officiel doit être inscrit formellement, par écrit, aux lettres de la société.

Le siège de la société est au Québec, un État de langue française.

L'État du Québec existe depuis plus de 400 ans. Aussi, la langue officielle du Québec est le français.

L'État du Québec est le seul État de langue française en Amérique.

La langue d'un peuple est son attribut fondamental le plus essentiel, un attribut existentiel.

La diversité du monde ne saurait d'aucune manière se réduire à des questions strictement relatives à la nature biologique des personnes physiques ou à l'arbitrage de privilèges individuels. La diversité du monde est d'abord et avant tout une question collective reposant essentiellement sur la culture des peuples.

Le peuple du Québec, par le truchement de son État territorial et de ses institutions publiques, à commencer par son assemblée nationale, sa constitution et ses chartes, assure la protection de la diversité linguistique dans le monde en protégeant rigoureusement le caractère collectif et public de sa langue. L'esprit de la Loi est limpide<sup>1</sup>, y compris celui des réformes des Lois fédérale<sup>2</sup> et québécoise<sup>3</sup>.

Le respect et la promotion de cet attribut de la diversité planétaire est notamment une question de responsabilité sociale de toutes les entreprises.

Il en va de l'intérêt de toutes les *parties prenantes*, à commencer par l'ensemble de la collectivité, toutes origines confondues.

Le développement durable et le rendement à long terme ne peuvent se concevoir autrement.

Il est du devoir de la société d'agir dans le respect scrupuleux de ces principes sacrés.

Aussi, il est parfaitement possible de faire des affaires partout dans le monde avec un siège qui fonctionne dans la langue de l'État où il se trouve<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> La Charte de la langue française : une entrave [...] <http://hdl.handle.net/11143/10216>

<sup>2</sup> *Projet de loi C-32* <https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture>  
*Français et anglais : Vers une égalité [...]* <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/organisation/publications/publications-generales/egalite-langues-officielles.html>

<sup>3</sup> *Projet de loi n° 96* <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-96-42-1.html>

<sup>4</sup> *Comment se conclut un "deal" en français? [...]* <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/1832243>

Par exemple, l'assemblée générale annuelle des actionnaires de Samsung<sup>1</sup> (Suwon) est en coréen, Heineken<sup>2</sup> (Amsterdam) en néerlandais, Nissan<sup>3</sup> (Yokohama) en japonais, Foxconn<sup>4</sup> (Taïwan) en mandarin, Volkswagen<sup>5</sup> (Wolfsbourg) en allemand, puis L'Oréal<sup>6</sup> (Clichy), Danone<sup>7</sup> (Paris), Christian Dior<sup>8</sup> (Paris) et LVMH<sup>9</sup> (Paris) en français. Le contenu est traduit dans les autres langues. Le principe est simple et clair.

La langue française n'est pas un choix. C'est l'instrument collectif pour communiquer. Du reste, pour les langues étrangères, il y a la traduction, simultanée ou non.

Le français est notre langue à tous.

C'est un enjeu collectif d'équité, de justice et de dignité. Un enjeu national.

### *Réponse du conseil d'administration*

Fondée en 1976 à Québec, CGI figure parmi les plus importantes entreprises indépendantes de services-conseils en technologie de l'information et en management au monde. Le siège social de CGI est établi à Montréal, ce qui est source de fierté pour celle-ci.

À l'échelle mondiale, CGI exerce ses activités dans 40 pays par l'entremise de 80 000 consultants et professionnels et dans 400 bureaux à travers le monde. Nous offrons un environnement de travail inclusif et diversifié qui tient compte des collectivités dans lesquelles nous exerçons des activités. Nos employés, que nous appelons nos « membres » puisque 85 % d'entre eux sont des actionnaires de CGI, parlent plus de 30 langues dans leurs lieux de travail respectifs.

Dans la province de Québec, CGI emploie environ 7 500 consultants et professionnels et a des bureaux à Montréal, Québec, Gatineau, Drummondville, Saguenay, Sherbrooke et Shawinigan. Au Québec, nos activités soutiennent un réseau de plus de 950 fournisseurs, y compris quelque 300 spécialistes des technologies de l'information travaillant dans des petites et moyennes entreprises. CGI contribue de façon importante au développement et à la croissance du secteur des technologies de l'information au Québec.

À titre d'entreprise exerçant des activités au Québec, nous nous conformons à la Charte de la langue française et aux autres lois et règlements applicables au Québec, y compris ceux qui se rapportent à la langue. CGI respecte toutes les exigences liées à la langue française dans le cadre de ses activités commerciales et de ses affaires au Québec. Nous sommes déterminés à employer et à promouvoir la langue française au Québec en veillant à ce que nos trois parties prenantes (nos clients, nos actionnaires et nos membres) puissent communiquer avec nous, recevoir des services ou des communications ainsi que travailler en français.

La diversité des actionnaires de CGI tient à la fois du statut de multinationale de la Compagnie et du fait que la vaste majorité de ses 80 000 membres à l'échelle internationale, par leur participation à notre régime d'achat d'actions, sont également des actionnaires. Afin de promouvoir un dialogue constructif avec tous nos actionnaires, nous tenons nos assemblées générales annuelles en français et en anglais. Toute partie de nos assemblées qui se tient en anglais est traduite simultanément en français, et les participants peuvent, s'ils le souhaitent, écouter facilement l'intégralité de nos assemblées en français. De plus, l'ensemble des documents relatifs à nos assemblées peuvent être obtenus en français, et tous les actionnaires à nos assemblées sont invités à poser des questions et à voter dans la langue de leur choix.

Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de **VOTER CONTRE** la proposition concernant l'utilisation du français uniquement lors des assemblées générales annuelles de la Compagnie et l'inclusion du statut de la langue française dans les documents constitutifs de la Compagnie.

<sup>1</sup> AAA 2021 Samsung <https://www.youtube.com/watch?v=v8l9iOOv58A>

<sup>2</sup> AAA 2021 Heineken <https://www.theheinekencompany.com/sites/theheinekencompany/files/Downloads/PDF/AGM%2021/20210609%20Heineken%20N.V.%20Notulen%20AvA.pdf>

<sup>3</sup> AAA 2021 Nissan <https://www.youtube.com/watch?v=OS9Sm3Rgt9k>

<sup>4</sup> AAA 2021 Foxconn <https://www.youtube.com/watch?v=pPNJ37Rt3Q0>

<sup>5</sup> AAA 2021 Volkswagen <https://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/annual-general-meeting.html>

<sup>6</sup> AAA 2021 L'ORÉAL <https://www.loreal-finance.com/fr/assemblee-generale-2021>

<sup>7</sup> AAA 2021 DANONE <https://www.danone.com/fr/investor-relations/shareholders/shareholders-meeting.html>

<sup>8</sup> AAA 2021 Christian DIOR [https://voda.akamaized.net/dior/1520614\\_605ded3e38389/](https://voda.akamaized.net/dior/1520614_605ded3e38389/)

<sup>9</sup> AAA 2021 LVMH <https://www.lvmh.fr/actionnaires/agenda/assemblee-generale-2021/>

## Proposition numéro trois – Femmes gestionnaires : promotions, avancement et montée en grade

### Proposition

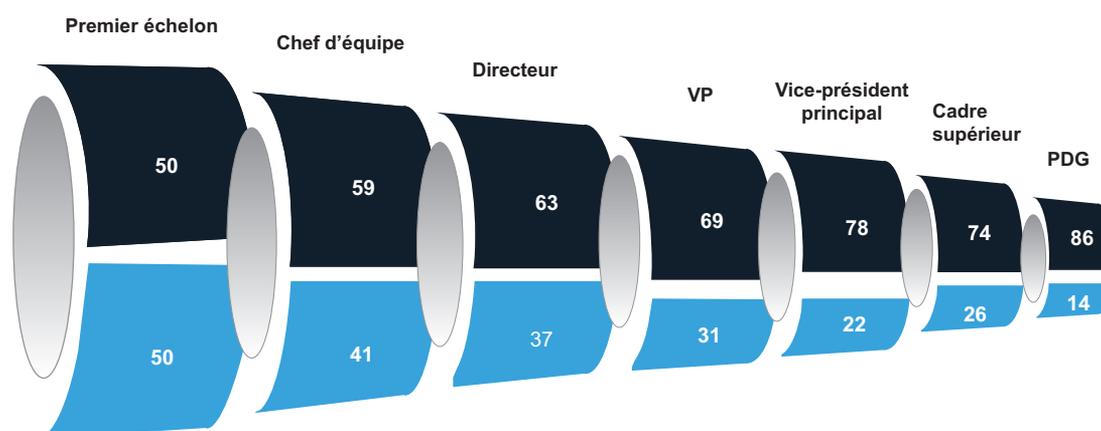
Il est proposé que la société publie annuellement, selon la forme qui lui conviendra, un rapport sur la représentation des femmes au sein de ses gestionnaires du premier échelon au dernier échelon, immédiatement sous la présidence.

La pandémie a complètement bouleversé notre économie et nos différents milieux de travail. La crise a particulièrement touché les femmes, alors que des millions d'entre elles ont dû quitter leur travail, privilégier le temps partiel ou ont été tout simplement mises à pied, compte tenu de la nature de leur travail ou du secteur économique au sein duquel elles œuvraient. Les entreprises se retrouvent ainsi avec beaucoup moins de femmes à la direction ou en voie de devenir de futures dirigeantes. Ceci ne fera qu'accroître une situation qui existait déjà. Selon une étude du cabinet McKinzie<sup>1</sup>, si les femmes composaient 50 % des employés au premier échelon dans les organisations canadiennes sondées par ce cabinet, celles-ci ne composent que 31 % des postes de vice-président et 14 % des postes de PDG comme l'illustre bien ce graphique.

#### Représentation selon le sexe dans le pipeline de talents

■ Hommes ■ Femmes

Pourcentage d'hommes et de femmes



Il existe notamment des mesures pour « atténuer l'impact qu'un congé parental sans solde et un emploi à temps partiel a sur la carrière et le revenu des employées<sup>2</sup> », les femmes étant encore aujourd'hui plus susceptibles que les hommes de vivre pareille situation professionnelle, ce qui constitue des entraves à leur avancement.

Les entreprises ne peuvent prendre le risque de perdre encore plus de femmes dans les postes de gestion. Le rapport proposé ici permettra de brosser le bilan de la situation selon ces différents échelons, d'encourager les hauts dirigeants à fixer des objectifs de mixité pour chacun de ceux-ci et à renseigner toutes les parties prenantes sur les stratégies qui seront mises en place afin d'assurer le caractère vigoureux de la relance des activités, notamment après la crise sanitaire.

<sup>1</sup> Les femmes et le travail au Canada : d'aujourd'hui à demain <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20present%20and%20future%20of%20women%20at%20work%20in%20canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf>

<sup>2</sup> Ibid., voir le programme *Shared Care*, de la société australienne Aurizon, notamment, entre autres exemples.

## Réponse du conseil d'administration

Dans notre rapport annuel sur la responsabilité sociale d'entreprise, nous incluons la répartition des talents par sexe en pourcentage selon le nombre total d'employés et les rôles de gestion. Ce rapport annuel est disponible sur notre site Web. Veuillez visiter l'adresse <https://www.cgi.com/sites/default/files/2021-05/cgi-2020-csr-report-fr.pdf>.

Dans tous les pays où cette obligation existe, nous fournissons aux gouvernements et aux organismes de réglementation des données sur la répartition des employés par sexe pour l'application des pratiques en matière d'emploi et de rémunération, afin d'offrir aux femmes des occasions équitables. Nous respectons notamment les pratiques en matière d'équité salariale au Canada (au Québec et en Ontario) et le Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi. Le rapport 2020 de CGI sur l'écart salarial entre les sexes au Royaume-Uni (*CGI 2020 UK Gender Pay Gap Report*) est également disponible à l'adresse <https://www.cgi.com/sites/default/files/2020-07/cgi-gender-pay-gap-report-2020.pdf> (en anglais seulement).

Mondialement, nous disposons de nombreux programmes spécifiquement destinés aux femmes afin de soutenir la progression de leurs carrières dans toutes nos unités d'affaires stratégiques. Quelques exemples incluent : Le programme de mentorat des femmes en technologie (Canada) ; *L'Effet A/Défi Ambition* (Canada, France) pour les leaders à haut potentiel ; *EmpowHer* (Centre et est de l'Europe) développement du leadership pour les consultants à haut potentiel ; sessions de préparation des panels de promotion pour les femmes (Royaume-Uni et Australie).

Notre réseau mondial Femmes de CGI vise à contribuer au succès global des femmes dans notre organisation grâce à des programmes et initiatives qui offrent des outils de développement professionnel et personnel, favorisent le talent et fournissent des occasions de réseautage entre membres ainsi qu'avec des organismes locaux, nationaux et externes. Cela se traduit par des réseaux locaux de femmes, qui sont des groupes d'affinité de ressources pour les femmes. En voici quelques exemples : Les essentielles (Québec) ; *Women of CGI* (Canada) ; *Germany Wing Women* ; *Women to Women* (Finlande, Pologne Baltique) ; *Women in IT* (Suède) ; *Women's Resource Group* (Royaume-Uni et Australie) ; et *Gender Equity* (ouest et sud de l'Europe). Ces groupes collaborent à l'échelle mondiale et sont impliqués dans des efforts visant notamment à soutenir les programmes destinés aux femmes afin de faire progresser plus de femmes vers une carrière dans la technologie et le conseil.

CGI est également flexible avec les membres qui ont des responsabilités familiales. Les dirigeants rencontrent les membres afin de comprendre leurs situations uniques et leur offrir du soutien et de la souplesse quant à leurs arrangements professionnels. Au Canada, CGI offre un complément de salaire pour le congé de maternité afin d'assurer une meilleure continuité du revenu pendant les premiers mois du congé. En Asie Pacifique et au Royaume-Uni et Australie, il existe des programmes spécifiques pour soutenir les femmes qui prennent un congé de maternité, dans le but de les soutenir dans leur retour au travail et dans l'équilibre de leurs nouvelles priorités.

En outre, CGI s'est engagée à participer au Défi 50-30 au Canada pour faire en sorte que la moitié de notre équipe de direction soit composée de femmes.

## Proposition numéro quatre – Vote consultatif sur la rémunération

### Proposition

Il est proposé que la société tienne un vote consultatif sur sa politique de rémunération à chaque assemblée annuelle de ses actionnaires, comme le font déjà nombre de sociétés, y compris plusieurs sociétés dont le contrôle est garanti par des actions à droit de vote multiple. La société reçoit cette proposition d'actionnaire chaque année depuis 2015, soit depuis que la Loi le permet. Chaque année, la quantité de votes exprimés au soutien de la proposition dépasse très largement le seuil nécessaire à garantir le droit de la présenter à nouveau. À deux reprises, la proposition n'a pas été soumise au vote des actionnaires, avec notre consentement, dans l'espoir de voir le vote consultatif implanté un jour. En 2021, avec notre consentement, la proposition n'a pas été soumise au vote des actionnaires, dans un geste de bienveillance, pour tenir compte du caractère exceptionnel de la crise sanitaire.

Les résultats de vote au soutien de cette proposition sont :

Année	Vote consultatif
2015	13,6 %
2016	15,4 %
2017	15,8 %
2018	X
2019	22,94 %
2020	X
2021	X

X : proposition non soumise au vote, avec notre consentement

### Réponse du conseil d'administration

L'élaboration de politiques en matière de rémunération qui contribueront fortement au succès d'une entreprise constitue une tâche complexe exigeant une excellente compréhension des activités de la Compagnie et de son environnement concurrentiel.

Les administrateurs de CGI ont élaboré une politique de rémunération des membres de la haute direction mettant l'accent sur la rémunération incitative liée au rendement de l'entreprise, en alignant les intérêts financiers des membres de la haute direction sur ceux des actionnaires. Les primes ne sont versées que lorsque l'enrichissement des actionnaires est atteint. CGI mesure le rendement de l'entreprise en fonction de la rentabilité, de la croissance et de la satisfaction des clients et des membres. Ces facteurs constituent le fondement des programmes de rémunération de la Compagnie, lesquels ont été conçus afin d'attirer et d'assurer la rétention des employés clés dont CGI a besoin pour demeurer concurrentielle dans un marché plein de défis et d'assurer une croissance continue et rentable pour les actionnaires.

Les votes consultatifs, de par leur nature binaire (oui ou non), ne permettent pas de recueillir des informations véritablement utiles pour le conseil d'administration et, en conséquence, ils ne peuvent pas favoriser un dialogue constructif avec les actionnaires. Comme le cadre réglementaire canadien actuel ne permet pas aux sociétés ouvertes de connaître l'identité de leurs actionnaires, nous ne voyons pas comment un vote consultatif peut entraîner un dialogue constructif avec des actionnaires qui, pour la plupart, demeurent anonymes.

CGI tient de nombreuses réunions avec les actionnaires et les autres investisseurs et communique avec eux sur une base continue. Ces réunions permettent d'aborder les questions des actionnaires à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction d'une manière plus productive que la tenue d'un vote consultatif. Le MÉDAC, l'organisation ayant soumis la présente proposition, a été invité à ces réunions mais n'y a jamais participé.

Au moyen de son Programme d'évaluation de la satisfaction des actionnaires (le « PESA »), la Compagnie sollicite les commentaires directs des actionnaires sur les principales pratiques en matière de gouvernance d'entreprise et les invite à noter ces pratiques sur une échelle de de 1 à 10. La note moyenne obtenue par la Compagnie pour l'exercice fiscal 2021 dans le cadre du sondage effectué au moyen de ce questionnaire, y compris en ce qui a trait à ses pratiques en matière

de rémunération des membres de la haute direction, a été de 8,2/10. La Compagnie s'engage à maintenir un dialogue ouvert et transparent avec ses actionnaires et à répondre à toutes leurs questions au sujet de la rémunération des membres de la haute direction.

Le vote consultatif soulève également la question de savoir si tous les actionnaires devraient bénéficier des mêmes droits de vote. Les études démontrent que les actions de sociétés ouvertes nord-américaines sont généralement détenues pour de courtes périodes, souvent moins de six mois. Le recours aux véhicules et instruments de placement à gestion passive permet désormais à des intermédiaires d'exercer le droit de vote des actionnaires au lieu des propriétaires véritables. Ce problème est exacerbé par le fait que les opérations sont souvent dictées par des algorithmes plutôt que par des décisions de placement fondées sur une analyse des perspectives à long terme des sociétés.

En outre, plusieurs investisseurs institutionnels exercent leur droit de vote suivant les recommandations de cabinets-conseils en matière de procurations, leur déléguant essentiellement leurs droits de vote. Selon notre expérience, l'approche normalisée de ces cabinets et la qualité de leurs recherches peuvent ne pas être appropriées. De plus, ces cabinets sont souvent en conflit d'intérêts flagrants puisqu'ils fournissent des conseils en matière de gouvernance d'entreprise tout en fournissant des recommandations sur l'adoption de pratiques qu'ils préconisent.

## Proposition numéro cinq – Ventilation des résultats de vote par catégories d'actions

### Proposition

Il est proposé que la société ventile, par catégories d'actions, les résultats de vote qu'elle publie dans son rapport officiel après chaque assemblée annuelle – soit les actions qui ne confèrent qu'un droit de vote et celles qui confèrent plusieurs droits de vote – comme le font déjà plusieurs sociétés du même type.

La société reçoit cette proposition d'actionnaire chaque année depuis 2016. Chaque année, la quantité de votes exprimés au soutien de la proposition dépasse très largement le seuil nécessaire à garantir le droit de la présenter à nouveau. En 2021, avec notre consentement, la proposition n'a pas été soumise au vote des actionnaires, dans un geste de bienveillance, pour tenir compte du caractère exceptionnel de la crise sanitaire.

Les résultats de vote au soutien de cette proposition sont :

Année	Ventilation
2016	16,9 %
2017	15,5 %
2018	17,0 %
2019	21,91 %
2020	24,85 %
2021	X

X : proposition non soumise au vote, avec notre consentement

### Réponse du conseil d'administration

La Compagnie et le conseil d'administration réaffirment leur position communiquée antérieurement à l'égard de cette proposition.

La pratique de CGI en matière de communication des résultats de vote respecte les règles énoncées dans la *Loi sur les sociétés par actions* (Québec) qui régissent la Compagnie et prévoient que la déclaration du président de l'assemblée selon laquelle la résolution a été adoptée est suffisante et appropriée. La Compagnie estime que tous les votes devraient être traités de manière égale, et qu'il n'existe aucune raison juridique ou pratique qui justifie de faire une distinction entre les catégories d'actions.

Le conseil d'administration est d'avis que le fait de communiquer les résultats de vote de manière distincte pour chaque catégorie d'actions n'offrirait aucune protection ni aucun avantage additionnels aux porteurs d'actions subalternes classe A comportant droit de vote. Notre position est conforme aux lois applicables, lesquelles n'exigent pas la communication des résultats de vote par catégorie d'actions, mais comprennent des articles sur la protection des actionnaires. Notre administrateur en chef et d'autres membres du conseil d'administration, lequel est composé d'une majorité d'administrateurs indépendants, ont également l'obligation fiduciaire de veiller à ce que les intérêts de tous les actionnaires, peu importe la catégorie des actions qu'ils détiennent, soient protégés adéquatement.

En outre, nous estimons que les intérêts de la majorité des actionnaires de CGI sont bien alignés et que la culture de transparence et de dialogue établie entre CGI et ses actionnaires permet à tous les actionnaires qui souhaitent être entendus d'entrer en dialogue avec la Compagnie. Les actionnaires de CGI ont accès à une grande variété de renseignements par l'intermédiaire des documents d'information continue de la Compagnie. En conséquence, lorsqu'ils investissent dans CGI, ils connaissent la structure du capital de CGI ainsi que les caractéristiques attribuées aux actions à droit de vote multiple.

De nombreux rapports, notamment celui produit par la Banque Nationale du Canada (*L'avantage familial – Les sociétés canadiennes à contrôle familial : les clés de leur performance supérieure – Édition automne 2020*), par l'Institut sur la gouvernance (*Prise de position en faveur des actions multivotantes*, 2019) et par la Rotman School of Management de l'Université de Toronto (*The Long-Term Survival of Family Business*, avril 2018), confirment tous la supériorité des résultats obtenus par les sociétés contrôlées. L'économie canadienne dépend grandement des sociétés contrôlées. En laissant de

côté les sociétés dont la structure de propriété est réglementée, peu de sociétés canadiennes auraient survécu pendant des décennies sans la protection offerte par une telle structure. Bon nombre d'importantes sociétés canadiennes seraient disparues au fil des ans, ce qui aurait eu des conséquences considérables sur l'économie canadienne et son marché de l'emploi. La Compagnie est donc d'avis que le MÉDAC, l'organisation ayant soumis la présente proposition, n'agit pas dans le meilleur intérêt des sociétés établies au Québec et au Canada en ciblant les sociétés contrôlées.



**CGI INC.  
RAPPORT SUR LE RÉSULTAT DES VOTES**

**ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES  
27 JANVIER 2021**

L'assemblée générale annuelle des actionnaires de CGI inc. (« CGI ») s'est tenue le mercredi 27 janvier 2021, à 11 h, par webdiffusion audio en direct. 119 481 actionnaires détenant 170 926 192 actions subalternes classe A comportant droit de vote et 28 945 706 actions classe B (à droit de vote multiple) étaient présents lors de l'assemblée ou représentés par procuration, ce qui représente environ 88,95% des droits de vote afférents à toutes les actions émises et en circulation en date du 7 décembre 2020, soit la date de référence.

**Élection des administrateurs**

Les 16 administrateurs proposés pour élection à l'assemblée générale annuelle ont tous été élus par les actionnaires dans le cadre d'un vote par scrutin électronique. Les votes déposés et les procurations reçues par CGI pour l'élection des administrateurs se sont établis comme suit:

	Votes pour		Abstentions	
	#	%	#	%
Alain Bouchard	436 132 354	95,08 %	22 585 172	4,92 %
George A. Cope	455 514 087	99,30 %	3 203 439	0,70 %
Paule Doré	433 615 295	94,53 %	25 102 231	5,47 %
Julie Godin	448 873 665	97,85 %	9 843 861	2,15 %
Serge Godin	449 080 433	97,90 %	9 637 093	2,10 %
Timothy J. Hearn	445 114 174	97,03 %	13 603 352	2,97 %
André Imbeau	450 803 547	98,27 %	7 913 979	1,73 %
Gilles Labbé	456 227 487	99,46 %	2 490 039	0,54 %
Michael B. Pedersen	456 963 615	99,62 %	1 753 911	0,38 %
Stephen S. Poloz	457 312 907	99,69 %	1 404 619	0,31 %
Mary Powell	457 028 772	99,63 %	1 688 754	0,37 %
Alison C. Reed	456 977 460	99,62 %	1 740 066	0,38 %
Michael E. Roach	451 695 937	98,47 %	7 021 589	1,53 %
George D. Schindler	456 602 798	99,54 %	2 114 728	0,46 %
Kathy N. Waller	456 621 223	99,54 %	2 096 303	0,46 %
Joakim Westh	452 543 333	98,65 %	6 174 193	1,35 %

### **Nomination de l'auditeur**

La résolution portant sur la nomination de PricewaterhouseCoopers s.r.l., s.e.n.c.r.l. à titre d'auditeur de CGI jusqu'à la prochaine assemblée générale annuelle des actionnaires ou jusqu'à ce qu'un successeur soit nommé, et autorisant le comité de vérification et de gestion des risques à fixer sa rémunération, a été adoptée par les actionnaires dans le cadre d'un vote par scrutin électronique. Les votes déposés et les procurations reçues par CGI pour la nomination de l'auditeur se sont établis comme suit:

	<b>Votes pour</b>		<b>Abstentions</b>	
	<b>#</b>	<b>%</b>	<b>#</b>	<b>%</b>
<b>Auditeur</b>	<b>459 761 112</b>	<b>99,87 %</b>	<b>615 592</b>	<b>0,13 %</b>

### **Ratification, confirmation et approbation du règlement 1986-5 de CGI inc. modifié et mis à jour**

La résolution ordinaire ratifiant, confirmant et approuvant le règlement 1986-5 modifié et mis à jour de CGI a été adoptée par les actionnaires dans le cadre d'un vote par scrutin électronique. Les votes déposés et les procurations reçues par CGI à l'égard de la modification du règlement 1986-5 se sont établis comme suit:

	<b>Votes pour</b>		<b>Votes contre</b>	
	<b>#</b>	<b>%</b>	<b>#</b>	<b>%</b>
<b>Modification du règlement 1986-5</b>	<b>457 492 510</b>	<b>99,37 %</b>	<b>2 884 194</b>	<b>0,63 %</b>



**COGECO INC.**

## ANNEXE B – PROPOSITIONS D'UN ACTIONNAIRE

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), situé au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, a soumis trois propositions qui sont présentées ci-après. Le MÉDAC est un actionnaire de la Société depuis le 21 juin 2010; il détenait 29 actions subalternes à droit de vote en date du 24 août 2021.

La réponse du conseil d'administration, y compris sa recommandation quant à la façon de voter, suit le texte de la proposition.

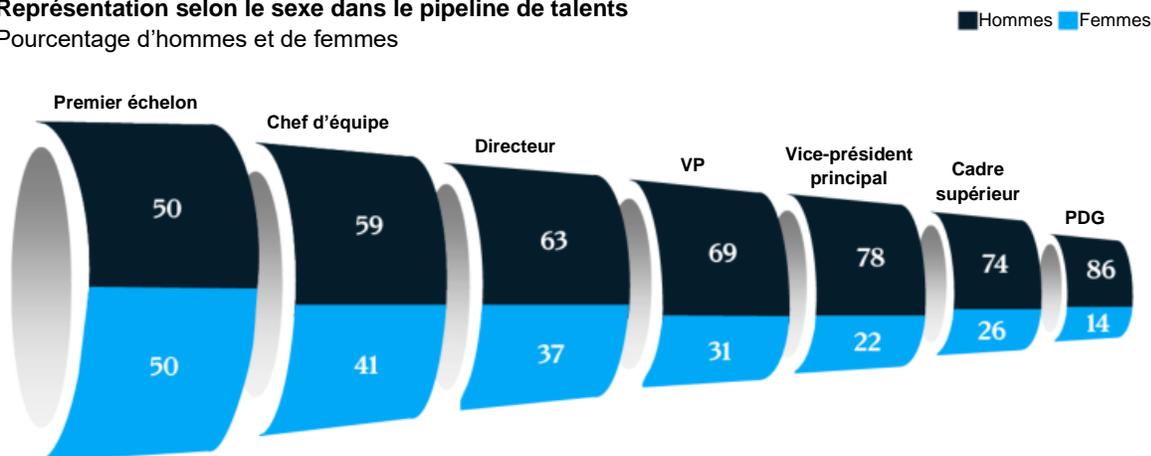
### **PREMIÈRE PROPOSITION DU MÉDAC : Femmes gestionnaires avant et après la pandémie**

**« Il est proposé que l'institution publie annuellement, selon la forme qui lui conviendra, un rapport sur la représentation des femmes au sein de ses gestionnaires du premier échelon au dernier échelon immédiatement sous la présidence. »**

La pandémie a complètement bouleversé notre économie et nos différents milieux de travail. La crise a particulièrement touché les femmes, alors que des millions d'entre elles ont dû quitter leur travail, privilégier le temps partiel ou ont été tout simplement mises à pied compte tenu de la nature de leur travail ou du secteur économique au sein duquel elles œuvraient. Les entreprises se retrouvent ainsi avec beaucoup moins de femmes à la direction ou en voie de devenir de futures dirigeantes. Ceci ne fera qu'accroître une situation qui existait déjà. Selon une étude du cabinet McKenzie<sup>1</sup>, si les femmes composaient 50 % des employés au premier échelon dans les organisations canadiennes sondées par ce cabinet, celles-ci ne composent que 31 % des postes de vice-président et 14 % des postes de PDG comme l'illustre bien ce graphique.

#### **Représentation selon le sexe dans le pipeline de talents**

Pourcentage d'hommes et de femmes



Les entreprises ne peuvent prendre le risque de perdre encore plus de femmes dans les postes de gestion. Notre proposition vise à demander un rapport permettant de dresser un bilan de la situation selon les différents échelons de direction, d'inviter les hauts dirigeants à se fixer des objectifs de mixité pour chacun de ceux-ci et à renseigner les actionnaires et les autres parties prenantes sur les stratégies qui seront mises en place afin que la relance des activités soit paritaire après la crise sanitaire.

<sup>1</sup> Les femmes et le travail au Canada : d'aujourd'hui à demain

[https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured\\_insights/gender\\_equality/the\\_present\\_and\\_future\\_of\\_women\\_at\\_work\\_in\\_canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf](https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured_insights/gender_equality/the_present_and_future_of_women_at_work_in_canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf)

## **RÉPONSE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE COGECO :**

Cogeco est déterminée à créer un milieu de travail inclusif et respectueux où règne l'équité en matière d'embauche et d'avancement. Nous avons mis en place, avec la collaboration de notre nouveau chef de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, une politique en la matière qui a pour objet d'offrir des chances égales en matière d'emploi à l'ensemble des employés, des personnes ayant présenté leur candidature à un poste et des autres personnes visées.

Reconnaissant les répercussions de la pandémie sur le maintien en fonction des employés et le développement de l'emploi au Canada, Cogeco a pris de nombreuses mesures en vue de favoriser la mobilisation de ses employés à tous les échelons et de les garder à son service, y compris l'offre de services de soutien en santé mentale et la mise en place d'une plateforme d'apprentissage virtuel.

En ce qui concerne les possibilités d'inclusion et d'avancement offertes aux femmes, la Société a mis sur pied un comité de leadership sur la diversité et l'inclusion qui se compose de hauts dirigeants clés, défini la vision et la mission de la fonction de diversité et d'inclusion, lancé un sondage sur la mobilisation et l'auto-identification des employés afin de mieux comprendre les défis et les possibilités qui entourent l'inclusion et l'avancement professionnel, officialisé une politique sur la flexibilité du lieu de travail et dirigé un programme de mentorat par l'intermédiaire du Réseau des femmes de Cogeco.

Cogeco collabore aussi étroitement avec des associations du secteur, comme les Femmes en communications et technologie, afin de mieux comprendre les défis que la main-d'œuvre doit relever, de susciter l'intérêt de jeunes talents et d'imaginer de nouveaux moyens intéressants et durables en vue d'ouvrir la voie du leadership aux femmes.

Grâce à ces interventions, nous nous attendons à voir une augmentation du nombre de femmes à tous les échelons de notre entreprise. Dans la présente circulaire d'information, nous indiquons la proportion de femmes qui occupent des postes de direction, comme l'exigent les lois sur les valeurs mobilières canadiennes. Comme il est indiqué à la rubrique « Recrutement des hauts dirigeants », 46 % de nos hauts dirigeants (au sens donné à ce terme dans les lois sur les valeurs mobilières canadiennes) sont des femmes. Les actionnaires peuvent aussi trouver d'autres renseignements utiles à la rubrique « Pratiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) » du rapport annuel 2021 de la Société où il est indiqué que 35 % des postes de direction de la Société étaient occupés par des femmes au cours de l'exercice 2021, ce qui signifie que la Société a atteint son objectif qui fixait cette proportion à au moins 35 %. Les obligations de communication de l'information qui incombent actuellement à la Société n'exigent pas que la proportion de femmes qui occupent des postes de gestion à chacun des échelons de l'entreprise soit indiquée; les renseignements publiés chaque année à cet égard servent principalement à faciliter l'analyse comparative des émetteurs assujettis.

**Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.**

## **DEUXIÈME PROPOSITION DU MÉDAC : Accroître la représentation des employés dans les prises de décision hautement stratégiques**

**« Il est proposé que le conseil d'administration évalue les moyens d'accroître la participation des employés dans les prises de décision du conseil, notamment en considérant l'ajout d'un administrateur provenant de l'interne et autre que le PDG. Il est suggéré que les conclusions de cette réflexion doivent faire l'objet d'un rapport lors de la prochaine assemblée annuelle de 2023. »**

La crise sanitaire et économique nous a rappelé l'importance de la santé et du bien-être des employés au sein d'une organisation. Nul n'est besoin de rappeler ce que cela comporte d'avantages : un niveau plus élevé de satisfaction en regard de leur emploi, un meilleur sentiment d'appartenance, un taux d'engagement plus élevé, une productivité accrue; une diminution de l'absentéisme, une diminution des coûts d'assurance et des risques d'accidents de travail ou de maladies professionnelles. Au cours des prochaines années, les conseils d'administration seront confrontés à plusieurs enjeux relevant de la gestion et au développement des talents.

Depuis les dernières années, les conseils d'administration se sont fait un devoir d'accroître la qualité de leurs prises de décision en faisant appel à différentes expériences et compétences et en faisant appel le plus possible à des personnes de tous les sexes, âges, origines et religions. Bien que nos conseils d'administration soient constitués majoritairement d'administrateurs indépendants, il y manque la vision des employés qui pourrait apporter une perspective autre des enjeux opérationnels et stratégiques de l'organisation, une meilleure surveillance des décisions de la haute direction et un meilleur équilibre des décisions prises avec des perspectives à court et à long terme, les employés ayant tendance à privilégier le long terme<sup>1</sup>.

Le *Code de gouvernance corporative du Royaume-Uni*<sup>2</sup> invitait, dans sa plus récente édition (2018) à considérer différentes initiatives pour accroître la participation des employés dans les décisions hautement stratégiques des organisations notamment les suivantes : la création d'un comité consultatif statutaire sur la main-d'œuvre, la désignation d'un membre du conseil d'administration pour assurer la liaison avec les travailleurs ou la mise en nomination d'au moins un employé autre que le PDG à titre de membre du conseil d'administration.

Conscients de l'importance de l'apport des employés dans les prises de décision hautement stratégiques qui comporteront des volets importants de gestion et de développement de talents, nous déposons cette proposition, confiants de ce que vous saurez proposer, lors de la prochaine assemblée annuelle de 2023, des moyens pour assurer l'éclairage et la participation des employés.

### **RÉPONSE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE COGECO :**

La Société encourage activement ses employés à participer au processus de prise de décisions. En 2019, elle a lancé un programme global de surveillance de la mobilisation des employés dans le cadre duquel les employés sont invités régulièrement à répondre à de brefs sondages éclair. Les résultats de ces sondages sont examinés par le comité des ressources humaines, qui surveille aussi les relations de travail, les indicateurs relatifs à la santé et à la sécurité des employés, les indicateurs de rendement clés relatifs aux ressources humaines et les progrès accomplis par rapport à notre politique sur la diversité. Cette attention constante et vigilante que Cogeco accorde au bien-être de ses employés lui a valu une place au palmarès Forbes des meilleurs employeurs au Canada de 2020, lequel est établi en fonction des observations soumises par les employés.

<sup>1</sup> <https://www.corpgov.net/2020/04/kokkinis-and-sergakis-employee-participation-in-uk-companies/>

<sup>2</sup> 2018 UK Corporate Governance Code <https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50ea-4841-95b0-d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.PDF>

Il ne s'agit que de quelques exemples de la valeur que la Société attribue à la mobilisation de ses employés; la présente circulaire d'information décrit toutes les mesures qu'elle a prises à ce chapitre. La Société est déterminée à faire tous les efforts nécessaires en ce sens; toutefois, pour les raisons qui sont énoncées ci-dessous, elle estime qu'il ne serait pas approprié d'inviter un employé à siéger au conseil d'administration (le « conseil ») de Cogeco.

En vertu des lois québécoises, les administrateurs d'une société ont l'obligation d'agir avec prudence, diligence, honnêteté et loyauté et dans l'intérêt de la société. Les administrateurs peuvent prendre en considération les intérêts de diverses parties prenantes, y compris les employés, mais ils doivent toujours prendre les décisions qui servent les intérêts de la société. On pourrait s'attendre à ce qu'un employé qui siégerait au conseil se retrouve plus souvent en situation de conflit d'intérêts.

Les employés qui siègent au conseil de leur entreprise ne sont pas considérés comme indépendants en vertu de la loi et la Société souhaite promouvoir une culture d'indépendance au sein de son conseil. De plus, de tels employés ne pourraient siéger au comité de gouvernance, au comité des ressources humaines ou au comité d'audit. Afin d'assurer l'objectivité du processus de prise de décisions, les chartes de ces comités exigent que chacun de leurs membres soit indépendant, au sens donné à ce terme dans les lois et dans les règlements sur les valeurs mobilières applicables. Leur apport serait donc limité à cet égard.

À la lumière du cadre législatif québécois qui régit les obligations que les administrateurs doivent remplir envers la société qu'ils servent, et en tenant compte des conflits d'intérêts éventuels et de l'apport plus limité que des employés pourraient faire au conseil en raison des critères d'indépendance applicables, la Société estime qu'il ne serait ni nécessaire ni utile d'adopter cette proposition.

**Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.**

### **TROISIÈME PROPOSITION DU MÉDAC : Changement d'auditeur**

**« Il est proposé que le conseil d'administration fasse appel à un nouvel auditeur externe étant donné que le cabinet Deloitte y est présent depuis 1957. »**

Lors de la dernière assemblée annuelle, cette proposition a recueilli l'appui de 13,25 % des votes attachés aux actions subalternes. Si un seul droit de vote était attaché à chaque action de la société, cette proposition aurait récolté 10,48 % d'appui. Les arguments en faveur du renouvellement continu du mandat des auditeurs ne convainquent pas une partie importante des actionnaires. Toutes ces considérations méritent réflexion.

### **RÉPONSE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE COGECO :**

Le MÉDAC a soumis la même proposition à la dernière assemblée annuelle et les actionnaires l'ont rejetée dans une proportion de 97,89 % des voix exprimées. La proposition que le MÉDAC soumet de nouveau cette année décrit les résultats du vote de l'année dernière d'une manière qui pourrait prêter à confusion, car elle ne tient pas compte des voix exprimées par tous les actionnaires. La Société ne souhaite pas prendre une mesure qui a déjà été débattue l'année dernière et a recueilli uniquement 2,11 % des voix exprimées. Même si on considère uniquement les voix exprimées par les porteurs d'actions subalternes à droit de vote, la proposition a été rejetée par une majorité écrasante, soit 86,25 % des actionnaires.

En plus du manque d'appui démontré par le vote des actionnaires de l'année dernière, la Société souhaite réitérer sa confiance en Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeurs externes (les « auditeurs »), pour les raisons décrites plus amplement dans la circulaire d'information de l'année dernière.

En particulier, le comité d'audit évalue attentivement la qualité des services fournis par les auditeurs, leur rendement et leur indépendance chaque année afin de s'assurer que les normes les plus rigoureuses sont appliquées dans cet aspect important de la gouvernance. À cette fin, le comité d'audit tient aussi compte des résultats de l'inspection annuelle des auditeurs effectuée par le Conseil canadien sur la reddition de comptes. En outre, le comité d'audit effectue au moins tous les cinq ans une évaluation globale des auditeurs, ce qui comprend une évaluation du risque de familiarité entre la Société et les auditeurs qui pourrait nuire à l'indépendance de ces derniers. Toujours dans le but de s'assurer de l'indépendance et de l'objectivité des auditeurs, une rotation de l'associé chargé de la mission d'audit, ainsi que des associés réviseurs, a lieu tous les sept ans, suivie d'une période de cinq ans pendant laquelle ces personnes ne participent pas à l'audit. L'évaluation annuelle et l'évaluation quinquennale les plus récentes confirment que le conseil d'administration a confiance en ses auditeurs actuels et recommande à ses actionnaires de renouveler leur mandat à ce titre pour l'exercice 2022.

**Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.**

## Proposition retirée :

À la suite des discussions tenues avec Cogeco, le MÉDAC a convenu que la proposition suivante ne serait pas soumise au vote des actionnaires. À la demande du MÉDAC, cette proposition, son argumentaire à l'appui de celle-ci et la réponse du conseil sont présentés ci-dessous.

## Politique de rémunération des hauts dirigeants

**« Il est proposé que le conseil d'administration informe les actionnaires et l'ensemble des parties prenantes des actions qu'il a prises afin de rehausser le niveau de satisfaction à l'égard de sa politique de rémunération. Rappelons que lors de la dernière assemblée annuelle, plus de 12 % des votes attachés aux actions subalternes ont été exercés contre la politique de rémunération, ce qui représenterait 9,91 % de tous les votes exprimés si chaque action n'en avait qu'un seul. »**

Les actionnaires ayant exprimé un vote contre la politique de rémunération des hauts dirigeants ont souhaité faire part de leur étonnement quant aux hausses de rémunération consenties aux hauts dirigeants et haute direction<sup>1</sup> (président exécutif du Conseil, +15 % et haute direction, +34 %) alors que résultats obtenus au chapitre de la création de valeur économique pour l'entreprise au cours de l'exercice 2020 ont été inférieurs à la cible comme montrée dans ce tableau tiré de votre circulaire de la direction<sup>22</sup>. Vu l'impact négatif qu'un tel vote peut avoir sur la réputation de l'entreprise auprès de l'ensemble de ses parties prenantes, il y aurait peut-être lieu de revoir le pouvoir discrétionnaire accordé au comité de ressources humaines dans de pareilles circonstances.

Primes versées en 2020	Création de valeur économique (60 %)	Critères liés aux résultats d'exploitation extrafinanciers (40 %)	Total des primes versées <sup>(1)</sup>
Cogeco	76,7 %	152,5 %	107,1 %
Cogeco Connexion	83,5 %	148 %	109,3 %
Atlantic Broadband	69,5 %	125 %	91,7 %

## RÉPONSE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE COGECO :

Le conseil d'administration tient compte des résultats du vote consultatif, selon le cas, lorsque vient le temps d'examiner la politique et les programmes de rémunération des dirigeants qui seront adoptés à l'avenir. Selon les résultats officiels du vote tenu l'année dernière, 98 % des voix ayant été exprimées étaient en faveur de la résolution consultative portant sur la démarche du conseil en matière de rémunération des dirigeants, les actionnaires ont démontré leur appui indéfectible, clair et sans équivoque. Les résultats du vote des porteurs des actions subalternes à droit de vote, qui sont indiqués séparément, à titre informatif seulement, étaient eux aussi excellents, une proportion de 87 % des voix exprimées ayant appuyé la démarche du conseil. En fait, les résultats du vote consultatif de l'année dernière sont nettement supérieurs aux seuils fixés par la plupart des investisseurs institutionnels et leurs conseillers.

Il convient de noter que Cogeco a intégré des critères liés à l'environnement, à la société et à la gouvernance, y compris l'expérience client, la mobilisation des employés et la santé et la sécurité des employés, à la structure de ses régimes d'intéressement à court terme des dirigeants en 2019. Ces critères comptent pour 40 % des primes, ce qui, et la Société tient à le souligner, s'inscrit dans les pratiques exemplaires applicables au Canada, où le poids qui leur est attribuable dans le cadre de tels régimes est généralement nettement inférieur à celui que la Société leur attribue.

<sup>1</sup> <https://www.lapresse.ca/affaires/entreprises/2021-05-29/les-millions-des-patrons.php>

<sup>2</sup> Circulaire de la direction, p. 70

Au cours des dernières années, les différentes unités d'affaires ont dépassé les cibles qu'elles s'étaient fixées relativement aux mesures liées à l'environnement, à la société et à la gouvernance, ce qui a entraîné le versement de primes légèrement supérieures à la cible, bien que les résultats financiers aient été inférieurs aux attentes dans certains cas. La Société est fière d'affirmer qu'une tranche importante de la rémunération de ses dirigeants est tributaire de la façon dont ses actions sont perçues par ses employés et ses clients.

Étant donné la description détaillée des principes de rémunération de la Société qui figure dans la circulaire d'information et l'appui incontestable démontré l'année dernière par les actionnaires, y compris les porteurs d'actions subalternes à droit de vote, les mesures que la Société a prises afin de s'assurer que la rémunération est équitable, raisonnable et tient compte non seulement de la création de valeur économique, mais aussi de critères liés à l'environnement, à la société et à la gouvernance qui englobent, entre autres, la mobilisation et le bien-être des employés, la Société estime que son comité des ressources humaines s'est acquitté de ses responsabilités et a communiqué ses décisions de manière adéquate, à la satisfaction des actionnaires et des parties prenantes.

## Résultats des votes

### Aux autorités en valeurs mobilières de chacune des provinces du Canada

Conformément à l'article 11.3 du *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue*, le texte qui suit décrit les résultats des votes des porteurs d'actions à droits de vote multiples et d'actions subalternes à droit de vote à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de Cogeco inc. (la « Société ») qui a eu lieu le 14 janvier 2022 (l'« assemblée »)<sup>1</sup>.

#### 1. Élection des administrateurs

Chacun des candidats énumérés dans la circulaire d'information a été élu au conseil de la Société. Les résultats pour chaque administrateur sont indiqués ci-dessous :

Candidat(e)	Votes Pour (Cumulés)	%	Abstention de vote (Cumulés)	%	Votes Pour (Actions subalternes à droit de vote)	%	Abstention de vote (Actions subalternes à droit de vote)	%
Louis Audet	37 594 831	99,24	289 050	0,76	5 550 491	95,05	289 050	4,95
Arun Bajaj	37 333 362	98,55	550 519	1,45	5 289 022	90,57	550 519	9,43
Mary-Ann Bell	36 644 587	96,73	1 239 294	3,27	4 600 247	78,78	1 239 294	21,22
James C. Cherry	37 709 571	99,54	174 310	0,46	5 665 231	97,02	174 310	2,98
Patricia Curadeau-Grou	37 708 785	99,54	175 096	0,46	5 664 445	97,00	175 096	3,00
Samih Elhage	37 710 415	99,54	173 466	0,46	5 666 075	97,03	173 466	2,97
Philippe Jetté	37 880 345	99,99	3 536	0,01	5 836 005	99,94	3 536	0,06
Normand Legault	37 138 607	98,03	745 274	1,97	5 094 267	87,24	745 274	12,76
David McAusland	36 891 960	97,38	991 921	2,62	4 847 620	83,01	991 921	16,99

<sup>1</sup> Le vote à l'égard de chacune des questions a été effectué par scrutin secret.

## 2. Résolution consultative sur la démarche du conseil en matière de rémunération des dirigeants

La résolution consultative sur la démarche du conseil en matière de rémunération des dirigeants a été adoptée.

Votes Pour (Cumulés)	%	Votes Contre (Cumulés)	%	Votes Pour (Actions subalternes à droit de vote)	%	Votes Contre (Actions subalternes à droit de vote)	%
36 932 395	97,49	951 486	2,51	4 888 055	83,71	951 486	16,29

## 3. Règlements administratifs modifiés et reformulés

La résolution ratifiant et approuvant les règlements administratifs modifiés et reformulés a été adoptée.

Votes Pour (Cumulés)	%	Votes Contre (Cumulés)	%	Votes Pour (Actions subalternes à droit de vote)	%	Votes Contre (Actions subalternes à droit de vote)	%
37 696 439	99,51	187 442	0,49	5 652 099	96,79	187 442	3,21

## 3. Propositions d'un actionnaire

La proposition 1 été défaite.

Votes Pour (Cumulés)	%	Votes Contre (Cumulés)	%	Votes Pour (Actions subalternes à droit de vote)	%	Votes Contre (Actions subalternes à droit de vote)	%
1 222 272	3,23	36 661 609	96,77	1 222 272	20,93	4 617 269	79,07

La proposition 2 été défaite.

Votes Pour (Cumulés)	%	Votes Contre (Cumulés)	%	Votes Pour (Actions subalternes à droit de vote)	%	Votes Contre (Actions subalternes à droit de vote)	%
259 816	0,69	37 624 065	99,31	259 816	4,45	5 579 725	95,55

La proposition 3 été défaite.

Votes Pour (Cumulés)	%	Votes Contre (Cumulés)	%	Votes Pour (Actions subalternes à droit de vote)	%	Votes Contre (Actions subalternes à droit de vote)	%
413 668	1,09	37 470 213	98,91	413 668	7,08	5 425 873	92,92

#### 4. Nomination des auditeurs

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l ont été nommés à titre d'auditeurs de la Société.

<b>Votes Pour (Cumulés)</b>	<b>%</b>	<b>Abstention de vote (Cumulés)</b>	<b>%</b>	<b>Votes Pour (Actions subalternes à droit de vote)</b>	<b>%</b>	<b>Abstention de vote (Actions subalternes à droit de vote)</b>	<b>%</b>
37 586 330	99,13	329 790	0,87	5 541 990	94,38	329 790	5,62

Le 14 janvier 2022

/signé/ Christian Jolivet

Christian Jolivet

Premier vice-président, Affaires d'entreprise, chef des affaires juridiques et secrétaire



**ALIMENTATION  
COUCHE-TARD INC.**

## Annexe D

### Proposition d'actionnaire n° 1 – Le français, langue officielle

« Il est proposé que la langue de la société soit le français, notamment la langue de travail au Québec, y compris la langue aux assemblées annuelles. Son statut officiel doit être inscrit formellement, par écrit, aux lettres de la société. »

*Argumentaire présenté par le MÉDAC à l'appui de sa proposition*

Le siège de la société est au Québec, un État de langue française.

L'État du Québec existe depuis plus de 400 ans. Aussi, la langue officielle du Québec est le français.

L'État du Québec est le seul État de langue française en Amérique.

La langue d'un peuple est son attribut fondamental le plus essentiel, un attribut existentiel.

La diversité du monde ne saurait d'aucune manière se réduire à des questions strictement relatives à la nature biologique des personnes physiques ou à l'arbitrage de privilèges individuels.

La diversité du monde est d'abord et avant tout une question collective reposant essentiellement sur la culture des peuples.

Le peuple du Québec, par le truchement de son État territorial et de ses institutions publiques, à commencer par son assemblée nationale, sa constitution et ses chartes, assure la protection de la diversité linguistique dans le monde en protégeant rigoureusement le caractère collectif et public de sa langue. L'esprit de la Loi est limpide<sup>1</sup>, y compris celui des réformes des Lois fédérale<sup>2</sup> et québécoise<sup>3</sup>.

Le respect et la promotion de cet attribut de la diversité planétaire est notamment une question de responsabilité sociale de toutes les entreprises.

Il en va de l'intérêt de toutes les *parties prenantes*, à commencer par l'ensemble de la collectivité, toutes origines confondues.

Le développement durable et le rendement à long terme ne peuvent se concevoir autrement.

Il est du devoir de la société d'agir dans le respect scrupuleux de ces principes sacrés.

Aussi, il est parfaitement possible de faire des affaires partout dans le monde avec un siège qui fonctionne dans la langue de l'État où il se trouve<sup>4</sup>.

Par exemple, l'assemblée générale annuelle des actionnaires de Samsung<sup>5</sup> (Suwon) est en coréen, Heineken<sup>6</sup> (Amsterdam) en néerlandais, Nissan<sup>7</sup> (Yokohama) en japonais, Foxconn<sup>8</sup> (Taiwan) en mandarin, Volkswagen<sup>9</sup> (Wolfsbourg) en allemand, puis L'Oréal<sup>10</sup> (Clichy), Danone<sup>11</sup> (Paris), Christian Dior<sup>12</sup> (Paris) et LVMH<sup>13</sup> (Paris) en français. Le contenu est traduit dans les autres langues. Le principe est simple et clair.

La langue française n'est pas un choix. C'est l'instrument collectif pour communiquer. Du reste, pour les langues étrangères, il y a la traduction, simultanée ou non.

Le français est notre langue à tous.

C'est un enjeu collectif d'équité, de justice et de dignité. Un enjeu national.

*Réponse de la Société*

Le siège social de Couche-Tard est situé au Québec, au Canada. Par ailleurs, la Société est un chef de file mondial dans le secteur des magasins d'accommodation et de vente de carburant, exerçant des activités dans 26 pays et territoires et comptant plus de 14 000 magasins, près de 122 000 employés et de nombreux partenaires, parties prenantes et clients un peu partout dans le monde,

qui, dans l'ensemble, parlent plus de vingt langues, dépendamment de l'endroit où ils se trouvent. La Société veut refléter la présence mondiale de Couche-Tard et offrir un cadre de travail inclusif et diversifié qui tienne compte de son réseau mondial multilingue.

Depuis sa création au Québec en 1980, Couche-Tard défend fièrement sa culture francophone et veille à ce que toutes ses parties prenantes au Québec soient servies et puissent communiquer et travailler en français sans limitation.

Couche-Tard, régie par la *Loi sur les sociétés par actions* du Québec, est inscrite auprès du *Registraire des entreprises du Québec* sous une dénomination française et détient un *Certificat d'attestation* rédigé en français, ce qui signifie que son statut officiel est déjà enregistré formellement en français. De plus, la Société respecte toutes les exigences de la *Charte de la langue française*, y compris quant à son certificat de francisation. De plus, notre comité de francisation est chargé de l'élaboration des projets et des politiques internes voulus pour favoriser l'emploi de la langue française partout au Québec. Afin que Couche-Tard puisse entretenir un dialogue enrichissant avec toutes les parties prenantes, ses assemblées annuelles d'actionnaires se tiennent principalement en français et en anglais avec interprétation simultanée. Les parties prenantes qui assistent à nos assemblées annuelles peuvent intervenir et poser des questions en français et la réponse qu'ils obtiennent est également en français.

Pour ces raisons, la direction juge que les actionnaires peuvent sans problème communiquer avec la Société et recevoir de l'information de celle-ci en français, y compris pendant ou après les assemblées des actionnaires, et qu'il ne convient pas de modifier les documents constitutifs afin d'y indiquer que le français est la langue officielle de la Société.

Vu ce qui précède, le conseil et la direction recommandent aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

<sup>1</sup> La Charte de la langue française : une entrave [...] <http://hdl.handle.net/11143/10216>

<sup>2</sup> *Projet de loi C-32* <https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture>

*Français et anglais : Vers une égalité* [...] <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/organisation/publications/publications-generales/egalite-langues-officielles.html>

<sup>3</sup> *Projet de loi n° 96* <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-96-42-1.html>

<sup>4</sup> *Comment se conclut un « deal » en français?* [...] <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/1832243>

<sup>5</sup> AAA 2021 *Samsung* <https://www.youtube.com/watch?v=v8l9iOOv58A>

<sup>6</sup> AAA 2021 *Heineken*

<https://www.theheinekencompany.com/sites/theheinekencompany/files/Downloads/PDF/AGM%202021/20210609%20Heineken%20N.V.%20Notulen%20AvA.pdf>

<sup>7</sup> AAA 2021 *Nissan* <https://www.youtube.com/watch?v=OS95m3Rgt9k>

<sup>8</sup> AAA 2021 *Foxconn* <https://www.youtube.com/watch?v=pPNJ37Rt3Q0>

<sup>9</sup> AAA 2021 *Volkswagen* <https://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/annual-general-meeting.html>

<sup>10</sup> AAA 2021 *L'ORÉAL* <https://www.loreal-finance.com/fr/assemblee-generale-2021>

<sup>11</sup> AAA 2021 *DANONE* <https://www.danone.com/fr/investor-relations/shareholders/shareholders-meeting.html>

<sup>12</sup> AAA 2021 *Christian Dior* [https://voda.akamaized.net/dior/1520614\\_605ded3e38389/](https://voda.akamaized.net/dior/1520614_605ded3e38389/)

<sup>13</sup> AAA 2021 *LVMH* <https://www.lvmh.fr/actionnaires/agenda/assemblee-generale-2021/>

## **Proposition d'actionnaire n° 2 – Représentation formelle des employés dans les prises de décision stratégiques**

« Il est proposé que le conseil d'administration évalue les moyens d'accroître la participation des employés dans ses prises de décision. Il est suggéré que les conclusions de cette réflexion fassent l'objet d'un rapport lors de la prochaine assemblée annuelle de 2023. »

*Argumentaire présenté par le MÉDAC à l'appui de sa proposition*

Il est proposé que le conseil d'administration évalue les moyens d'accroître la participation des employés dans ses prises de décision. Il est suggéré que les conclusions de cette réflexion fassent l'objet d'un rapport lors de la prochaine assemblée annuelle de 2023.

La crise sanitaire et économique nous a rappelé l'importance de la santé et du bien-être des employés au sein des organisations. Nul n'est besoin de rappeler certains avantages : un niveau plus élevé de satisfaction en regard de leur emploi, un meilleur sentiment d'appartenance, un taux d'engagement plus élevé, une productivité accrue, une diminution de l'absentéisme, une diminution des coûts d'assurance, des risques d'accidents de travail et des maladies professionnelles. Au cours des prochaines années, les conseils d'administration seront confrontés à plusieurs enjeux relevant de la gestion et au développement des talents.

Depuis les dernières années, les conseils d'administration se sont fait un devoir d'accroître la qualité de leurs prises de décision en faisant appel à différentes expériences et compétences et en faisant appel le plus possible à des personnes de tous les genres, de tous les âges, de toutes les origines et de toutes les religions. Bien que nos conseils d'administration soient constitués majoritairement d'administrateurs indépendants, il y manque la vision des employés qui pourrait apporter une perspective autre des enjeux opérationnels et stratégiques de l'organisation, une meilleure surveillance des décisions de la haute direction et un meilleur équilibre des décisions prises avec des perspectives à court et à long terme, les employés ayant tendance à privilégier le long terme<sup>1</sup>.

Le Code de gouvernance corporative du Royaume-Uni<sup>2</sup> invitait, dans sa plus récente édition (2018), à considérer différentes initiatives pour accroître la participation des employés dans les décisions hautement stratégiques des organisations notamment les suivantes : la création d'un comité consultatif statutaire sur la main-d'œuvre, la désignation d'un membre du conseil d'administration pour assurer la liaison avec les travailleurs ou la mise en nomination d'au moins un employé autre que le PDG au titre de membre du conseil d'administration.

Parfaitement convaincus de la grande valeur qu'aurait la contribution directe et formelle des employés aux prises de décision stratégiques, notamment celles comportant des volets importants de gestion et de développement de talents, nous déposons cette proposition, confiants de ce que la société saura proposer, lors de la prochaine assemblée annuelle en 2023, des moyens pour assurer l'éclairage et la participation des employés.

### *Réponse de la Société*

Couche-Tard s'engage à ce que des compétences et des expériences variées soient représentées au sein de son conseil d'administration. Selon le cadre juridique du Québec, dans l'exercice de leurs fonctions, les administrateurs d'une société sont tenus d'agir avec prudence, diligence, honnêteté et loyauté dans l'intérêt de celle-ci. Les administrateurs peuvent tenir compte des intérêts de différentes parties prenantes, comme les employés, mais doivent toujours prendre leurs décisions en fonction de l'intérêt de la Société.

La Société vise l'équilibre entre l'indépendance et la non-indépendance au niveau du conseil. Qui plus est, un employé ne serait pas en mesure siéger au comité des ressources humaines et de régie d'entreprise ni au comité d'audit, car pour que la prise de décision soit objective, les chartes de chacun de ces comités exigent que chaque membre soit indépendant au sens des lois et règlements en valeurs mobilières applicables. L'apport des employés au conseil d'administration serait donc restreint. Néanmoins, les employés occupant un poste de haute direction ont régulièrement accès à l'échelon du conseil, par exemple en participant à des programmes annuels de formation continue offerts aux membres du conseil, comme il est indiqué dans notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction.

La Société mène également des sondages annuels sur l'engagement des employés qui sont revus en détail par le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, lequel revoit aussi régulièrement et encadre les rapports de santé et sécurité relatifs à nos employés et sur la politique relative à la diversité de la Société. Cette attention soutenue portée au bien-être des employés a permis à Couche-Tard de figurer sur la liste Forbes des meilleurs employeurs à l'échelle mondiale pour 2021, Couche-Tard étant la

première et seule entreprise de vente au détail canadienne sur cette liste, ainsi que de recevoir le prix *Gallup Exceptional Workplace Award (GEWA) 2022*, qui reconnaît, à l'échelle mondiale, les entreprises faisant une place de choix à l'engagement dans leur culture, Couche-Tard étant le seul exploitant de magasins d'accommodation parmi les lauréats de 2022. Ces reconnaissances témoignent du profond engagement des **122 000** membres de l'équipe envers l'organisation. La Société s'est également engagée à favoriser sa culture qui est de grandir ensemble, en offrant des occasions de formation et de perfectionnement professionnel concurrentielles, notamment par l'investissement dans des solutions de pointe en formation par le jeu (ludification) et un programme national de bourses d'études offert aux membres de l'équipe au Canada et à leurs enfants.

De plus, la stratégie de la Société fait l'objet de discussions au sein des équipes fonctionnelles et entre celles-ci, ce qui permet aux employés d'avoir un accès direct à la direction. La Société tient, au moins une fois par mois, des rencontres au cours desquelles des membres de la direction échangent avec les employés ne travaillant pas en magasin et répondent à leurs questions. Protéger et renforcer la culture chez Couche-Tard est l'une de nos plus grandes priorités, car notre culture est définie par tous les membres de notre équipe et la façon dont ils interagissent au quotidien les uns avec les autres et avec la clientèle.

Vu ce qui précède, le conseil et la direction recommandent aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

<sup>1</sup> Andreas KOKKINIS et Konstantinos SERGAKIS, « A flexible model for efficient employee participation in UK companies », (2020) 20-2 *J. Corp. Law Stud.* 453-493, DOI : 10.1080/14735970.2020.1735161.

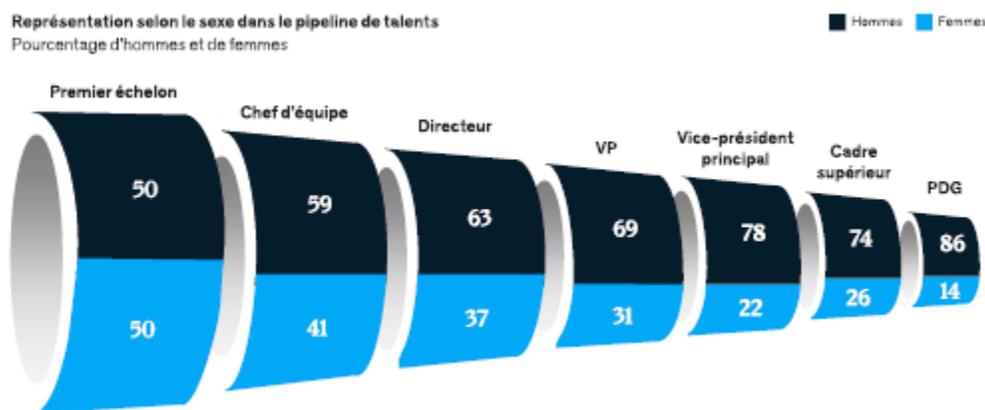
<sup>2</sup> *Financial Reporting Council – 2018 - The UK Corporate Governance Code*  
<https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50ea-4841-95b0-d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.PDF>

### Proposition d'actionnaire n° 3 – Femmes gestionnaires : promotions, avancement et montée en grade

« Il est proposé que Couche-Tard publie annuellement, selon la forme qui lui conviendra, un rapport sur la représentation des femmes au sein de ses gestionnaires du premier échelon au dernier échelon, immédiatement sous la présidence. »

*Argumentaire présenté par le MÉDAC à l'appui de sa proposition*

La pandémie a complètement bouleversé notre économie et nos différents milieux de travail. La crise a particulièrement touché les femmes, alors que des millions d'entre elles ont dû quitter leur travail, privilégier le temps partiel ou ont été tout simplement mises à pied, compte tenu de la nature de leur travail ou du secteur économique au sein duquel elles œuvraient. Les entreprises se retrouvent ainsi avec beaucoup moins de femmes à la direction ou en voie de devenir dirigeantes dans l'avenir. Ceci ne fera qu'accroître une situation qui existait déjà. Selon une étude du cabinet McKenzie<sup>1</sup>, si les femmes composaient 50 % des employés au premier échelon dans les organisations sondées, celles-ci ne composent que 31 % des postes de vice-président et 14 % des postes de PDG comme l'illustre bien ce graphique.



Il existe notamment des mesures pour « atténuer l'impact qu'un congé parental sans solde et un emploi à temps partiel sur la carrière et le revenu des employées<sup>2</sup> », les femmes étant encore aujourd'hui plus susceptibles que les hommes de vivre pareille situation professionnelle, ce qui constitue des entraves à leur avancement. Les entreprises ne peuvent prendre le risque de perdre encore plus de femmes dans les postes de gestion. Le rapport proposé ici permettra de brosser le bilan de la situation selon ces différents échelons, d'encourager les hauts dirigeants à fixer des objectifs de mixité pour chacun de ceux-ci et à renseigner toutes les parties

prenantes sur les stratégies qui seront mises en place afin d'assurer le caractère vigoureux de la relance des activités, notamment après la crise sanitaire.

### *Réponse de la Société*

Chez Couche-Tard, nous sommes résolus à favoriser le maintien d'un milieu de travail diversifié et inclusif en veillant à former plus de femmes, pour qu'elles occupent différents postes du premier échelon à la haute direction ainsi que plus de personnes issues de milieux culturels variés et de millénariaux de sorte que notre équipe de dirigeants soit un portrait plus fidèle de notre clientèle et de notre main-d'œuvre. Nous cherchons à accorder des promotions à l'interne et sommes conscients que nous ne pourrions atteindre nos objectifs en matière de leadership que si nous nous préoccupons de la diversité au moment de l'embauche, et ce, pour les postes à tous les échelons de l'organisation.

Dans notre circulaire de sollicitation de procurations, nous présentons le pourcentage de femmes qui occupent des postes de haute direction ou de vice-présidence et celles qui ont le potentiel d'occuper de tels postes. À la fin de l'exercice 2022, 29 % des membres de la haute direction et 30 % des personnes qui ont, à notre avis, le potentiel de le devenir étaient des femmes. Les femmes occupaient 20,8 % des postes de vice-présidence et représentaient 45 % des personnes qui ont, à notre avis, le potentiel d'occuper de tels postes. En outre, les rôles de chefs ou de responsables étaient exercés dans une proportion de 19 % par des femmes, ceux de directeurs, dans une proportion de 30 %, ceux de gestionnaires de bureau, dans une proportion de 42 % et ceux de directeurs de marché, dans une proportion de 46 % tandis que 70 % de nos gérants de magasins étaient des femmes. Le nombre de femmes occupant des postes de direction et de vice-présidence et autres postes dans la Société peut être attribuable à diverses mesures, comme une séance à l'intention des membres de la haute direction portant sur la diversité dans le contexte de l'examen des candidats de talent et la planification de la relève, le suivi et la consignation des progrès dans l'atteinte des objectifs en matière de diversité et l'élaboration de notre politique en matière de diversité. Nous continuons néanmoins à nous efforcer, de concert avec les directeurs des ressources humaines de partout dans le monde, à créer un bassin de compétences menant à un meilleur équilibre de la représentation des hommes et des femmes occupant un poste de leadership.

Afin d'assurer un équilibre approprié des parcours, le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise examine chaque année la taille et la composition du conseil pour repérer les déséquilibres et les lacunes, ainsi que les possibilités qui peuvent être associées à une diversité plus grande. En particulier, le conseil reconnaît que la diversité de genre représente un aspect important de la diversité de notre conseil et, à cet égard, s'engage expressément dans le cadre de la politique en matière de diversité à tenir compte de la représentation féminine au sein du conseil et à veiller à ce que des femmes fassent partie de la courte liste des personnes dont la candidature est retenue pour un poste d'administrateur. Conformément à cet engagement, la Société aspire à maintenir une composition du conseil où les femmes représentent au moins 30 % de ses membres – et nous sommes fiers de dire que nous atteignons déjà cet objectif.

Couche-Tard soutient l'esprit et l'intention des droits de la personne et des lois anti-discrimination, et promeut une culture d'acceptation et de respect, peu importe la race, la couleur, le genre, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la religion, l'affiliation politique, la nationalité, l'origine ethnique, l'origine sociale, l'âge ou le handicap ou toute autre caractéristique légalement protégée, tel qu'énoncé dans le Code de conduite et d'éthique de Couche-Tard.

Vu ce qui précède, le conseil et la direction recommandent aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

<sup>1</sup> *Les femmes et le travail au Canada : d'aujourd'hui à demain*

[https://www.mckinsey.com/~/\\_media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20present%20and%20future%20of%20women%20at%20work%20in%20canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf](https://www.mckinsey.com/~/_media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20present%20and%20future%20of%20women%20at%20work%20in%20canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf)

<sup>2</sup> *Ibid.*, voir le programme *Shared Care* de la société australienne Aurizon, entre autres exemples.

## **Proposition d'actionnaire n° 4 – Protection de l'entreprise**

« Il est proposé que Couche-Tard mette en place les moyens nécessaires à empêcher une prise de contrôle de la société, hostile ou non. »

### *Argumentaire présenté par le MÉDAC à l'appui de sa proposition*

Les moyens possibles pour empêcher la prise de contrôle d'une entreprise sont nombreux et la question de la protection des sièges sociaux a fait l'objet d'un rapport de l'État auquel il est opportun de référer<sup>1</sup>.

Le régime d'actions à droit de vote multiple (AVM) de la société a été aboli dans la dernière année.

La société ne dispose plus des protections et des garanties que lui apportait ce régime.

Couche-Tard, étant données ses nombreuses qualités — à commencer par sa taille et la place importante qu'elle occupe non seulement au pays, mais aussi dans le monde entier —, constitue une cible de choix pour un éventuel acquéreur.

À défaut d'avoir pu en protéger le contrôle par les fondateurs, il importe aujourd'hui d'en protéger le siège, ne serait-ce que pour assurer la pérennité de sa contribution à la collectivité nationale qui l'a vu naître et en assurer le rayonnement à l'étranger. Cela relève de la responsabilité sociale de l'entreprise.

#### *Réponse de la Société*

En 2016, les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) ont publié des modifications relatives au régime d'offres publiques d'achat en vigueur au Canada visant à donner aux conseils d'administration davantage de temps pour répondre aux offres publiques d'achat et trouver d'autres solutions pour maximiser la valeur pour les actionnaires afin que ceux-ci puissent prendre plus facilement des décisions volontaires, éclairées et coordonnées sans coercition. Les caractéristiques de ce régime sont i) un délai minimal de dépôt de 105 jours en général applicable aux offres publiques d'achat, ii) une obligation de dépôt minimal de 50 % des titres en circulation, à l'exception des titres détenus par l'initiateur ou ses alliés et iii) une prolongation obligatoire de la période de validité de l'offre de 10 jours une fois que l'obligation de dépôt minimal de 50 % des titres a été remplie.

Par conséquent, les régimes de droits des actionnaires adoptés par les conseils des sociétés visées par une offre publique d'achat visant à prolonger la période minimale de validité d'une offre sont devenues superflus; la période d'offre plus longue prévue par le régime des offres publiques d'achat règle la question à l'origine de ces régimes de droits. Ce délai plus long et des conditions plus strictes donnent au conseil le temps de réagir face à une offre hostile en i) cherchant une solution de rechange comme une offre concurrente amicale ou un placement privé susceptible de faire en sorte que l'acquisition de l'entreprise coûte plus cher ou que les actions se retrouvent entre les mains d'actionnaires non hostiles, ii) tentant de convaincre les actionnaires de rejeter l'offre ou iii) dissuadant l'initiateur de maintenir son offre en vendant des actifs ou en instituant une action.

Bien que les organismes de réglementation continueront de se pencher sur les tactiques défensives dont peut se prévaloir une société cible à la lumière de la politique nationale canadienne, il est peu probable qu'ils s'écartent des règles applicables aux offres publiques d'achat ou permettent aux participants au marché financier de le faire, particulièrement dans des circonstances où le choix de l'actionnaire par rapport à une offre ou à une offre concurrente serait remis en question.

Vu ce qui précède, le conseil et la direction recommandent aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

<sup>1</sup> *Le maintien et le développement des sièges sociaux au Québec*, rapport du Groupe de travail sur la protection des entreprises québécoises [https://www.groupe.finances.gouv.qc.ca/GTPEQ/Documents/Rapport\\_FR\\_GTPEQ.pdf](https://www.groupe.finances.gouv.qc.ca/GTPEQ/Documents/Rapport_FR_GTPEQ.pdf)

## VIA SEDAR

Laval, le 31 août 2022

**Résultats du vote  
en vertu de l'article 11.3 du Règlement 51-102  
sur les obligations d'information continue  
(le « règlement 51-102 »)**

Madame, Monsieur,

Suivant l'assemblée annuelle générale et extraordinaire des actionnaires d'Alimentation Couche-Tard inc. (la « **Société** ») tenue de manière virtuelle le 31 août 2022 (l'« **Assemblée** ») et en vertu de l'article 11.3 du Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue, nous vous avisons, par la présente, des résultats des votes obtenus lors de l'Assemblée. Selon le rapport des scrutateurs, étaient présents à l'Assemblée ou par procuration, les titulaires de 820 376 923 actions de catégorie A, soit 80.27 % des droits de vote afférents à toutes les actions émises et en circulation de la Société.

### **1. Élection des administrateurs de la Société**

Un vote par bulletin de vote électronique a été tenu à l'égard de l'élection des administrateurs. Compte tenu des procurations reçues et des voix exprimées, les personnes suivantes ont été élues à titre d'administrateurs et d'administratrices de la Société jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. Le résultat du vote a été le suivant :

<b>CANDIDAT(E)</b>	<b>EN FAVEUR (NOMBRE)</b>	<b>EN FAVEUR (%)</b>	<b>ABSTENTION (NOMBRE)</b>	<b>ABSTENTION (%)</b>
Alain Bouchard	794 096 778	96,94 %	25 055 376	3,06 %
Louis Vachon	815 810 685	99,59 %	3 341 469	0,41 %
Jean Bernier	814 204 355	99,40 %	4 947 799	0,60 %
Karinne Bouchard	779 994 120	95,22 %	39 158 034	4,78 %
Eric Boyko	810 573 021	98,95 %	8 579 133	1,05 %
Jacques D'Amours	802 840 450	98,01 %	16 311 704	1,99 %
Janice L. Fields	810 128 547	98,90 %	9 023 607	1,10 %
Eric Fortin	776 214 259	94,76 %	42 937 895	5,24 %
Richard Fortin	801 238 927	97,81 %	17 913 227	2,19 %
Brian Hannasch	809 072 287	98,77 %	10 079 867	1,23 %
Mélanie Kau	766 732 804	93,60 %	52 419 350	6,40 %
Marie Josée Lamothe	815 872 625	99,60 %	3 279 529	0,40 %
Monique F. Leroux	816 512 424	99,68 %	2 639 730	0,32 %

CANDIDAT(E)	EN FAVEUR (NOMBRE)	EN FAVEUR (%)	ABSTENTION (NOMBRE)	ABSTENTION (%)
Réal Plourde	802 006 012	97,91 %	17 146 142	2,09 %
Daniel Rabinowicz	809 626 247	98,84 %	9 525 907	1,16 %
Louis Têtu	810 069 722	98,89 %	9 082 432	1,11 %

## **2. Nomination de PricewaterhouseCoopers s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeur externe de la Société**

Un vote par bulletin de vote électronique a été tenu à l'égard de la nomination des auditeurs externes. Compte tenu des procurations reçues et des votes exprimés, la firme PricewaterhouseCooper s.r.l./S.E.N.C.R.L. a été nommée à titre d'auditeur de la Société jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires et les administrateurs sont autorisés à fixer leur rémunération. Le résultat du vote a été le suivant :

EN FAVEUR (NOMBRE)	EN FAVEUR (%)	ABSTENTION (NOMBRE)	ABSTENTION (%)
807 449 757	98,42 %	12 925 498	1,58 %

## **3. Vote consultatif en matière de rémunération des membres de la haute direction**

Un vote par bulletin électronique a été tenu à l'égard de l'adoption d'un vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction. Compte tenu des procurations reçues et des voix exprimées, les pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction ont été approuvées. Le résultat du vote a été le suivant :

EN FAVEUR (NOMBRE)	EN FAVEUR (%)	CONTRE (NOMBRE)	CONTRE (%)
734 393 976	89,65 %	84 757 952	10,35 %

## **4. Adoption d'une résolution spéciale autorisant la Société à modifier ses statuts constitutifs**

Un vote par bulletin électronique a été tenu à l'égard de l'approbation et ratification d'une résolution spéciale autorisant la Société à modifier ses statuts constitutifs afin de créer une nouvelle catégorie d'actions et de convertir chacune des actions à droit de vote multiple émises et en circulation de catégorie A. dans la nouvelle catégorie d'actions. Compte tenu des procurations reçues et des voix exprimées, la modification aux statuts constitutifs des sociétés a été approuvée et ratifiée. Le résultat du vote a été le suivant :

EN FAVEUR (NOMBRE)	EN FAVEUR (%)	CONTRE (NOMBRE)	CONTRE (%)
816 466 797	99,67 %	2 672 990	0,33 %

**CIRCLE K**

**5. Vote sur la proposition d'un actionnaire concernant la désignation du français comme langue officielle de la Société**

Un vote par bulletin électronique a été tenu à l'égard de l'approbation de la proposition d'un actionnaire concernant la désignation du français comme langue officielle de la Société. Compte tenu des procurations reçues et des voix exprimées, la proposition de l'actionnaire concernant la désignation du français comme langue officielle de la Société a été rejetée. Le résultat du vote a été le suivant :

EN FAVEUR (NOMBRE)	EN FAVEUR (%)	CONTRE (NOMBRE)	CONTRE (%)
5 682 692	0,69 %	813 469 462	99,31 %

**6. Vote sur la proposition d'un actionnaire concernant l'évaluation par le conseil d'administration de moyens pour accroître la participation des employés dans la prise de décisions du conseil**

Un vote par bulletin électronique a été tenu à l'égard de l'approbation de la proposition d'un actionnaire concernant l'évaluation, par le conseil d'administration, de moyens pour accroître la participation des employés dans la prise de décisions du conseil. Compte tenu des procurations reçues et des voix exprimées, la proposition de l'actionnaire concernant la l'évaluation, par le conseil d'administration, de moyens pour accroître la participation des employés dans la prise de décisions du conseil a été rejetée. Le résultat du vote a été le suivant :

EN FAVEUR (NOMBRE)	EN FAVEUR (%)	CONTRE (NOMBRE)	CONTRE (%)
13 581 511	1,66 %	805 570 642	98,34 %

**7. Vote sur la proposition d'un actionnaire concernant la publication par la Société d'un rapport sur la représentation des femmes dans des postes de direction, des postes de premiers échelons jusqu'aux postes de niveaux supérieurs**

Un vote par bulletin électronique a été tenu à l'égard de l'approbation de la proposition d'un actionnaire concernant la publication annuelle, par la Société et sous la forme qu'elle juge appropriée, d'un rapport sur la représentation des femmes à des postes de direction, depuis les postes de premiers échelons jusqu'à des postes de direction, soit immédiatement en dessous du poste de président. Compte tenu des procurations reçues et des voix exprimées, la proposition de l'actionnaire concernant la publication, par la société, d'un rapport sur la représentation des femmes dans des postes de direction a été rejetée. Le résultat du vote a été le suivant :

EN FAVEUR (NOMBRE)	EN FAVEUR (%)	CONTRE (NOMBRE)	CONTRE (%)
86 595 526	10,57 %	732 544 261	89,43 %



CIRCLE K



**8. Vote sur la proposition d'un actionnaire concernant la mise en place par la Société de mesures nécessaires pour prévenir une prise de contrôle de la Société**

Un vote par bulletin électronique a été tenu à l'égard de l'approbation de la proposition d'un actionnaire concernant la mise en place par la Société de mesures nécessaires pour prévenir une prise de contrôle, hostile ou non, de la Société. Compte tenu des procurations reçues et des voix exprimées, la proposition de l'actionnaire concernant la mise en place par la Société de mesures nécessaires pour prévenir une prise de contrôle de la Société a été rejetée. Le résultat du vote a été le suivant :

EN FAVEUR (NOMBRE)	EN FAVEUR (%)	CONTRE (NOMBRE)	CONTRE (%)
54 851 821	6,70 %	764 287 741	93,30 %

Cordialement,

**ALIMENTATION COUCHE-TARD INC.**

par :

(s) Valéry Zamuner

---

Valéry Zamuner

Vice-présidente principale, Conseillère juridique principale et  
Secrétaire corporatif

Tél. : 450 662-6632, poste 4549

Télec. : 450 662-6633

valery.zamuner@couche-tard.com



**DOLLARAMA INC.**

Voici les résultats du vote sur la résolution consultative en matière de rémunération au cours des trois derniers exercices.

	POUR		CONTRE	
	Nombre	%	Nombre	%
Assemblée générale annuelle tenue le 9 juin 2021	227 183 141	91,13	22 108 966	8,87
Assemblée générale annuelle tenue le 10 juin 2020	186 417 154	87,90	25 662 540	12,10
Assemblée générale annuelle tenue le 13 juin 2019	219 956 860	91,66	20 001 477	8,34

**À moins qu'une procuration ne précise que les droits de vote rattachés aux actions ordinaires qu'elle représente doivent être exercés contre la résolution consultative en matière de rémunération, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, selon le cas, entendent voter POUR l'adoption de la résolution consultative en matière de rémunération.**

## PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

La Société a reçu deux propositions d'actionnaires.

Une proposition a été soumise par le B.C. Government and Service Employees' Union General Fund et le B.C. Government and Service Employees' Union Defence Fund, porteurs d'actions ordinaires de la Société ayant leur bureau principal au 4911 Canada Way, Burnaby (Colombie-Britannique) V5G 3W3 Canada.

L'autre proposition a été soumise par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (le « MÉDAC »), porteur d'actions ordinaires de la Société ayant son bureau principal au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3 Canada. La proposition a été présentée en français et traduite en anglais par la Société.

Le texte intégral des propositions soumises pour examen à l'assemblée est reproduit à l'annexe B de la présente circulaire, accompagné des réponses de la Société.

**Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter CONTRE les propositions pour les raisons décrites à l'annexe B de la présente circulaire. À moins qu'une procuration ne précise que les droits de vote rattachés aux actions ordinaires qu'elle représente doivent être exercés en faveur des propositions d'actionnaires, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, selon le cas, entendent voter CONTRE les propositions.**

## CANDIDATS À L'ÉLECTION AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

### PRÉSENTATION DES CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

Neuf (9) candidats aux postes d'administrateurs se présenteront de nouveau pour élection. Les administrateurs sont élus chaque année à l'assemblée annuelle des actionnaires. Toutefois, le conseil d'administration peut nommer des administrateurs dans certaines circonstances entre les assemblées annuelles. Le mandat des administrateurs élus à l'assemblée prendra fin à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou à l'élection ou à la nomination de leur remplaçant. Tous les candidats ont démontré leur éligibilité et leur volonté de siéger en tant qu'administrateurs. Si, avant l'assemblée, un des candidats devient incapable ou se trouve dans l'impossibilité de siéger, les droits de vote rattachés aux procurations seront exercés en faveur d'un autre candidat, au gré du fondé de pouvoir.

secrétaire corporatif de la Société, par la poste au 5805, avenue Royalmount, Montréal (Québec) H4P 0A1 ou par courriel à l'adresse [corporatesecretary@dollarama.com](mailto:corporatesecretary@dollarama.com).

## PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

La Société a reçu un total de deux (2) propositions de la part de deux actionnaires différents.

Une proposition a été soumise par le B.C. Government and Service Employees' Union General Fund et le B.C. Government and Service Employees' Union Defence Fund (collectivement, le « BCGEU »), porteurs d'actions ordinaires de la Société ayant leur bureau principal au 4911 Canada Way, Burnaby (Colombie-Britannique) V5G 3W3 Canada. Une autre proposition a été soumise par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (le « MÉDAC »), porteur d'actions ordinaires de la Société ayant son bureau principal au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3 Canada. La proposition a été présentée en français par le MÉDAC et traduite en anglais par la Société. Le texte intégral des deux propositions soumises pour examen à l'assemblée est reproduit à l'annexe B de la présente circulaire, accompagné des réponses de la Société.

Les propositions d'actionnaires relatives à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société de 2023 doivent être transmises à la Société au plus tard à 17 h (heure de Montréal) le 10 mars 2023. Elles doivent être présentées par écrit au secrétaire corporatif de la Société et être transmises par la poste au 5805, avenue Royalmount, Montréal (Québec) H4P 0A1 Canada ou par courriel au [corporatesecretary@dollarama.com](mailto:corporatesecretary@dollarama.com).

## APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

Le conseil d'administration de la Société a approuvé le contenu et l'envoi de la circulaire aux actionnaires.

Montréal (Québec), le 19 avril 2022

La première vice-présidente, Affaires juridiques et secrétaire corporatif,

*(signé) Josée Kouri*

Josée Kouri

## ANNEXE B PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

---

### PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES SOUMISES À DES FINS D'EXAMEN LORS DE L'ASSEMBLÉE

#### PREMIÈRE PROPOSITION D'ACTIONNAIRE – LIBERTÉ D'ASSOCIATION

##### PROPOSITION PRÉSENTÉE PAR LE BCGEU

*« IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT : puisque le recours à des agences de placement tierces est susceptible d'avoir des répercussions négatives sur les droits de la personne, les actionnaires demandent à Dollarama de divulguer si elle exige de ses fournisseurs, y compris ses agences de placement tierces, qu'ils respectent le droit de leurs employés à la libre association ou à la négociation collective et, sinon, pourquoi elle ne le fait pas. »*

##### ARGUMENTAIRE PRÉSENTÉ PAR LE BCGEU À L'APPUI DE SA PROPOSITION

« Dollarama indique que la majeure partie de ses besoins en main-d'œuvre aux entrepôts et au centre de distribution est impartie à des « agences tierces bien établies ». L'employeur de cette main-d'œuvre n'est pas Dollarama, mais plutôt les agences de placement tierces. Dollarama déclare qu'elle n'est pas responsable de l'embauche ni de la formation de ces travailleurs.

Dans son rapport ESG de juin 2021, Dollarama explique la nécessité de recourir aux services d'agences tierces pour combler ses besoins en main-d'œuvre à ses entrepôts et à son centre de distribution :

Le recours à de telles agences est une partie intégrante de notre modèle d'affaires, qui nous permet de répondre en continu aux besoins majeurs en personnel pour ces activités non automatisées, des besoins qui fluctuent tout au long de l'année en fonction des volumes de vente, et de pourvoir les postes qui font l'objet d'un taux de roulement régulier en raison du grand nombre de postes de premier échelon.

##### *Pratiques d'emploi des principaux détaillants canadiens*

Les détaillants canadiens de premier plan Loblaw, Metro et Canadian Tire sont évidemment confrontés aux mêmes besoins saisonniers fluctuants, mais aucun d'eux ne fait de déclaration quant au recours à des agences de placement tierces pour combler leurs besoins en main-d'œuvre à leurs entrepôts et à leurs centres de distribution. En fait, certains entrepôts ou centres de distribution de Loblaw et de Metro sont syndiqués.

De plus, Loblaw, Metro et Canadian Tire ont des codes de conduite à l'intention des fournisseurs qui exigent que ces derniers accordent à leurs employés le droit légitime à la libre association et à la négociation collective.

Le rapport ESG de Dollarama traite de l'importance qu'accorde Dollarama à la protection des droits de la personne dans sa chaîne d'approvisionnement et précise que Dollarama a adopté un code de conduite amélioré à l'intention des fournisseurs en juin 2021, qui s'inspire des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne (les « PDNU »). Toutefois, fait qu'il est intéressant de souligner, le code de conduite amélioré à l'intention des fournisseurs de Dollarama n'oblige pas les fournisseurs à respecter le droit de leurs employés à la libre association et à la négociation collective.

## *Risques liés aux droits de la personne et agences de placement tierces*

Le principal centre d'expertise sur les PDNU, Shift, en collaboration avec le Institute for Human Rights and Business (IHRB), a conçu un guide pour la mise en œuvre des PDNU par les agences de placement.

Selon ce guide, les travailleurs des agences de dotation en personnel peuvent être plus vulnérables aux effets négatifs sur les droits de la personne, particulièrement lorsqu'« [i]ls ne peuvent pas adhérer à un syndicat dans l'entreprise utilisatrice et qu'ils n'ont pas de représentation équivalente ni de capacité de négociation collective dans leur relation avec l'agence E&R [emploi et recrutement].<sup>1</sup> »

Le guide ajoute que cela « peut faire en sorte que les employés provenant d'agences reçoivent parfois des salaires et des avantages inférieurs à ceux des travailleurs embauchés directement pour les mêmes emplois, que les avantages sociaux ne leur soient pas payés, qu'ils fassent l'objet de discrimination ou se voient refuser des droits à la liberté d'association et à la négociation collective.<sup>2</sup> »

De plus, un rapport de 2016 du directeur de santé publique de Montréal indique que le risque d'accidents du travail se situe entre « élevé » et « extrême » pour les travailleurs temporaires provenant d'agences. On note une plus grande proportion de lésions corporelles chez les travailleurs d'agences, et la vulnérabilité conséquente à leur travail fait en sorte qu'ils hésitent à déclarer les accidents de travail et à réclamer des indemnités. »

## **RÉPONSE DE LA SOCIÉTÉ**

La liberté d'association est l'une des libertés fondamentales protégées par la Charte canadienne des droits et libertés et la Charte des droits et libertés de la personne (Québec) et enchâssées dans celles-ci, de même que la liberté de conscience et de religion, la liberté de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression et la liberté de réunion pacifique. Ces libertés étant protégées par la loi, Dollarama n'a pas jugé nécessaire d'être explicite à propos de chacune d'elles dans son Code de conduite des fournisseurs. De plus, en vertu du Code de conduite des fournisseurs, ces derniers doivent respecter les normes de leur secteur, y compris les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, ainsi que les lois et règlements régissant leurs activités dans le pays où ils sont présents. Les Principes directeurs de l'OCDE stipulent expressément que les employeurs doivent respecter le droit des travailleurs d'établir des syndicats et des organisations représentatives de leur choix ou d'y adhérer.

En ce qui a trait au recours aux agences de placement, Dollarama a décidé de se fier à l'expertise d'un petit nombre d'agences de placement tierces, fiables et reconnues, établies au Québec pour embaucher et former des travailleurs afin de répondre aux besoins continus en personnel de son centre de distribution et de ses entrepôts dans la région de Montréal. La législation du Québec exige que Dollarama (i) applique les mêmes normes de santé et de sécurité à chaque personne travaillant dans ses installations, quel que soit son statut et (ii) maintienne la parité salariale entre les employés et les travailleurs des agences qui accomplissent le même travail dans la même installation. Nous sommes d'avis que les craintes générales exprimées par le BCGEU au sujet des risques plus élevés de blessures professionnelles et des salaires moins élevés associés au statut d'employé d'agence ne sont pas fondées.

**Par conséquent, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.**

---

<sup>1</sup> [https://www.ihrb.org/uploads/reports/EC-Guide\\_ERA.pdf](https://www.ihrb.org/uploads/reports/EC-Guide_ERA.pdf) (page 31)

<sup>2</sup> [Les travailleurs invisibles - Les risques pour la santé des travailleurs des agences de location de personnel - Rapport du directeur de santé publique de Montréal 2016 \(santemontreal.qc.ca\)](#)

## DEUXIÈME PROPOSITION D'ACTIONNAIRE – LE FRANÇAIS, LANGUE OFFICIELLE

### PROPOSITION PRÉSENTÉE PAR LE MÉDAC

« Il est proposé que la langue de la société soit le français, notamment la langue de travail au Québec, y compris la langue des assemblées annuelles. Son statut officiel doit être inscrit formellement, par écrit, aux lettres de la société. »

### ARGUMENTAIRE PRÉSENTÉ PAR LE MÉDAC À L'APPUI DE SA PROPOSITION

« Le siège de la société est au Québec, un État de langue française.

L'État du Québec existe depuis plus de 400 ans. Aussi, la langue officielle du Québec est le français.

L'État du Québec est le seul État de langue française en Amérique.

La langue d'un peuple est son attribut fondamental le plus essentiel, un attribut existentiel.

La diversité du monde ne saurait d'aucune manière se réduire à des questions strictement relatives à la nature biologique des personnes physiques ou à l'arbitrage de privilèges individuels.

La diversité du monde est d'abord et avant tout une question collective reposant essentiellement sur la culture des peuples.

Le peuple du Québec, par le truchement de son État territorial et de ses institutions publiques, à commencer par son assemblée nationale, sa constitution et ses chartes, assure la protection de la diversité linguistique dans le monde en protégeant rigoureusement le caractère collectif et public de sa langue. L'esprit de la Loi est limpide<sup>3</sup> y compris celui des réformes des Lois fédérales<sup>4</sup> et québécoises<sup>5</sup>.

Le respect et la promotion de cet attribut de la diversité planétaire est notamment une question de responsabilité sociale de toutes les entreprises.

Il en va de l'intérêt de toutes les *parties prenantes*, à commencer par l'ensemble de la collectivité, toutes origines confondues.

Le développement durable et le rendement à long terme ne peuvent se concevoir autrement.

Il est du devoir de la société d'agir dans le respect scrupuleux de ces principes sacrés.

Aussi, il est parfaitement possible de faire des affaires partout dans le monde avec un siège qui fonctionne dans la langue de l'État où il se trouve.<sup>6</sup>

Par exemple, l'assemblée générale annuelle des actionnaires de Samsung<sup>7</sup> (Suwon) est en coréen, Heineken<sup>8</sup> (Amsterdam) en néerlandais, Nissan<sup>9</sup> (Yokohama) en japonais, Foxconn<sup>10</sup> (Taïwan) en mandarin, Volkswagen<sup>11</sup> (Wolfsbourg) en allemand, puis L'Oréal<sup>12</sup> (Clichy), Danone<sup>13</sup> (Paris), Christian

---

<sup>3</sup> La Charte de la langue française : une entrave [...] <http://hdl.handle.net/11143/10216>

<sup>4</sup> *Projet de loi C-32* <https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture>  
*Français et anglais : Vers une égalité* [...] <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/organisation/publications/publications-generales/egalite-langues-officielles.html>

<sup>5</sup> *Projet de loi n° 96* <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-96-42-1.html>

<sup>6</sup> *Comment se conclut un « deal » en français?* [...] <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/1832243>

<sup>7</sup> AAA 2021 Samsung <https://www.youtube.com/watch?v=v8I9iOOv58A>

<sup>8</sup> AAA 2021 Heineken <https://www.theheinekencompany.com/sites/theheinekencompany/files/Downloads/PDF/AGM%202021/20210609%20Heineken%20N.V.%20Notulen%20AvA.pdf>

<sup>9</sup> AAA 2021 Nissan <https://www.youtube.com/watch?v=OS9Sm3Rqt9k>

<sup>10</sup> AAA 2021 Foxconn <https://www.youtube.com/watch?v=pPNJ37Rt3Q0>

<sup>11</sup> AAA 2021 Volkswagen <https://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/annual-general-meeting.html>

<sup>12</sup> AAA 2021 L'ORÉAL <https://www.loreal-finance.com/fr/assemblee-generale-2021>

<sup>13</sup> AAA 2021 DANONE <https://www.danone.com/fr/investor-relations/shareholders/shareholders-meeting.html>

Dior<sup>14</sup> (Paris) et LVMH<sup>15</sup> (Paris) en français. Le contenu est traduit dans les autres langues. Le principe est simple et clair.

La langue française n'est pas un choix. C'est l'instrument collectif pour communiquer. Du reste, pour les langues étrangères, il y a la traduction, simultanée ou non.

Le français est notre langue à tous.

C'est un enjeu collectif d'équité, de justice et de dignité. Un enjeu national. »

## **RÉPONSE DE LA SOCIÉTÉ**

Fondée en 1992 et ayant son siège social à Montréal, au Québec, Dollarama est un détaillant canadien qui exploite plus de 1 400 magasins, emploie plus de 24 000 personnes et dessert plus de 5 millions de clients chaque semaine au Canada. Dollarama est fière de sa main-d'œuvre et de sa clientèle diversifiées, et s'efforce de desservir ses clients en français dans les magasins situés dans des communautés où le français est la langue officielle. Dollarama respecte la Charte de la langue française (Québec) dans la conduite normale de ses affaires au Québec. La Charte fait du français la langue officielle de la province en matière de commerce et de milieu de travail. Dollarama s'assure de toujours être en mesure d'interagir avec ses employés et ses clients en français, mais sans exclure l'utilisation de l'anglais.

Dollarama, qui fait partie de l'indice TSX60 et dont le bassin d'actionnaires est diversifié, est sensible au fait que la plupart de ses actionnaires sont situés à l'extérieur du Québec et que l'anglais est leur langue de communication préférée. Tous les documents destinés aux actionnaires sont disponibles en français et en anglais, y compris les documents préparés pour les assemblées annuelles des actionnaires. Depuis 2020, l'assemblée générale annuelle de Dollarama se déroule virtuellement, en français et en anglais, avec une traduction simultanée dans chaque langue. Les actionnaires peuvent poser des questions dans la langue de leur choix, et les réponses aux questions posées en français sont données en français.

Dans ce contexte, la direction est d'avis que la proposition du MÉDAC de modifier les documents constitutifs de Dollarama pour y inscrire le français comme langue officielle de la Société n'apporterait aucun avantage à Dollarama, à ses employés, à ses clients et à ses actionnaires et entraînerait des coûts inutiles.

**Par conséquent, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.**

\* \* \*

---

<sup>14</sup> AAA 2021 Christian DIOR [https://voda.akamaized.net/dior/1520614\\_605ded3e38389/](https://voda.akamaized.net/dior/1520614_605ded3e38389/)

<sup>15</sup> AAA 2021 LVMH <https://www.lvmh.fr/actionnaires/agenda/assemblee-generale-2021>



**VIA SEDAR**

**DOLLARAMA INC.  
ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES  
LE 8 JUIN 2022**

Rapport sur les résultats du vote en vertu du paragraphe 11.3 du  
Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue (le « Règlement 51-102 »)

À la suite de l'assemblée annuelle des actionnaires de Dollarama inc. (la « Société ») qui s'est tenue le 8 juin 2022 (l'« assemblée »), nous vous informons par les présentes des résultats du vote, conformément au paragraphe 11.3 du Règlement 51-102.

**1. Élection des administrateurs**

Les neuf (9) candidats aux postes d'administrateurs présentés dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Société ont été élus administrateurs jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à l'élection ou la nomination de leur remplaçant.

Candidat	Votes pour		Abstentions	
	#	%	#	%
Joshua Bekenstein	222 802 783	91,23	21 411 071	8,77
Gregory David	224 877 360	92,08	19 336 494	7,92
Elisa D. Garcia C.	240 365 185	98,42	3 848 669	1,58
Stephen Gunn	223 658 112	91,58	20 555 742	8,42
Kristin Mugford	240 882 519	98,64	3 331 335	1,36
Nicholas Nomicos	224 559 621	91,95	19 654 233	8,05
Neil Rossy	239 648 857	98,13	4 564 997	1,87
Samira Sakhia	242 997 117	99,50	1 216 662	0,50
Huw Thomas	237 913 987	97,42	6 299 867	2,58

**2. Nomination de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. à titre d'auditeur**

PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. a été nommé auditeur de la Société pour l'exercice se terminant le 29 janvier 2023 et le conseil d'administration de la Société a été autorisé à établir sa rémunération.

Votes pour		Abstentions	
#	%	#	%
242 528 828	99,05	2 329 268	0,95

**3. Résolution consultative sur la rémunération des hauts dirigeants**

La résolution consultative sur l'approche de la Société en matière de rémunération des hauts dirigeants a été adoptée.

Votes pour		Votes contre	
#	%	#	%
231 175 069	94,66	13,038,785	5,34

#### 4. Proposition d'actionnaire #1

La proposition d'actionnaire #1 du B.C. Government and Service Employees' Union General Fund et du B.C. Government and Service Employees' Union Defence Fund a été rejetée par une majorité des actionnaires. Les résultats du vote sont les suivants :

Votes pour		Votes contre	
#	%	#	%
43 374 670	17,76	200 838 334	82,24

#### 5. Proposition d'actionnaire #2

La proposition d'actionnaire #2 du Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC) a été rejetée par une majorité des actionnaires. Les résultats du vote sont les suivants :

Votes pour		Votes contre	
#	%	#	%
658 293	0,27	243 554 711	99,73

**SIGNÉ** en date du 8 juin 2022.

**DOLLARAMA INC.**

*(signé) Josée Kouri*

---

Josée Kouri  
Première vice-présidente, Affaires  
juridiques et secrétaire corporatif



**IA SOCIÉTÉ  
FINANCIÈRE INC.**

## ANNEXE B – Propositions d'actionnaires

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (« **MÉDAC** »), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, a soumis cinq propositions, dont deux sont soumises au vote, soit les propositions 1 et 2. La copie des deux propositions du MÉDAC soumises au vote ainsi que les commentaires du MÉDAC à l'appui de celles-ci sont textuellement reproduits ci-dessous. La réponse du conseil d'administration, incluant sa recommandation de vote, suit chaque proposition.

### Proposition n° 1 – Devenir une société « d'intérêt social »

**Il est proposé que la société analyse la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social et en fasse rapport aux actionnaires lors de la prochaine assemblée annuelle.**

Depuis 2002, les sociétés doivent rendre compte de leur contribution à la société quant à leur performance non seulement économique, mais aussi sociale et environnementale. Vingt ans plus tard, les sociétés doivent pousser plus loin leur engagement à une prospérité inclusive, écologique et durable en analysant la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social, comme le fait déjà la Banque de développement du Canada (BDC), en ajustant ses règlements internes. « Introduite dans l'état du Maryland en 2010 et aujourd'hui adoptée dans 36 États américains<sup>1</sup> », en Colombie-Britannique<sup>2</sup> et prévue par le projet de loi 797<sup>3</sup>, la société d'intérêt social se caractérise notamment par les éléments suivants<sup>4</sup> :

1. Le but de la Société doit inclure [...] la création d'un impact positif sur la société et l'environnement, pris dans son ensemble, des activités et des opérations de la Société [...]
2. Les administrateurs de la Société doivent orienter leurs décisions à l'égard de la Société en considérant [...] les intérêts à court terme et à long terme de la Société, incluant [...] les intérêts des actionnaires, employés, fournisseurs, créanciers et consommateurs de la Société, de même que des gouvernements et de l'environnement [les parties intéressées], ainsi que la communauté et société au sein de laquelle la Société opère ses activités.
3. Dans l'exercice de ses fonctions et pour déterminer ce qui est dans l'intérêt de la Société, chaque administrateur peut considérer les Parties intéressées dans leur ensemble et ne sera pas tenu de donner préséance à l'intérêt particulier d'une partie intéressée. [... 4... 5.]

Le Pr Henry Mintzberg (McGill) dit que « les initiatives de responsabilité sociale d'entreprise qui réussissent n'arriveront jamais à compenser les effets de l'irresponsabilité sociale d'entreprise ou à y remédier<sup>5</sup> ». L'entreprise d'intérêt social permet d'enrichir, dans les statuts de la société, son engagement à œuvrer dans l'intérêt général du public et à rendre compte de l'impact de ses actions sur l'ensemble des parties prenantes.

(1) OSLER, HOSKIN & HARCOURT, « La Colombie-Britannique introduit la « société d'intérêt social » (benefit company) dans sa législation », Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l. (17 juin 2020) <http://www.osler.com/fr/ressources/reglements/2020/la-colombie-britannique-introduit-la-societe-d-interet-social-benefit-company-dans-sa-legislat>

(2) « Bill M 209 – 2019: *Business Corporations Amendment Act (No. 2)*, 2019 » (15 mai 2019) <https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/bills/billsprevious/4th41st:m209-3>

(3) « Projet de loi n° 797, *Loi modifiant la Loi sur les sociétés par actions afin d'y intégrer l'entreprise à mission* – Assemblée nationale du Québec » <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-797-42-1.html>

(4) « Canada – Corporation – No | Certified B Corporation » <https://bcorporation.net/canada-corporation-no>

(5) Craig RYAN, « B Corps transforment la responsabilité sociale d'entreprise », BDC.ca (13 septembre 2020) <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/blogue/l-avenir-c-est-maintenant-b-corps-transforment-responsabilite-sociale-d-entreprise>

## Argumentaire

POSITION DE LA SOCIÉTÉ : Considérant que l'entreprise d'intérêt social n'est pas un concept actuellement reconnu en droit des sociétés au Québec, il est prématuré de procéder à une analyse exhaustive de ce concept.

iA Groupe financier reconnaît toutefois le principe fondamental de ce concept selon lequel la gouvernance des entreprises ne doit plus s'intéresser seulement à un objectif de performance économique pour les actionnaires, mais doit tenir compte de sa performance sociale et environnementale auprès de ses parties prenantes.

Malgré l'absence d'une exigence juridique formelle dans ses statuts, iA Groupe financier intègre déjà à ses principes de gouvernance une pluralité de critères ESG élevés qui permettent non seulement d'accroître la valeur pour les actionnaires et de favoriser la croissance durable, mais aussi de maintenir la réputation et la confiance des clients, des investisseurs, des employés et de toute autre partie prenante.

L'engagement de iA Groupe financier de créer de la valeur à long terme pour l'ensemble de ses parties prenantes est d'ailleurs reflété par son ambition en matière de développement durable qui se lit comme suit: « Contribuer activement au mieux-être de nos clients, de nos employés, de nos partenaires, de nos investisseurs et des collectivités ».

En accord avec sa raison d'être d'assurer que ses clients sont en confiance et sécurisés par rapport à leur avenir, iA Groupe financier soutient le modèle des objectifs de développement durable (« ODD ») des Nations Unies, en priorisant les cinq objectifs suivants :

- (ODD 3) Bonne santé et bien-être;
- (ODD 8) Travail décent et croissance économique;
- (ODD 10) Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre;
- (ODD 11) Villes et communautés durables; et
- (ODD 13) Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques.

Le soutien de ce modèle internationalement reconnu amène une conscientisation profonde des besoins des parties prenantes. Pour y arriver, la Société s'est dotée de huit principes directeurs en développement durable pour encadrer et atteindre ces objectifs. La *Politique de développement durable* de la Société précise ces éléments et le Rapport de développement durable publié annuellement permet de faire état et de présenter les décisions prises et les actions réalisées.

Le conseil d'administration de iA Groupe financier détient donc tous les pouvoirs requis afin d'adopter une gouvernance socialement et environnementalement responsable malgré qu'elle ne soit pas une société d'intérêt social. Le comité de gestion des risques, de gouvernance et d'éthique veille d'ailleurs à ce que la gouvernance de la Société soit liée à ses orientations stratégiques, sur la base d'une approche systémique et d'une culture d'entreprise éthique, transparente et responsable conforme aux valeurs et aux intérêts à long terme de la Société et de ses parties prenantes. Il est également responsable d'examiner et de suivre la stratégie de développement durable et les politiques y afférentes.

Les enjeux sociaux et environnementaux évoluent sans cesse et ils influencent les besoins et les préoccupations de nos parties prenantes. En ce sens, il est important de maintenir un cadre de gouvernance flexible qui nous permet de nous adapter rapidement et efficacement. Nous suivrons avec intérêt les développements quant à l'intégration du concept d'intérêt social en droit.

Pour ces motifs, le conseil d'administration recommande aux porteurs d'actions ordinaires de voter CONTRE la proposition.

## Proposition n° 2 – Le français, langue officielle

**Il est proposé que la langue de la société soit le français, notamment la langue de travail au Québec, y compris la langue aux assemblées annuelles. Son statut officiel doit être inscrit formellement, par écrit, aux lettres de la société.**

### Argumentaire

Le siège de la société est au Québec, un État de langue française.

L'État du Québec existe depuis plus de 400 ans. Aussi, la langue officielle du Québec est le français.

L'État du Québec est le seul État de langue française en Amérique.

La langue d'un peuple est son attribut fondamental le plus essentiel, un attribut existentiel.

La diversité du monde ne saurait d'aucune manière se réduire à des questions strictement relatives à la nature biologique des personnes physiques ou à l'arbitrage de privilèges individuels.

La diversité du monde est d'abord et avant tout une question collective reposant essentiellement sur la culture des peuples.

Le peuple du Québec, par le truchement de son État territorial et de ses institutions publiques, à commencer par son assemblée nationale, sa constitution et ses chartes, assure la protection de la diversité linguistique dans le monde en protégeant rigoureusement le caractère collectif et public de sa langue. L'esprit de la Loi est limpide<sup>1</sup>, y compris celui des réformes des Lois fédérale<sup>2</sup> et québécoise<sup>3</sup>.

Le respect et la promotion de cet attribut de la diversité planétaire est notamment une question de responsabilité sociale de toutes les entreprises.

Il en va de l'intérêt de toutes les parties prenantes, à commencer par l'ensemble de la collectivité, toutes origines confondues.

Le développement durable et le rendement à long terme ne peuvent se concevoir autrement.

Il est du devoir de la société d'agir dans le respect scrupuleux de ces principes sacrés.

Aussi, il est parfaitement possible de faire des affaires partout dans le monde avec un siège qui fonctionne dans la langue de l'État où il se trouve<sup>4</sup>.

Par exemple, l'assemblée générale annuelle des actionnaires de Samsung<sup>5</sup> (Suwon) est en coréen, Heineken<sup>6</sup> (Amsterdam) en néerlandais, Nissan<sup>7</sup> (Yokohama) en japonais, Foxconn<sup>8</sup> (Taiwan) en mandarin, Volkswagen<sup>9</sup> (Wolfsbourg) en allemand, puis L'Oréal<sup>10</sup> (Clichy), Danone<sup>11</sup> (Paris), Christian Dior<sup>12</sup> (Paris) et LVMH<sup>13</sup> (Paris) en français. Le contenu est traduit dans les autres langues. Le principe est simple et clair.

La langue française n'est pas un choix. C'est l'instrument collectif pour communiquer. Du reste, pour les langues étrangères, il y a la traduction, simultanée ou non.

Le français est notre langue à tous.

C'est un enjeu collectif d'équité, de justice et de dignité. Un enjeu national.

(1) *La Charte de la langue française : une entrave [...]* <http://hdl.handle.net/11143/10216>

(2) *Projet de loi C-32* <https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture>

*Français et anglais : Vers une égalité [...]* <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/organisation/publications/publications-generales/egalite-langues-officielles.html>

- (3) *Projet de loi n° 96* <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-96-42-1.html>
- (4) *Comment se conclut un « deal » en français? [...]* <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/1832243>
- (5) AAA 2021 *Samsung* <https://www.youtube.com/watch?v=v8l9iQOv58A>
- (6) AAA 2021 *Heineken* <https://www.theheinekencompany.com/sites/theheinekencompany/files/Downloads/PDF/AGM%202021/20210609%20Heineken%20N.V.%20Notulen%20AvA.pdf>
- (7) AAA 2021 *Nissan* <https://www.youtube.com/watch?v=OS9Sm3Rgt9k>
- (8) AAA 2021 *Foxconn* <https://www.youtube.com/watch?v=pPNJ37Rt3Q0>
- (9) AAA 2021 *Volkswagen* <https://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/annual-general-meeting.html>
- (10) AAA 2021 *L'ORÉAL* <https://www.loreal-finance.com/fr/assemblee-generale-2021>
- (11) AAA 2021 *DANONE* <https://www.danone.com/fr/investor-relations/shareholders/shareholders-meeting.html>
- (12) AAA 2021 *Christian DIOR* [https://voda.akamaized.net/dior/1520614\\_605ded3e38389/](https://voda.akamaized.net/dior/1520614_605ded3e38389/)
- (13) AAA 2021 *LVMH* <https://www.lvmh.fr/actionnaires/agenda/assemblee-generale-2021/>

## Argumentaire

POSITION DE LA SOCIÉTÉ : iA Groupe financier est un groupement de sociétés d'assurance et de gestion de patrimoine des plus importants au Canada. Il mène aussi des activités aux États-Unis. Fondée en 1892, la Société figure au nombre des grandes sociétés publiques au pays. Son siège social est situé dans la ville de Québec.

La Société est consituée en vertu de la **Loi sur les sociétés par actions** (Québec) et est assujettie à l'ensemble des lois et règlements en vigueur au Québec. Elle est inscrite au Registre des entreprises du Québec, dont le certificat d'arrangement est rédigé en français. Cela signifie que son statut officiel est déjà formellement inscrit en français.

De plus, la Société détient, depuis 1979, un certificat de francisation émis par l'Office québécois de la langue française et se conforme entièrement à toutes lois et à tous les règlements sur la langue française. En outre, l'assemblée annuelle des actionnaires est très majoritairement tenue en français et traduites simultanément dans l'une ou l'autre des deux langues officielles du Canada.

En parallèle, iA Groupe financier intègre pleinement le développement durable dans ses stratégies organisationnelles. Celles-ci reposent sur les trois principes fondamentaux que sont l'environnement, la société et la gouvernance.

Chez iA Groupe financier, la diversité et l'inclusion sont des valeurs fondamentales qui influencent la prise de décisions de façon évolutive partout dans l'organisation. En ce sens, nous établissons plusieurs moyens et ressources qui favorisent ces deux éléments. Nous recrutons des employés partout au Canada et aux États-Unis, nous offrons des formations afin d'éliminer les biais inconscients et de favoriser un environnement sain et inclusif. En ce sens, nous offrons plusieurs activités, donc des cours de perfectionnement en français pour toutes les personnes qui désirent parfaire leurs connaissances.

Pour continuer à faire rayonner notre entreprise, nous nous assurons d'adopter les meilleures pratiques pour nos employés, nos actionnaires, nos partenaires et nos fournisseurs.

Nous favorisons et continuerons de favoriser avec détermination l'utilisation de la langue française au Québec en veillant à ce que nos parties prenantes puissent communiquer avec nous, recevoir des services ou des communications ainsi que travailler en français.

Pour ces motifs, le conseil d'administration recommande aux porteurs d'actions ordinaires de voter CONTRE la proposition.

## Propositions retirées

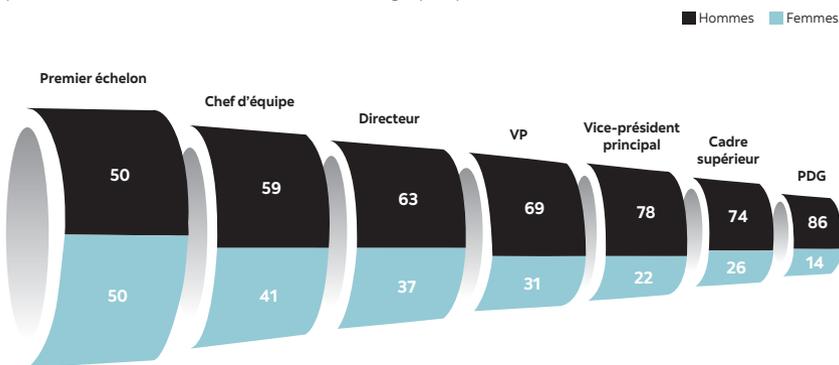
À la suite de discussions avec la Société, le MÉDAC a accepté que les trois propositions suivantes ne seront pas soumises au vote. À la demande du MÉDAC, la copie de ces propositions ainsi que les commentaires du MÉDAC à l'appui de celles-ci sont textuellement reproduits ci-dessous à titre informatif. La réponse du Conseil d'administration suit chaque proposition.

La Shareholder Association for Research & Education (« SHARE ») a transmis une proposition au nom de la Daly Foundation concernant l'inclusion des autochtones. À la suite de discussions avec la Société, SHARE a accepté de retirer sa proposition. Une traduction de la proposition et des commentaires de SHARE à l'appui de celle-ci sont textuellement reproduits ci-dessous à titre informatif. Les engagements de la Société suivent la proposition.

### Proposition A – Femmes gestionnaires : promotions, avancement et montée en grade

**Il est proposé que la société publie annuellement, selon la forme qui lui conviendra, un rapport sur la représentation des femmes au sein de ses gestionnaires du premier échelon au dernier échelon, immédiatement sous la présidence.**

La pandémie a complètement bouleversé notre économie et nos différents milieux de travail. La crise a particulièrement touché les femmes, alors que des millions d'entre elles ont dû quitter leur travail, privilégier le temps partiel ou ont été tout simplement mises à pied, compte tenu de la nature de leur travail ou du secteur économique au sein duquel elles œuvraient. Les entreprises se retrouvent ainsi avec beaucoup moins de femmes à la direction ou en voie de devenir dirigeantes dans l'avenir. Ceci ne fera qu'accroître une situation qui existait déjà. Selon une étude du cabinet McKenzie<sup>1</sup>, si les femmes composaient 50 % des employés au premier échelon dans les organisations sondées, celles-ci ne composent que 31 % des postes de vice-président et 14 % des postes de PDG comme l'illustre bien ce graphique.



Il existe notamment des mesures pour « atténuer l'impact qu'un congé parental sans solde et un emploi à temps partiel a sur la carrière et le revenu des employées<sup>2</sup> », les femmes étant encore aujourd'hui plus susceptibles que les hommes de vivre pareille situation professionnelle, ce qui constitue des entraves à leur avancement.

(1) Les femmes et le travail au Canada : d'aujourd'hui à demain <https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20present%20and%20future%20of%20women%20at%20work%20in%20canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf>

(2) Ibid., voir le programme Shared Care, de la société australienne Aurizon, notamment, entre autres exemples.

Les entreprises ne peuvent prendre le risque de perdre encore plus de femmes dans les postes de gestion. Le rapport proposé ici permettra de brosser le bilan de la situation selon ces différents échelons, d'encourager les hauts dirigeants à fixer des objectifs de mixité pour chacun de ceux-ci et à renseigner toutes les parties prenantes sur les stratégies qui seront mises en place afin d'assurer le caractère vigoureux de la relance des activités, notamment après la crise sanitaire.

## Argumentaire

**POSITION DE LA SOCIÉTÉ :** Chaque année, iA Groupe financier divulgue, dans sa circulaire, des données sur la proportion de femmes occupant des postes dans sa Direction principale (la haute direction et les cadres supérieurs de la Société ainsi que les cadres supérieurs des principales filiales composant le Groupe).

Au 31 décembre 2021, la proportion de femmes au sein de la Direction principale de iA Groupe financier était de 31 % comparativement à 25 % une année plus tôt. De plus, au cours de l'année 2021, 36 % des nouvelles nominations à la Direction principale de iA Groupe financier ont été attribuées à des femmes comparativement à 44 % l'année précédente et 22 % en 2019, un pourcentage qui a considérablement augmenté en deux ans. Nous poursuivrons nos efforts avec conviction pour augmenter le nombre de femmes à des postes de direction.

Dans l'ensemble de iA Groupe financier, les femmes représentent 58 % du personnel.

Créé en 2020, notre groupe de travail sur la diversité et l'inclusion a recommandé les cibles suivantes pour la représentation des femmes à des postes au sein de la Direction principale de iA Groupe financier, cibles qui ont été approuvées à la fois par le comité exécutif et par le conseil d'administration de la Société :

- L'égalité des genres au sein de la Direction principale de iA Groupe financier en ayant une proportion de femmes et d'hommes comprise entre 40 % et 60 % d'ici 2025;
- Dès maintenant et à l'avenir, nommer entre 40 % et 60 % de femmes à des postes au sein de la Direction principale de iA Groupe financier.

Ces éléments s'ajoutent aux mesures suivantes déjà en place afin de soutenir nos objectifs sur le plan de la représentation féminine au sein de la Direction principale de iA Groupe financier :

- Intégrer le concept de diversité dans notre processus d'examen et d'analyse des candidates à la relève;
- Promouvoir des programmes de formation et de perfectionnement à l'interne, destinés aux femmes ayant un rendement élevé;
- Promouvoir la diversité au moyen de différents outils, comme le mentorat, les aménagements de travail flexible et les groupes de discussion;
- Améliorer nos outils d'évaluation et de sélection des candidates potentielles;
- Poursuivre nos efforts sur les postes d'entrée de cadres intermédiaires pour bâtir une relève de candidates de qualité supérieure;
- Poursuivre nos efforts de sensibilisation en capitalisant sur des initiatives déjà en place (tels le cercle de gestion pour cadres supérieurs et le parcours de développement axé sur la conscience dans le leadership) qui devraient agir comme des leviers et favoriser la complémentarité des genres; et

- Mettre en place un comité sur le développement de talent présidé par un membre du comité exécutif dont l'un des mandats est de veiller à la représentation féminine et des groupes sous-représentés au sein du bassin de candidats à haut potentiel pour la relève de la Direction principale de iA Groupe financier.

Nous déployons beaucoup d'efforts afin de favoriser une culture d'entreprise axée sur la diversité et l'inclusion et d'assurer une participation et une progression toujours plus importantes des femmes dans la direction de la Société. De fait, la représentation féminine aux différents niveaux de direction n'a cessé de croître ces dernières années, grâce à une démarche structurée qui tient compte des besoins de l'ensemble de l'organisation. Force est de constater que notre approche porte graduellement ses fruits.

Dans son Rapport de développement durable de l'année 2021 (qui sera disponible à la fin du premier trimestre de 2022) et dans ses Rapports de développement durable subséquents, la Société a l'intention de publier annuellement les données sur la représentation des femmes aux différents niveaux de l'organisation : hauts dirigeants, vice-présidents et échelons supérieurs, directeurs, professionnels et personnel non-cadre.

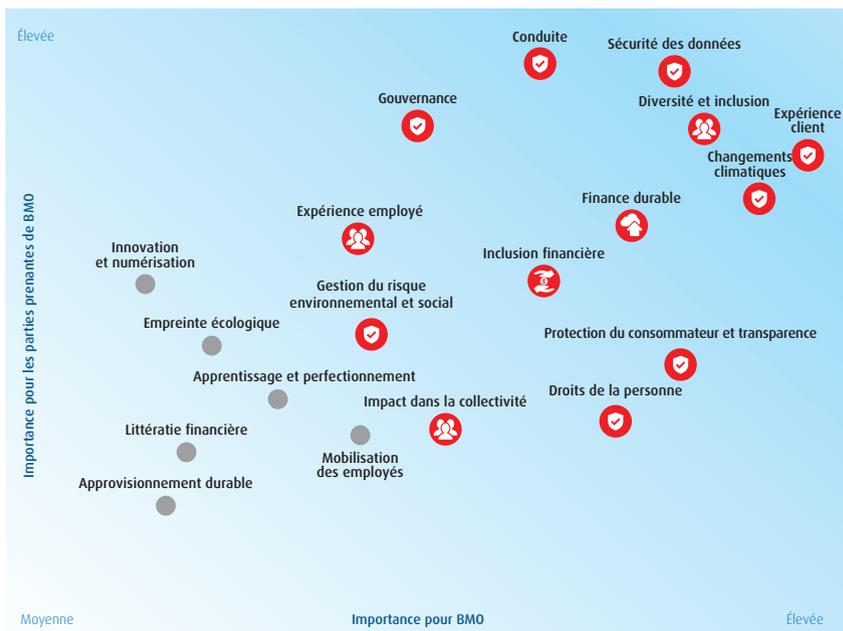
Comme il a été convenu avec le MÉDAC, cette proposition n'est pas soumise au vote des actionnaires.

## Proposition B – Matrice de matérialité

**Il est proposé que la société intègre dans son rapport annuel de responsabilité sociale une matrice de matérialité qui permettrait de mieux apprécier les enjeux de la stratégie de développement durable de l'entreprise, en regard de ses priorités en tant qu'institution et des attentes de ses diverses parties prenantes.**

Dans la réponse à notre proposition d'actionnaires sur la raison d'être d'entreprise de l'an dernier, la société s'est engagée « à apporter cette précision dans son mandat du comité responsable de la gouvernance et de l'éthique d'ici la fin de l'année 2021 ». Nous nous permettons par conséquent de croire que vous sollicitez la participation des groupes d'actionnaires et d'investisseurs tout au long de l'année sur une variété de questions, y compris l'approche de la société en matière de gouvernance, son approche et ses stratégies à l'égard de l'environnement, la diversité et l'inclusion, ainsi que sa performance financière et sa stratégie financière. Il serait opportun que l'ensemble des parties prenantes puissent être renseignées sur les résultats de cette consultation sur leurs besoins et leur alignement avec les priorités de la société.

À cet égard, nous précisons notre demande en vous demandant d'éclairer notre lecture de vos enjeux en incorporant, dans votre rapport de responsabilité sociale, une matrice de l'importance relative de vos enjeux hiérarchisés en fonction du poids que leur accordent votre entreprise et vos parties prenantes (voir rapport annuel de durabilité de la Banque de Montréal, page 13<sup>1</sup>) ce, conformément à l'approche prescrite par la Global Reporting Initiative (GRI).



(1) <https://notre-impact.bmo.com/wp-content/uploads/2021/03/BMO-2020-ESG-PAS-accessible-fr.pdf>

## Argumentaire

POSITION DE LA SOCIÉTÉ : Notre ambition en matière de développement durable est d'être une société qui contribue à une croissance durable et au bien-être de ses clients, de ses employés, de ses partenaires, de ses actionnaires et des communautés. En ce sens, nos parties prenantes représentent un pilier fondamental dans notre stratégie afin d'établir nos priorités.

Nous nous sommes dotés en 2018 de huit principes directeurs en matière de développement durable qui placent nos parties prenantes au cœur de nos préoccupations.

En 2020, nous avons publié pour la première fois les résultats conformément au cadre de référence Sustainability Accounting Standards Board (SASB), qui guide la divulgation de l'information relative aux facteurs ESG dans nos activités. L'adoption de ce cadre robuste et reconnu nous permet de déterminer, de mesurer, de gérer et de mieux communiquer à nos différentes parties prenantes de l'information pertinente en matière de développement durable.

Pour continuer, nous avons commencé en 2021 l'intégration des recommandations du Groupe de travail sur la publication d'informations financières relatives au climat (TCFD). Ce dernier vise à améliorer la transparence financière des entreprises en matière de climat.

Dans un souci constant d'amélioration en matière de divulgation et de transparence, nous travaillons actuellement à définir notre propre matrice, laquelle sera divulguée au plus tard à la fin de 2024.

Notre objectif est de rester flexibles en adoptant les outils et les pratiques qui nous semblent être les plus pertinents à notre modèle d'affaires et à nos orientations. Par ailleurs, nous continuerons de nous inspirer des meilleures pratiques existantes, que ce soit celles ayant cours dans notre industrie ou dans d'autres domaines, sur notre marché ou à l'international.

Comme il a été convenu avec le MÉDAC, cette proposition n'est pas soumise au vote des actionnaires.

## Proposition C - Crédit carbone

**Il est proposé que la société ventile l'ensemble de ses investissements, dans la section « Placements » de son rapport annuel, de manière à permettre de mesurer la part de ceux-ci respectant les critères ESG retenus par la société, par ailleurs.**

En décembre 2019, la société publiait son engagement à la carboneutralité<sup>1</sup>. Nous le saluons, mais cet engagement devrait également porter sur son portefeuille de placements.

En effet, dans le contexte actuel de transition énergétique et des engagements pris par de nombreux acteurs financiers, y compris les pays, pour l'atteinte de cibles de réduction des gaz à effet de serre chiffrées ambitieuses (avant 2030, voire 2025), en vue de l'atteinte de la carboneutralité en 2050, cela irait de soi.

Dans son rapport intitulé « Bilan 2020 – Développement durable<sup>2</sup> », non seulement la société y écrit-elle qu'elle rendra « publique [sa] *Politique d'investissement responsable* » (p. 12), mais encore y mentionne-t-elle, aux fins de la norme FN-IN-410a des SASB (p. 77), que pour trouver « l'information relative à l'incorporation de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans les politiques de gestion des placements » (traduction libre), il faut se référer « à la section « Placements » [du] Rapport annuel de gestion ». Or, ladite section du rapport annuel<sup>3</sup> (p. 42) se contente de ventiler les placements par portefeuille et comporte bien peu d'information, voire aucune, quant aux critères ESG retenus.

Bien sûr, le Rapport de développement durable fait état (p. 51) des critères ESG retenus pour les fonds et portefeuilles iA Clarington Inhance PSR de la filiale de fonds communs de placement iA Clarington pour laquelle Vancity Investment agit au titre de « sous-conseiller ». Il est cependant impossible de connaître la part des autres investissements de la société susceptibles de satisfaire ces critères ESG dans la section « Placements » du rapport annuel, ni aucune autre forme de ventilation du même ordre.

Il serait opportun de ventiler le contenu de cette section pour le permettre, soit sur la base des critères ESG déjà établis, soit sur celle d'un standard reconnu à cet effet.

(1) <https://ia.ca/salle-de-presse/2019/decembre/ia-groupe-financier-devient-une-entreprise-carboneutre>

(2) [https://files.ia.ca/-/media/files/ia/apropos/dev-durable/82-108\\_bilandd-2020-v2.pdf](https://files.ia.ca/-/media/files/ia/apropos/dev-durable/82-108_bilandd-2020-v2.pdf)

(3) <https://files.ia.ca/-/media/files/ia/investisseurs/rapportsfinanciers/annuel/2021/ia-societe-financiere/2020-iasf-rapport-annuel.pdf>

## Argumentaire

POSITION DE LA SOCIÉTÉ : Au chapitre de la finance durable, nous sommes déjà pleinement en action.

L'un des huit principes directeurs énoncés dans notre *Politique de développement durable* rendue publique en 2018 consiste à intégrer les facteurs ESG dans les processus d'investissement.

De plus, en devenant signataires des Principes pour l'investissement responsable (PRI) des Nations Unies, en 2019, nous nous sommes clairement engagés à intégrer les facteurs ESG dans nos processus d'investissement.

En 2020, nous avons adopté le cadre de référence Sustainability Accounting Standards Board (SASB) dans l'objectif d'améliorer nos processus internes en les déterminant, en les mesurant et en les communiquant à l'externe. La souplesse de ce cadre nous permet d'améliorer année après année notre reddition de compte en fonction de nos

travaux. Cette volonté d'amélioration nous a amenés en 2021 à intégrer les recommandations du Groupe de travail sur la publication d'informations financières relatives au climat (TCFD). Au cours de cet exercice, nous avons réalisé une évaluation de matérialité, ainsi qu'une analyse interne afin d'établir un plan d'action pour intégrer l'ensemble de ces recommandations. Par ailleurs, nous publierons au courant du premier trimestre 2022, notre énoncé de positionnement face aux changements climatiques. Notre approche est guidée par cinq piliers clés:

1. Réduire les émissions de gaz à effet de serre dans nos activités et notre portefeuille d'investissements;
2. S'efforcer d'intégrer pleinement les considérations liées au climat dans notre processus d'investissement;
3. Renforcer la divulgation d'informations liées au climat en s'alignant sur les recommandations de la TCFD et faciliter la divulgation connexe de toutes les entreprises du portefeuille;
4. Renforcer la résilience aux impacts physiques des changements climatiques dans l'ensemble de nos activités d'assurance;
5. Contribuer à faire progresser la compréhension des impacts des changements climatiques sur le secteur de l'assurance.

De plus, en 2021, iA Groupe financier a uni sa voix à celle de plus de 20 acteurs financiers du Québec dans un effort inédit pour répondre à l'urgence climatique et aux inégalités sociales. En signant la ***Déclaration de la place financière québécoise pour une finance durable***, nous nous sommes engagés à renforcer l'intégration des facteurs ESG dans nos stratégies d'investissement.

iA Groupe financier a aussi fait partie en 2021 des entreprises canadiennes qui ont milité activement en faveur de l'établissement au Canada du nouveau Conseil des normes internationales d'information sur la durabilité (International Sustainability Standards Board – ISSB).

C'est également en 2021 que nous avons rendu publique notre ***Politique d'investissement responsable***. Cette politique présente nos convictions, nos engagements et notre approche en matière d'investissement responsable. Elle fournit un cadre et des orientations pour intégrer les considérations ESG dans la gestion d'investissements et les activités d'engagements d'une manière cohérente et complète.

Notre objectif est d'agir avec détermination, de nous améliorer continuellement et d'être transparent dans notre approche.

Par ailleurs, iA Groupe financier s'est associé à plus de 20 acteurs financiers du Québec en 2021 dans un effort sans précédent pour répondre à l'urgence climatique et aux inégalités sociales. En signant la ***Déclaration de la place financière québécoise pour une finance durable***, nous nous sommes engagés à renforcer l'intégration des facteurs ESG dans nos stratégies d'investissement.

En 2021, iA Groupe financier a également fait partie des entreprises canadiennes qui ont activement milité pour la création du nouveau Conseil des normes internationales d'information sur la durabilité (ISSB) au Canada.

Le ***Rapport de développement durable*** 2021, publié en mars 2022, détaille une section complète sur la contribution des portefeuilles d'investissements pour une finance durable.

Comme il a été convenu avec le MÉDAC, cette proposition n'est pas soumise au vote des actionnaires.

## Proposition D – L’inclusion des autochtones [TRADUCTION]

**Le conseil d’administration déclare aux actionnaires dans quelles mesures les politiques et les pratiques de la société touchant les relations avec la communauté autochtone, le recrutement et l’avancement des employés autochtones, l’éducation faite à l’interne sur la réconciliation avec les autochtones et les achats provenant d’entreprises qui appartiennent à des autochtones se comparent aux normes de pratique externes édictées par les autochtones ou certifiées par ces derniers.**

En réponse aux pressions réglementaires et d’atteinte à la réputation liées à l’inclusion des autochtones, plusieurs sociétés ont conçu des programmes ou des politiques internes qui touchent les relations avec les autochtones, le recrutement d’employés autochtones et les achats provenant d’entreprises qui appartiennent à des d’autochtones.

Pour les investisseurs, toutefois, l’étendue, la profondeur et le contenu de ces programmes sont impossibles à déterminer. Considérant une divulgation inégale, il est impossible de mesurer jusqu’à quel point une société a incorporé, de manière efficace, différentes étapes pour prendre en compte l’inclusion des autochtones et la réconciliation avec ces derniers.

Des options vérifiées à l’externe s’offrent cependant aux sociétés pour démontrer que leurs programmes répondent aux normes édictées par des organisations autochtones qualifiées, comme le programme Relations Progressistes avec les Autochtones (RPA) du Conseil canadien pour l’entreprise autochtone, qui décerne une certification indépendante à des sociétés du Canada. Dans le secteur financier canadien, il y a déjà des bonnes pratiques d’établies : BMO, Banque Scotia, CIBC, Deloitte, EY, ATB Financial et Accenture ont toutes obtenu la certification accordée en vertu du programme RPA.

### Les engagements de la Société :

iA Groupe financier est sensible à la situation des peuples autochtones au Canada et reconnaît les mérites du programme Relations Progressistes avec les Autochtones (RPA) du Conseil canadien pour l’entreprise autochtone.

C’est pourquoi, iA Groupe financier souhaite s’engager à prendre des mesures pour obtenir la certification RPA. iA Groupe financier propose une approche par étapes afin d’analyser, de comprendre et de mettre en œuvre progressivement les nombreux éléments nécessaires à l’obtention de cette certification.

iA Groupe financier a convenu avec SHARE de ce qui suit :

- Certification RPA : faire officiellement partie des entreprises « Engagées » dans cette certification d’ici fin 2023.
- Achats auprès d’entreprises autochtones : s’engager à suivre des lignes directrices en 2023 ; établir des objectifs en 2024 ; et prendre des mesures pour atteindre les objectifs à partir de 2025.
- Employés autochtones : s’engager à dresser un tableau du statut actuel des employés autochtones au plus tard en 2024; établir des cibles en 2025; et commencer à prendre des mesures pour atteindre les cibles à partir de 2025.

- Sensibilisation à la culture autochtone : s'engager à avoir un programme de formation obligatoire à partir de 2024 qui s'échelonnerait sur une période de deux ans (2024-2025).

Nous sommes convaincus que l'approche progressive que nous proposons est de nature à assurer la qualité et le succès de nos engagements dans le cadre de cette certification.

Comme il a été convenu avec SHARE, cette proposition n'est pas soumise au vote des actionnaires.



**IA SOCIÉTÉ FINANCIÈRE INC.**  
**(la « Société »)**  
**Assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires**  
**Le 12 mai 2022**

Rapport sur le résultat du vote  
*Règlement 51-102 — Article 11.3*

---

Les questions suivantes ont été soumises au vote à l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires de la Société tenue le 12 mai 2022. Chacune des questions ci-dessous est expliquée dans la circulaire de sollicitation de procurations datée du 15 mars 2022 qui peut être consultée sur le site internet de la Société ([www.ia.ca](http://www.ia.ca)). Le vote à l'égard de chacune des questions a été effectué par scrutin secret.

**1. Élection d'administrateurs par les actionnaires ordinaires**

Chacun des candidats aux postes d'administrateur représentant les porteurs d'actions ordinaires énuméré à la circulaire a été élu.

<b>Nom du candidat</b>	<b>Votes pour</b>	<b>%</b>	<b>Abstentions</b>	<b>%</b>
Mario Albert	81 768 729	98,75	1 037 231	1,25
William F. Chinery	82 735 224	99,91	71 654	0,09
Benoit Daignault	82 750 606	99,93	55 685	0,07
Nicolas Darveau-Garneau	79 590 984	96,12	3 215 894	3,88
Emma K. Griffin	82 125 192	99,18	681 686	0,82
Ginette Maillé	81 731 603	98,70	1 075 179	1,30
Jacques Martin	81 249 590	98,12	1 556 861	1,88
Monique Mercier	81 711 636	98,68	1 095 242	1,32
Danielle G. Morin	79 586 474	96,11	3 220 100	3,89
Marc Poulin	81 682 984	98,64	1 123 590	1,36
Suzanne Rancourt	81 164 751	98,02	1 641 823	1,98
Denis Ricard	82 746 001	99,93	60 573	0,07
Ouma Sananikone	77 404 873	93,48	5 402 005	6,52
Rebecca Schechter	82 740 253	99,92	66 625	0,08
Ludwig W. Willisch	82 726 661	99,90	80 180	0,10

**2. Nomination de l'auditeur externe**

Deloitte, S.E.N.C.R.L. a été nommé à titre d'auditeur externe de la Société.

<b>Votes pour</b>	<b>%</b>	<b>Abstentions</b>	<b>%</b>
70 161 928	84,69	12 686 496	15,31

**3. Scrutin consultatif sur la rémunération de la haute direction**

La résolution consultative sur l'approche de la Société concernant la rémunération de la haute direction a été approuvée.

<b>Votes pour</b>	<b>%</b>	<b>Votes contre</b>	<b>%</b>
71 746 094	86,64	11 059 970	13,36

**4. Proposition d'actionnaires n° 1**

La proposition d'actionnaires n° 1 - Devenir une société « d'intérêt social » a été rejetée.

<b>Votes pour</b>	<b>%</b>	<b>Votes contre</b>	<b>%</b>
2 479 089	2,99	80 326 738	97,01

**5. Proposition d'actionnaires n° 2**

La proposition d'actionnaires n° 2 - Le français, langue officielle a été rejetée.

<b>Votes pour</b>	<b>%</b>	<b>Votes contre</b>	<b>%</b>
286 340	0,35	82 519 951	99,65

Amélie Cantin  
Secrétaire de la Société

***metro***

**METRO INC.**

## Annexe C – Propositions d'un actionnaire

---

Les propositions ci-après ont été faites par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (« MÉDAC »), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, porteur d'Actions de la Société, pour examen à l'Assemblée. Les propositions ont été soumises en français par le MÉDAC et traduites en anglais par la Société pour les fins de la version anglaise de la Circulaire. À la date où le MÉDAC a soumis ses propositions, il détenait 58 Actions. Ces Actions étaient détenues par le MÉDAC depuis le 9 juin 2016.

### **Proposition #1 : Accroître la représentation formelle des employés dans les prises de décision hautement stratégiques :**

*Texte du MÉDAC :*

**Il est proposé que le conseil d'administration évalue les moyens d'accroître la participation des employés dans les prises de décision du conseil d'administration. Il est suggéré que les conclusions de cette réflexion doivent faire l'objet d'un rapport lors de la prochaine assemblée annuelle de 2023.**

*Argumentaire du MÉDAC au soutien de sa proposition :*

La crise sanitaire et économique nous a rappelé l'importance de la santé et du bien-être des employés au sein d'une organisation. Nul besoin de rappeler certains avantages : un niveau plus élevé de satisfaction en regard de leur emploi, un meilleur sentiment d'appartenance, un taux d'engagement plus élevé, une productivité accrue, une diminution de l'absentéisme, une diminution des coûts d'assurance et des risques d'accidents de travail ou maladies professionnelles. Au cours des prochaines années, les conseils d'administration seront confrontés à plusieurs enjeux relevant de la gestion et au développement des talents.

Depuis les dernières années, les conseils d'administration se sont fait un devoir d'accroître la qualité de leurs prises de décision en faisant appel à différentes expériences et compétences et en faisant appel le plus possible à des personnes de tous les sexes, tous les âges, toutes les origines et toutes les religions. Bien que nos conseils d'administration soient constitués majoritairement d'administrateurs indépendants, il y manque la vision des employés qui pourrait apporter une perspective autre des enjeux opérationnels et stratégiques de l'organisation, une meilleure surveillance des décisions de la haute direction et un meilleur équilibre des décisions prises avec des perspectives à court et à long terme, les employés ayant tendance à privilégier le long terme<sup>1</sup>.

Le Code de gouvernance corporative du Royaume-Uni<sup>2</sup> invitait, dans sa plus récente édition (2018), à considérer différentes initiatives pour accroître la participation des employés dans les décisions hautement stratégiques des organisations notamment les suivantes : la création d'un comité consultatif statutaire sur la main-d'œuvre, la désignation d'un membre du conseil d'administration pour assurer la liaison avec les travailleurs ou la mise en nomination d'au moins un employé autre que le PDG à titre de membre du conseil d'administration.

Parfaitement convaincus de la grande valeur qu'aurait la contribution directe et formelle des employés aux prises de décision stratégiques, notamment celles comportant des volets importants de gestion et de développement de talents, nous déposons cette proposition, confiants de ce que vous saurez proposer, lors de la prochaine assemblée annuelle en 2023, des moyens pour assurer l'éclairage et la participation des employés.

### **Le Conseil et la direction recommandent de voter « CONTRE » la proposition pour les raisons suivantes :**

---

La Société est d'avis qu'elle entretient de bonnes relations avec ses employés, dont la majorité est syndiquée. Elle s'implique auprès des employés et leur donne l'occasion d'exprimer leurs préoccupations, leurs opinions et leurs idées sur des questions qui sont pertinentes et qui ont un impact pour eux.

À ce titre, la Société dispose d'un service des ressources humaines décentralisé qui est en contact avec tous les secteurs de l'entreprise, y compris ses employés. Elle offre également différents forums permettant aux employés de recevoir et de fournir des informations (ex. : assemblées publiques, réunion annuelle de la direction, réunions d'exploitation des magasins, etc.) La Société interagit également avec les divers syndicats et leurs représentants sur une base régulière afin de présenter et de discuter d'un certain nombre de décisions et d'initiatives importantes pour les employés syndiqués représentant la grande majorité des employés de METRO, notamment par le biais de comités de relations de travail qui favorisent les discussions entre les syndicats et la direction sur les conventions collectives ainsi que sur toute autre question pertinente. La Société considère donc que les employés disposent déjà de canaux leur permettant de contribuer à la prise de décision.

En outre, la Société considère que l'indépendance du Conseil d'administration fait partie des meilleures pratiques en matière de gouvernance d'entreprise et prend des mesures pour préserver l'indépendance de son Conseil d'administration. L'ajout d'un représentant des employés au Conseil d'administration irait à l'encontre de l'indépendance du Conseil. Cela remettrait en question l'équilibre délicat entre l'indépendance et la taille du conseil, car la taille du Conseil doit être suffisamment grande afin de permettre que les comités soient entièrement constitués d'administrateurs indépendants sans l'être trop au point de perdre son agilité et sa flexibilité. La Société estime que l'option proposée par le MÉDAC ne serait pas dans son intérêt et irait à l'encontre des meilleures pratiques en matière de gouvernance d'entreprise.

**Compte tenu de ce qui précède, la Société recommande aux actionnaires de voter « CONTRE » cette proposition.**

---

<sup>1</sup> Andreas KOKKINIS et Konstantinos SERGAKIS, « A flexible model for efficient employee participation in UK companies », (2020) 20-2 J. Corp. Law Stud. 453-493, DOI : 10.1080/14735970.2020.1735161

<sup>2</sup> Financial Reporting Council - 2018 - The UK Corporate Governance Code <https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50ea-4841-95b0-d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.PDF>

## **Proposition #2 : Femmes gestionnaires : promotions, avancement et montée en grade :**

Texte du MÉDAC :

Il est proposé que la société publie annuellement, selon la forme qui lui conviendra, un rapport sur la représentation des femmes au sein de ses gestionnaires du premier échelon au dernier échelon, immédiatement sous la présidence.

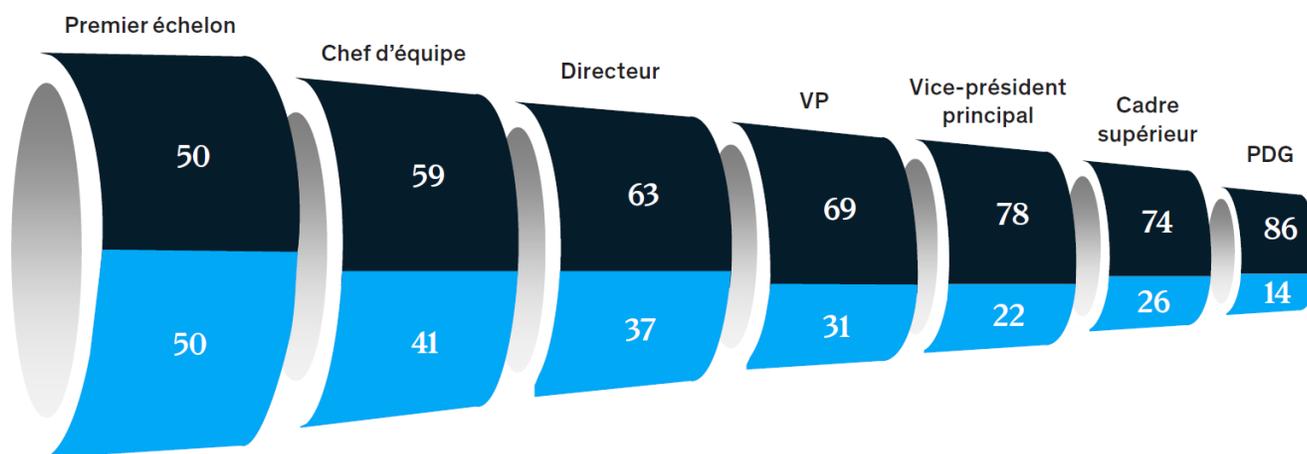
Argumentaire du MÉDAC au soutien de sa proposition :

La pandémie a complètement bouleversé notre économie et nos différents milieux de travail. La crise a particulièrement touché les femmes, alors que des millions d'entre elles ont dû quitter leur travail, privilégier le temps partiel ou ont été tout simplement mises à pied, compte tenu de la nature de leur travail ou du secteur économique au sein duquel elles œuvraient. Les entreprises se retrouvent ainsi avec beaucoup moins de femmes à la direction ou en voie de devenir de futures dirigeantes. Ceci ne fera qu'accentuer une situation qui existait déjà. Selon une étude du cabinet McKenzie<sup>1</sup>, si les femmes composaient 50 % des employés au premier échelon dans les organisations canadiennes sondées par ce cabinet, celles-ci ne composent que 31 % des postes de vice-président et 14 % des postes de PDG comme l'illustre bien ce graphique.

### Représentation selon le sexe dans le pipeline de talents

Pourcentage d'hommes et de femmes

■ Hommes ■ Femmes



Il existe notamment des mesures pour « atténuer l'impact qu'un congé parental sans solde et un emploi à temps partiel a sur la carrière et le revenu des employées<sup>2</sup> », les femmes étant encore aujourd'hui plus susceptibles que les hommes de vivre pareille situation professionnelle, ce qui constitue des entraves à leur avancement.

Les entreprises ne peuvent prendre le risque de perdre encore plus de femmes dans les postes de gestion. Le rapport proposé ici permettra de brosser le bilan de la situation selon ces différents échelons, d'encourager les hauts dirigeants à fixer des objectifs de mixité pour chacun de ceux-ci et à renseigner toutes les parties prenantes sur les stratégies qui seront mises en place afin d'assurer le caractère vigoureux de la relance des activités, notamment après la crise sanitaire.

## **Le Conseil et la direction recommandent de voter « CONTRE » la proposition pour les raisons suivantes :**

La Société reconnaît l'importance d'assurer la représentativité des femmes au sein de ses employés, tant chez ses employés des magasins d'alimentation, de pharmacie, des centres de distribution, de bureau que chez les gestionnaires et la haute direction. En ce sens, la Société s'est dotée en 2015 d'une politique écrite sur la diversité au sein de ses employés, y compris parmi les membres de la haute direction. Cette politique prévoit que la Société examine les compétences, l'expérience et les qualités de chacun des candidats aux postes de direction et cherche à favoriser la diversité au sein de ses employés, en tenant compte des caractéristiques personnelles, y compris la représentativité des femmes et des hommes. Afin de s'assurer de la présence de candidates aux postes de direction, la politique sur la diversité prévoit, entre autres, que le groupe de candidats à tout poste de direction doit, dans la mesure du possible, inclure au moins une (1) femme.

La Société a également fait de la diversité, de l'équité et de l'inclusion une priorité dans le cadre du déploiement du Plan de responsabilité d'entreprise 2016-2020. En effet, au sein du pilier « Employés engagés », l'une des priorités est d'« offrir aux employés un environnement de travail axé sur les relations positives » dans lequel nous incluons la diversité, soit les femmes, les personnes handicapées, les personnes provenant de groupes ethniques, les personnes autochtones, Inuits et

<sup>1</sup> *Les femmes et le travail au Canada : d'aujourd'hui à demain* <https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20present%20and%20future%20of%20women%20at%20work%20in%20canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf>

<sup>2</sup> Ibid., voir le programme *Shared Care*, de la société australienne Aurizon, notamment, entre autres exemples

autres.

Par ailleurs, la Société fait déjà rapport annuellement de la représentation des femmes au sein de son conseil d'administration ainsi qu'au sein de la direction et de la haute direction dans la circulaire de procuration de la direction publiée à chaque année (voir page 20 de la présente Circulaire). Un rapport plus détaillé de la représentation des femmes au sein de la Société est également inclus dans le Rapport de responsabilité d'entreprise de la Société. Ce rapport inclut notamment l'information sur la représentativité des femmes au sein des employés, de la direction, de la haute direction et du conseil d'administration (voir page 15 du Rapport de responsabilité d'entreprise 2020 disponible sur le site Internet corporatif de la Société (corpo.metro.ca)).

Souhaitant poursuivre les démarches visant à améliorer la diversité et l'inclusion au sein de la Société, un poste de conseiller en diversité et inclusion a été créé à l'automne 2020 et est maintenant comblé. En collaboration avec la haute direction, la personne occupant ce poste verra à appuyer la démarche de la Société en mettant en place des mesures et des initiatives qui aideront à faire de la Société un milieu de travail encore plus inclusif, qui se distingue par sa capacité à faire collaborer une main-d'œuvre diversifiée à la réalisation de la raison d'être de la mission et de la vision de l'entreprise.

**Compte tenu de ce qui précède, la Société recommande aux actionnaires de voter « CONTRE » cette proposition.**

### **Proposition #3 : Le français, langue officielle :**

Texte du MÉDAC :

**Il est proposé que la langue de la société soit le français, notamment la langue de travail au Québec, y compris la langue aux assemblées annuelles. Son statut officiel doit être inscrit formellement, par écrit, aux lettres de la société.**

Argumentaire du MÉDAC au soutien de sa proposition :

Le siège de la société est au Québec, un État de langue française.

L'État du Québec existe depuis plus de 400 ans. Aussi, la langue officielle du Québec est le français.

L'État du Québec est le seul État de langue française en Amérique.

La langue d'un peuple est son attribut fondamental le plus essentiel, un attribut existentiel.

La diversité du monde ne saurait d'aucune manière se réduire à des questions strictement relatives à la nature biologique des personnes physiques ou à l'arbitrage de privilèges individuels.

La diversité du monde est d'abord et avant tout une question collective reposant essentiellement sur la culture des peuples.

Le peuple du Québec, par le truchement de son État territorial et de ses institutions publiques, à commencer par son assemblée nationale, sa constitution et ses chartes, assure la protection de la diversité linguistique dans le monde en protégeant rigoureusement le caractère collectif et public de sa langue. L'esprit de la Loi est limpide<sup>1</sup> y compris celui des réformes des Lois fédérale<sup>2</sup> et québécoise<sup>3</sup>.

Le respect et la promotion de cet attribut de la diversité planétaire est notamment une question de responsabilité sociale de toutes les entreprises.

Il en va de l'intérêt de toutes les parties prenantes, à commencer par l'ensemble de la collectivité, toutes origines confondues.

Le développement durable et le rendement à long terme ne peuvent se concevoir autrement.

Il est du devoir de la société d'agir dans le respect scrupuleux de ces principes sacrés.

Aussi, il est parfaitement possible de faire des affaires partout dans le monde avec un siège qui fonctionne dans la langue de l'État où il se trouve<sup>4</sup>.

Par exemple, l'assemblée générale annuelle des actionnaires de Samsung<sup>5</sup> (Suwon) est en coréen, Heineken<sup>6</sup> (Amsterdam) en néerlandais, Nissan<sup>7</sup> (Yokohama)

<sup>1</sup> La Charte de la langue française : une entrave [...] <http://hdl.handle.net/11143/10216>

<sup>2</sup> Projet de loi C-32 <https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture>

<sup>3</sup> Projet de loi n° 96 <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-96-42-1.html>

<sup>4</sup> Comment se conclut un « deal » en français? [...] <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/1832243>

<sup>5</sup> AAA 2021 Samsung <https://www.youtube.com/watch?v=v8l9iOOv58A>

<sup>6</sup> AAA 2021 Heineken <https://www.theheinekencompany.com/sites/theheinekencompany/files/Downloads/PDF/AGM%202021/20210609%20Heineken%20N.V.%20Notulen%20AvA.pdf>

<sup>7</sup> AAA 2021 Nissan <https://www.youtube.com/watch?v=OS9Sm3Rgt9k>

en japonais, Foxconn<sup>1</sup> (Taïwan) en mandarin, Volkswagen<sup>2</sup> (Wolfsbourg) en allemand, puis L'Oréal<sup>3</sup> (Clichy), Danone<sup>4</sup> (Paris), Christian Dior<sup>5</sup> (Paris) et LVMH<sup>6</sup> (Paris) en français. Le contenu est traduit dans les autres langues. Le principe est simple et clair.

La langue française n'est pas un choix. C'est l'instrument collectif pour communiquer. Du reste, pour les langues étrangères, il y a la traduction, simultanée ou non.

Le français est notre langue à tous.

C'est un enjeu collectif d'équité, de justice et de dignité. Un enjeu national.

## **Le Conseil et la direction recommandent de voter « CONTRE » la proposition pour les raisons suivantes :**

Toutes les assemblées des actionnaires de la Société ont été tenues en français par le passé et c'est l'intention de la Société de continuer à procéder ainsi compte tenu de ses liens solides avec la communauté du Québec. Ses employés travaillent également en français à travers le Québec et la Société continuera de respecter toutes les législations et réglementations sur la langue française.

La Société ne croit pas qu'il soit nécessaire d'amender son règlement intérieur ou ses statuts afin d'y inclure le français comme langue officielle de la Société puisque la Société est incorporée sous la *Loi sur les sociétés par actions* (Québec) et de la *Loi sur les valeurs mobilières du Québec* avec un siège social situé à Montréal, Québec et, qu'en raison de ce qui précède, elle est sujette à la législation québécoise sur la langue française.

**Compte tenu de ce qui précède, la Société recommande aux actionnaires de voter « CONTRE » cette proposition.**

### **Proposition #4 : Objectif zéro déchet de plastique d'ici 2030 :**

*Texte du MÉDAC :*

**Il est proposé que Metro inc. propose un plan d'action afin d'atteindre zéro déchet de plastique d'ici 2030.**

*Argumentaire du MÉDAC au soutien de sa proposition :*

Votre rapport de responsabilité sociale indique que vous envisagez de réduire de 50 % le nombre de sacs d'emplettes de plastique à usage unique dans vos bannières d'alimentation et de pharmacie d'ici 2023 par rapport à 2018 ainsi que de réduire le suremballage et le plastique dans votre section des produits frais.

Comme mentionné dans votre rapport de responsabilité d'entreprise, la pandémie aura eu pour effet de réduire vos efforts de sensibilisation de vos clients aux enjeux de l'utilisation de sacs de plastique à usage unique ce qui pourrait avoir un impact sur les objectifs poursuivis. Vu l'importance d'un tel enjeu environnemental, nous proposons que vous revisitiez vos objectifs à cet égard tout en visant l'objectif canadien de zéro déchet de plastique d'ici 2030.

## **Le Conseil et la direction recommandent de voter « CONTRE » la proposition pour les raisons suivantes :**

Après près d'une décennie d'implantation d'initiatives pour améliorer l'empreinte de ses emballages, la Société s'est dotée en mai 2019 d'une politique de gestion des emballages et des imprimés. Il s'agit d'un cadre de travail pour guider ses équipes et ses fournisseurs dans la gestion efficace de ses emballages et imprimés, englobant tant leur réduction que leur optimisation. Cette importante initiative a pour objectif de permettre à la Société d'adopter des pratiques pour diminuer l'utilisation des ressources, limiter les pertes de produits et réduire la production de déchets, tout en participant au mouvement planétaire de lutte aux plastiques à usage unique.

S'appuyant sur les notions reconnues de l'approche cycle de vie et de l'économie circulaire, la politique repose sur les quatre principes suivants :

- Diminuer l'utilisation des emballages et imprimés;
- Concevoir de façon optimale;
- Choisir des matériaux écoresponsables; et

<sup>1</sup> AAA 2021 Foxconn <https://www.youtube.com/watch?v=pPNJ37Rt3Q0>

<sup>2</sup> AAA 2021 Volkswagen <https://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/annual-general-meeting.html>

<sup>3</sup> AAA 2021 L'ORÉAL <https://www.loreal-finance.com/fr/assemblee-generale-2021>

<sup>4</sup> AAA 2021 DANONE <https://www.danone.com/fr/investor-relations/shareholders/shareholders-meeting.html>

<sup>5</sup> AAA 2021 Christian DIOR [https://voda.akamaized.net/dior/1520614\\_605ded3e38389](https://voda.akamaized.net/dior/1520614_605ded3e38389)

<sup>6</sup> AAA 2021 LVMH <https://www.lvmh.fr/actionnaires/agenda/assemblee-generale-2021/>

- Faciliter la récupération et le recyclage.

En plus de l'application des principes de la politique, la Société a pris des engagements spécifiques pour réduire l'utilisation du plastique à usage unique, tels que réduire le nombre de sacs d'emplettes de plastique à usage unique de 50 % dans les bannières d'alimentation et de pharmacie de la Société d'ici la fin de l'exercice 2023 par rapport à l'exercice 2018, réduire le suremballage et les plastiques à usage unique dans les sections de produits frais de nos magasins d'alimentation notamment en réduisant de 10 % le nombre de sacs en plastique à usage unique pour les fruits et légumes. Nous visons aussi à réduire la quantité de plastique utilisé dans les ustensiles et pailles jetables de nos bistrots en magasin en posant les actions suivantes : éliminer la pellicule de plastique individuelle couvrant les ustensiles; éliminer les ensembles de coutellerie et plutôt offrir des ustensiles à l'unité; remplacer les pailles en plastique et les bâtonnets à mélanger par des matériaux plus écologiques. Il ne s'agit que de quelques exemples d'engagements. Vous pouvez consulter la Politique de gestion des emballages et des imprimés pour prendre connaissance de l'ensemble de nos engagements.

Tel qu'indiqué dans notre rapport de Responsabilité d'entreprise 2020, la pandémie est venue ralentir le déploiement du plan d'implantation de cette politique. L'application des mesures sanitaires et les perturbations dans notre chaîne d'approvisionnement ont généré des modifications de pratiques ainsi que des délais dans l'exécution de certaines initiatives en magasin et dans la livraison d'une sélection d'emballages.

Malgré les défis rencontrés en cours d'année 2020, les objectifs mis de l'avant dans notre politique demeurent prioritaires. Nous poursuivons notre travail pour atteindre nos cibles et implanter les principes qui visent la réduction du plastique et autres matières tels que le carton et le papier. Nous croyons que notre objectif 2023 de réduction de 50% des sacs d'emplette en plastique à usage unique est approprié. Un objectif de zéro déchet en plastique d'ici 2030 n'est pas atteignable par la Société en raison de l'utilisation actuelle du plastique dans l'industrie. Nous croyons que l'établissement d'objectifs doit être transparent et réaliste tout en étant suffisamment ambitieux afin d'assurer que des mesures concrètes puissent être prises. Établir un objectif complètement inatteignable ne serait purement qu'un exercice de relations publiques. La Société a l'intention de revoir son objectif en lien avec le plastique en 2023 et de déterminer si un nouvel objectif serait approprié et ce que devrait être cet objectif à ce moment.

**Compte tenu de ce qui précède, la Société recommande aux actionnaires de voter « CONTRE » cette proposition.**

### **Proposition #5 : Préservation de la biodiversité :**

Texte du MÉDAC :

**Il est proposé que *Metro inc.* précise dans un Code de relations avec ses fournisseurs ses exigences en regard des engagements qu'ils souhaitent de la part de ses derniers pour préserver la biodiversité.**

Argumentaire du MÉDAC au soutien de sa proposition :

Dans un article publié récemment<sup>1</sup>, vous faisiez part que vous travailliez sur un Code de conduite pour bien encadrer vos relations avec vos fournisseurs. En tant qu'actionnaires, nous croyons que la perte de biodiversité représente des risques importants. Par ailleurs, nous sommes d'avis que sa prise en compte peut constituer un atout important pour son développement et sa croissance. C'est d'ailleurs la principale conclusion que tirait un rapport publié en septembre dernier par le Boston Consulting Group (BCG), consacré au secteur agroalimentaire. Selon ses auteurs, qui rappellent que l'agriculture est responsable de 80 % de la déforestation mondiale, le système en place n'est plus tenable : « la recherche de rendements élevés (...) a conduit à une normalisation mondiale des produits de base au détriment de la durabilité et de la résilience. L'agriculture est devenue un contributeur majeur de la dégradation de la biodiversité mondiale et de l'environnement<sup>2</sup> ».

Le recours à l'agriculture régénératrice par les fournisseurs de *Metro inc.* pourrait constituer un moyen capable de répondre à cet objectif de préservation qui selon The Carbon Underground, ce type d'agriculture peut être défini ainsi : « pratiques de cultures et de pâturages qui, entre autres, renversent les changements climatiques en reconstruisant le taux de matière organique du sol et en restaurant la biodiversité dégradée de celui-ci, ce qui a pour résultat de réduire les concentrations de carbone dans l'atmosphère et d'améliorer le cycle de l'eau<sup>3</sup> ». (Traduction libre depuis la langue anglaise.)

Qui plus est, le BCG dit, dans l'article cité ci-dessus : « Les entreprises qui ne font pas la promotion de la biodiversité pourraient voir les investisseurs perdre leur confiance à long terme et se retirer pour favoriser des investissements plus durables », sans oublier les « risques de réputation qui pourraient conduire à une baisse de la demande ou à des boycotts ». Il s'agit là d'une tendance que la crise sanitaire — qui a agi comme un « rappel vital de ce qui peut arriver lorsque nous ignorons ou échouons à lutter efficacement contre les menaces existentielles » — a encore accentuée : 70 % des personnes interrogées par le BCG se disant plus préoccupées par l'environnement qu'avant la pandémie de COVID-19<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> <https://www.lapresse.ca/affaires/entreprises/2021-04-22/relations-avec-les-fournisseurs/metro-travaille-sur-un-guide-de-bonnes-pratiques.php>

<sup>2</sup> <https://www.bcg.com/publications/2020/business-benefits-of-biodiversity-in-agriculture>

<sup>3</sup> <https://www.laterre.ca/du-secteur/formation/labc-de-lagriculture-regeneratrice>

<sup>4</sup> <https://www.confluences.fr/2020/11/preserver-la-biodiversite-latout-strategique-des-entreprises-danone/>

## Le Conseil et la direction recommandent de voter « CONTRE » la proposition pour les raisons suivantes :

---

La Société reconnaît l'importance de la protection de la biodiversité et c'est pourquoi cet enjeu est pris en compte dans sa démarche de responsabilité d'entreprise depuis de nombreuses années. Nous avons fait état d'initiatives à cet égard dès la publication de notre première Feuille de route de responsabilité d'entreprise en 2010.

Comme la perte de biodiversité est causée par de multiples facteurs, nous abordons cette thématique dans plusieurs programmes de responsabilité d'entreprise.

Dans un premier temps, la préservation de la biodiversité est intégrée à nos documents structurants d'approvisionnement responsable :

- Code de conduite des fournisseurs
- Cadre directeur d'approvisionnement responsable
- Politique de pêche et d'aquaculture durables
- Politique de gestion des emballages et imprimés

Tel que le stipule le Code de conduite des fournisseurs, la Société cherche à acheter des biens et services de fournisseurs ayant des pratiques respectueuses de l'environnement, et ce, à toutes les étapes de leur cycle de vie. Nous encourageons nos fournisseurs, en particulier dans l'industrie agroalimentaire, à adopter des pratiques favorisant le maintien de la qualité des sols, de la biodiversité et des écosystèmes.

La Société considère par ailleurs que la santé des océans et la préservation des ressources naturelles sont vitales. Nous savons que les industries de la pêche et de l'aquaculture font face à des défis qui concernent entre autres la pérennité des stocks de poissons et fruits de mer et la protection de la biodiversité et des écosystèmes. C'est pourquoi notre Politique de pêche et d'aquaculture durables encadre nos pratiques d'achats de produits de poissonnerie et repose sur des principes qui permettent un approvisionnement responsable et éthique, dont la commercialisation d'espèces en bonne santé, des méthodes d'exploitation durables et la traçabilité des produits.

Nous avons aussi établi des critères dans certains secteurs en fonction d'enjeux particuliers. Pour lutter contre la déforestation, une des problématiques liées à la perte de biodiversité, nous avons par exemple pris des mesures afin de diminuer l'utilisation d'huile de palme dans nos produits de marques privées. Nous misons également sur la sélection de matériaux écoresponsables pour nos emballages et imprimés; lorsque nous devons avoir recours à des fibres vierges, nous donnons préférence aux fibres certifiées qui attestent que les forêts d'où proviennent les ressources sont gérées de façon responsable et durable. En ce qui concerne les pesticides, considérés comme une menace pour la biodiversité, nous augmentons constamment le nombre de produits biologiques offerts dans nos magasins d'alimentation, tant dans notre marque privée *Mieux-être*, qu'au rayon des fruits et légumes.

À ces initiatives en approvisionnement, s'ajoutent nos efforts pour diminuer nos émissions de gaz à effet de serre, prenant ainsi en compte les effets causés par les changements climatiques sur la biodiversité.

Tel que démontré par ces exemples, nous travaillons à poser des gestes concrets pour protéger la biodiversité de façon optimale dans nos activités. De plus, nous continuons également à assurer une veille de l'actualité environnementale de façon à identifier les enjeux et leviers émergents en la matière.

**Compte tenu de ce qui précède, la Société recommande aux actionnaires de voter « CONTRE » cette proposition.**

## VIA SEDAR

Le 26 janvier 2022

Aux Autorités de réglementation en valeurs mobilières de  
chaque province du Canada

Mesdames, Messieurs,

### **OBJET: Metro inc.**

#### **Rapport sur les résultats de vote selon l'article 11.3 du Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue (« Règlement 51-102 »)**

---

L'Assemblée générale annuelle des actionnaires de Metro inc. (la « **Société** ») ayant été tenue le 25 janvier 2022 (« **l'Assemblée** ») et en accord avec l'article 11.3 du Règlement 51-102, par les présentes, nous vous avisons des résultats des votes suivants obtenus à l'Assemblée :

### **1. Élection des administrateurs et des administratrices**

Les 12 candidats et candidates proposés par la direction ont été élus comme administrateurs et administratrices. Conformément aux procurations reçues et aux votes déposés, chacune des 12 personnes suivantes a été élue comme membre du Conseil d'administration de la Société, poste qu'elle occupera jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à ce que son successeur ait été dûment élu ou nommé. Les résultats du vote sont les suivants :

<u>NOM DU CANDIDAT OU DE LA CANDIDATE</u>	<u>VOTES POUR</u>	<u>%</u>	<u>ABSTENTION</u>	<u>%</u>
Lori-Ann Beausoleil	194 624 799	99,97 %	58 904	0,03 %
Maryse Bertrand	193 466 575	99,37 %	1 217 128	0,63 %
Pierre Boivin	194 329 513	99,82 %	354 190	0,18 %
François J. Coutu	194 224 116	99,76 %	459 587	0,24 %
Michel Coutu	194 225 559	99,76 %	458 144	0,24 %
Stephanie Coyles	194 319 300	99,81 %	364 403	0,19 %
Russell Goodman	190 539 889	97,87 %	4 143 814	2,13 %
Marc Guay	193 956 366	99,63 %	727 337	0,37 %
Christian W. E. Haub	192 162 673	98,71 %	2 521 030	1,29 %
Eric R. La Flèche	194 286 488	99,80 %	397 215	0,20 %
Christine Magee	194 211 469	99,76 %	472 234	0,24 %
Brian McManus	194 035 555	99,67 %	648 148	0,33 %

**2. Nomination des auditeurs**

La société Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. a été nommée comme auditeurs de la Société jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires, par une majorité d'actionnaires. Les résultats du vote sont les suivants :

Votes en faveur — 177 424 020 (91,11 %)

Abstention — 17 303 775 (8,89 %)

**3. Résolution consultative sur la rémunération des hauts dirigeants**

La résolution consultative sur la rémunération des hauts dirigeants a été approuvée par une majorité des actionnaires. Les résultats du vote sont les suivants :

Votes en faveur — 188 326 783 (96,73 %)

Votes contre — 6 356 920 (3,27 %)

**4. Résolution approuvant la reconfirmation et la modification et la mise à jour du régime de droits des actionnaires**

La résolution ordinaire approuvant la reconfirmation et la modification et la mise à jour du régime de droits des actionnaires de la Société a été approuvée par une majorité des actionnaires. Les résultats du vote sont les suivants :

Votes en faveur — 192 824 148 (99,04 %)

Votes contre — 1 859 555 (0,96 %)

**5. Proposition d'actionnaire #1**

Votes en faveur — 7 848 315 (4,03 %)

Votes contre — 180 729 715 (92,83 %)

Abstentions — 6 105 488 (3,14 %)

**6. Proposition d'actionnaire #2**

Votes en faveur — 46 581 245 (23,93 %)

Votes contre — 147 939 024 (75,99 %)

Abstentions — 163 434 (0,08 %)

**7. Proposition d'actionnaire #3**

Votes en faveur — 831 718 (0,43 %)

Votes contre — 193 541 989 (99,41 %)

Abstentions — 309 996 (0,16 %)

**8. Proposition d'actionnaire #4**

Votes en faveur — 56 982 952 (29,27 %)

Votes contre — 132 105 065 (67,86 %)

Abstentions — 5 595 686 (2,87 %)

**9. Proposition d'actionnaire #5**

Votes en faveur — 72 143 328 (37,06 %)

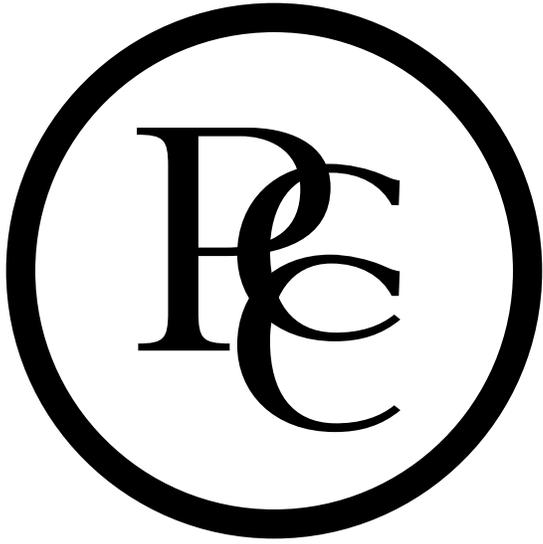
Votes contre — 122 373 387 (62,86 %)

Abstentions — 166 988 (0,09 %)

Espérant le tout à votre entière satisfaction, recevez mes salutations distinguées.

**(S) SIMON RIVET**

Simon Rivet, avocat  
Vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif



**POWER  
CORPORATION DU  
CANADA**

# Annexe A : Propositions d'un actionnaire

## Power Corporation du Canada

La Société est tenue par les lois applicables de présenter les propositions suivantes, ainsi que les énoncés à l'appui de celles-ci, en annexe à la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction. La Société n'a, ni n'assume, aucune responsabilité à l'égard du contenu de ces propositions ou des énoncés à l'appui de celles-ci, y compris les points de vue qui y sont exprimés ou l'exactitude des énoncés qui y sont faits.

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (le « MÉDAC »), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, avait soumis les quatre propositions suivantes en vue de l'assemblée. Les quatre propositions d'actionnaire sont soumises au vote des actionnaires.

### Proposition d'actionnaire 1

REPRÉSENTATION FORMELLE DES EMPLOYÉS DANS LES PRISES DE DÉCISION STRATÉGIQUES

**Il est proposé que le conseil d'administration évalue les moyens d'accroître la participation des employés dans ses prises de décision. Il est suggéré que les conclusions de cette réflexion fassent l'objet d'un rapport lors de la prochaine assemblée annuelle de 2023.**

#### ARGUMENTAIRE

La crise sanitaire et économique nous a rappelé l'importance de la santé et du bien-être des employés au sein des organisations. Nul n'est besoin de rappeler certains avantages : un niveau plus élevé de satisfaction en regard de leur emploi, un meilleur sentiment d'appartenance, un taux d'engagement plus élevé, une productivité accrue, une diminution de l'absentéisme, une diminution des coûts d'assurance, des risques d'accidents de travail et des maladies professionnelles. Au cours des prochaines années, les conseils d'administration seront confrontés à plusieurs enjeux relevant de la gestion et au développement des talents.

Depuis les dernières années, les conseils d'administration se sont fait un devoir d'accroître la qualité de leurs prises de décision en faisant appel à différentes expériences et compétences et en faisant appel le plus possible à des personnes de tous les sexes, de tous les âges, de toutes les origines et de toutes les religions. Bien que nos conseils d'administration soient constitués majoritairement d'administrateurs indépendants, il y manque la vision des employés qui pourrait apporter une perspective autre des enjeux opérationnels et stratégiques de l'organisation, une meilleure surveillance des décisions de la haute direction et un meilleur équilibre des décisions prises avec des perspectives à court et à long terme, les employés ayant tendance à privilégier le long terme<sup>[1]</sup>.

Le Code de gouvernance corporative du Royaume-Uni<sup>[2]</sup> invitait, dans sa plus récente édition (2018), à considérer différentes initiatives pour accroître la participation des employés dans les décisions hautement stratégiques des organisations notamment les suivantes : la création d'un comité consultatif statutaire sur la main-d'œuvre, la désignation d'un membre du conseil d'administration pour assurer la liaison avec les travailleurs ou la mise en nomination d'au moins un employé autre que le PDG au titre de membre du conseil d'administration.

Parfaitement convaincus de la grande valeur qu'aurait la contribution directe et formelle des employés aux prises de décision stratégiques, notamment celles comportant des volets importants de gestion et de développement de talents, nous déposons cette proposition, confiants de ce que la société saura proposer, lors de la prochaine assemblée annuelle en 2023, des moyens pour assurer l'éclairage et la participation des employés.

#### ÉNONCÉ DU CONSEIL ET DE LA DIRECTION

Power est une société de portefeuille comptant moins de 100 employés à temps plein.

Le conseil et la direction prennent très au sérieux leur obligation fiduciaire d'agir avec intégrité et de bonne foi au mieux des intérêts de la Société, ce qui peut comprendre la prise en compte de l'environnement et des intérêts des actionnaires, des employés, des retraités et des pensionnés, des créanciers, des consommateurs et des gouvernements. Un engagement constant à favoriser l'entente et la confiance avec ses parties prenantes fait partie intégrante de l'approche de la Société en matière de gestion responsable.

Dans ce contexte, la Société s'assure avec diligence que son personnel est valorisé et soutenu et qu'il dispose des moyens pour réussir sur les plans personnel et professionnel, en favorisant activement une culture de perfectionnement et de performance et en créant des milieux de travail flexibles et équilibrés qui reconnaissent la valeur de la diversité et du bien-être personnel.

La Société communique avec ses employés au moyen de diverses communications, formations, séances de sensibilisation et autres activités. Sa stratégie est abordée avec les équipes fonctionnelles et les employés ont un accès direct à la direction principale. De plus, la Société tient régulièrement des séances de discussions ouvertes avec les employés, lors desquelles le président et chef de la direction communique directement avec les membres de notre personnel et répond à leurs questions.

[1] Andreas KOKKINIS et Konstantinos SERGAKIS, « A flexible model for efficient employee participation in UK companies », (2020) 20-2 J. Corp. Law Stud. 453-493, doi : 10.1080/14735970.2020.1735161.

[2] Financial Reporting Council – 2018 – The UK Corporate Governance Code <https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50ea-4841-95b0-d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.PDF>

Le chef de la direction de la Société est le représentant de la direction au sein du conseil. De plus, des membres de la direction et d'autres employés sont régulièrement appelés à faire des présentations et à formuler des recommandations au conseil ou à ses comités. Lorsque les consignes des autorités de santé publique le permettent, tous les dirigeants sont invités à assister aux repas du conseil qui précèdent chaque réunion du conseil afin de pouvoir interagir avec les administrateurs.

Étant donné que Power est une société de portefeuille disposant d'une très petite équipe, il est relativement facile pour les employés d'avoir accès à la direction principale et de donner leurs points de vue sur diverses questions concernant la Société. Notre structure actuelle est adéquate et adaptée

au contexte particulier d'une société de portefeuille de notre taille, et elle est conforme à toutes les exigences applicables. De plus, le conseil d'administration interagit déjà régulièrement avec les dirigeants et certains employés clés de la Société. Par conséquent, le conseil estime que les employés participent déjà activement aux affaires de la Société et que la proposition du MÉDAC ne serait pas dans l'intérêt de la Société.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

Compte tenu de ce qui précède, le conseil recommande aux actionnaires de voter « **CONTRE** » cette proposition.

## Proposition d'actionnaire 2

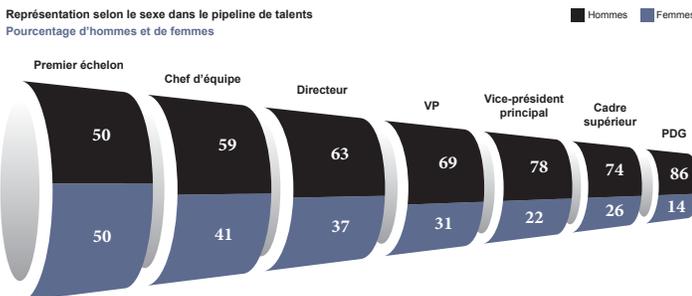
FEMMES GESTIONNAIRES : PROMOTIONS, AVANCEMENT ET MONTÉE EN GRADE

Il est proposé que la société publie annuellement, selon la forme qui lui conviendra, un rapport sur la représentation des femmes au sein de ses gestionnaires du premier échelon au dernier échelon, immédiatement sous la présidence.

### ARGUMENTAIRE

La pandémie a complètement bouleversé notre économie et nos différents milieux de travail. La crise a particulièrement touché les femmes, alors que des millions d'entre elles ont dû quitter leur travail, privilégier le temps partiel ou ont été tout simplement mises à pied, compte tenu de la nature de leur travail ou du secteur économique au sein duquel elles œuvraient. Les entreprises se retrouvent ainsi avec beaucoup moins de femmes à la direction ou en voie de devenir dirigeantes dans l'avenir. Ceci ne fera qu'accentuer une situation qui existait déjà. Selon une étude du cabinet McKinzie<sup>[1]</sup>, si les femmes composaient 50 % des employés au premier échelon dans les organisations sondées, celles-ci ne composent que 31 % des postes de vice-président et 14 % des postes de PDG comme l'illustre bien ce graphique.

Représentation selon le sexe dans le pipeline de talents  
Pourcentage d'hommes et de femmes



Il existe notamment des mesures pour « atténuer l'impact qu'un congé parental sans solde et un emploi à temps partiel a sur la carrière et le revenu des employées<sup>[2]</sup> », les femmes étant encore aujourd'hui plus susceptibles que les hommes de vivre pareille situation professionnelle, ce qui constitue des entraves à leur avancement.

Les entreprises ne peuvent prendre le risque de perdre encore plus de femmes dans les postes de gestion. Le rapport proposé ici permettra de brosser le bilan de la situation selon ces différents échelons, d'encourager les hauts dirigeants à fixer des objectifs de mixité pour chacun de ceux-ci et à renseigner toutes les parties prenantes sur les stratégies qui seront mises en place afin d'assurer le caractère vigoureux de la relance des activités, notamment après la crise sanitaire.

### ÉNONCÉ DU CONSEIL ET DE LA DIRECTION

La Société s'engage à offrir un milieu de travail inclusif et diversifié, à favoriser la diversité au sein du conseil et parmi ses employés, y compris la direction principale, et à fournir un milieu de travail offrant des possibilités égales d'emploi, de nomination et de promotion en fonction des compétences, des exigences et du rendement requis.

Dans le cadre de cet engagement, le conseil reconnaît l'avantage de bénéficier d'une diversité de points de vue pendant ses délibérations. Dans cette optique, Power a adopté une politique sur la diversité au sein du conseil et de la haute direction qui énonce, notamment, l'approche de la Société pour atteindre et maintenir la diversité, y compris la diversité hommes-femmes, au sein de son équipe de direction principale, ainsi que l'objectif selon lequel la représentation féminine au conseil doit atteindre au moins 30 % d'ici 2025.

La Société offre diverses mesures internes à son effectif féminin, par exemple des services de consultation en matière d'avancement professionnel, et elle permet à ses employées qui excellent de participer à des programmes externes à ses frais, y compris des programmes d'études supérieures, en vue de les préparer à occuper des postes de direction. Lorsqu'il évalue des candidats aux postes de haute direction, le chef de la direction examine la candidature de personnes qui proviennent de milieux et proposent des points de vue différents, compte tenu de l'objectif précis de la diversité hommes-femmes.

La Société fait déjà rapport sur la représentation féminine au sein de son conseil d'administration, parmi ses hauts dirigeants et aussi à des postes de direction à la rubrique « Diversité au sein de la haute direction » de la présente circulaire, qui figure à la page 73. Compte tenu de la petite taille de son effectif (moins de 100 employés), la Société est d'avis que l'information qu'elle communique actuellement est adéquate et qu'une ventilation détaillée de la diversité au sein des employés de tous les échelons ne procurerait pas un supplément d'information utile aux actionnaires.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

Compte tenu de ce qui précède, le conseil recommande aux actionnaires de voter « **CONTRE** » cette proposition.

[1] Les femmes et le travail au Canada : d'aujourd'hui à demain <https://www.mckinsey.com/-/media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20present%20and%20future%20of%20women%20at%20work%20in%20canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf>

[2] Ibid., voir le programme Shared Care, de la société australienne Aurizon, notamment, entre autres exemples.

### Proposition d'actionnaire 3

LE FRANÇAIS, LANGUE OFFICIELLE

**Il est proposé que la langue de la société soit le français, notamment la langue de travail au Québec, y compris la langue aux assemblées annuelles. Son statut officiel doit être inscrit formellement, par écrit, aux lettres de la société.**

#### ARGUMENTAIRE

Le siège de la société est au Québec, un État de langue française.

L'État du Québec existe depuis plus de 400 ans. Aussi, la langue officielle du Québec est le français.

L'État du Québec est le seul État de langue française en Amérique.

La langue d'un peuple est son attribut fondamental le plus essentiel, un attribut existentiel.

La diversité du monde ne saurait d'aucune manière se réduire à des questions strictement relatives à la nature biologique des personnes physiques ou à l'arbitrage de privilèges individuels.

La diversité du monde est d'abord et avant tout une question collective reposant essentiellement sur la culture des peuples.

Le peuple du Québec, par le truchement de son État territorial et de ses institutions publiques, à commencer par son assemblée nationale, sa constitution et ses chartes, assure la protection de la diversité linguistique dans le monde en protégeant rigoureusement le caractère collectif et public de sa langue. L'esprit de la Loi est limpide<sup>[1]</sup>, y compris celui des réformes des Lois fédérale<sup>[2]</sup> et québécoise<sup>[3]</sup>.

Le respect et la promotion de cet attribut de la diversité planétaire est notamment une question de responsabilité sociale de toutes les entreprises.

Il en va de l'intérêt de toutes les parties prenantes, à commencer par l'ensemble de la collectivité, toutes origines confondues.

Le développement durable et le rendement à long terme ne peuvent se concevoir autrement.

Il est du devoir de la société d'agir dans le respect scrupuleux de ces principes sacrés.

Aussi, il est parfaitement possible de faire des affaires partout dans le monde avec un siège qui fonctionne dans la langue de l'État où il se trouve<sup>[4]</sup>.

Par exemple, l'assemblée générale annuelle des actionnaires de Samsung<sup>[5]</sup> (Suwon) est en coréen, Heineken<sup>[6]</sup> (Amsterdam) en néerlandais, Nissan<sup>[7]</sup> (Yokohama) en japonais, Foxconn<sup>[8]</sup> (Taïwan) en mandarin, Volkswagen<sup>[9]</sup> (Wolfsbourg) en allemand, puis L'Oréal<sup>[10]</sup> (Clichy), Danone<sup>[11]</sup> (Paris), Christian Dior<sup>[12]</sup> (Paris) et LVMH<sup>[13]</sup> (Paris) en français. Le contenu est traduit dans les autres langues. Le principe est simple et clair.

La langue française n'est pas un choix. C'est l'instrument collectif pour communiquer. Du reste, pour les langues étrangères, il y a la traduction, simultanée ou non.

Le français est notre langue à tous.

C'est un enjeu collectif d'équité, de justice et de dignité. Un enjeu national.

[1] La Charte de la langue française : une entrave [...] <http://hdl.handle.net/11143/10216>

[2] Projet de loi C-32 <https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture>

Français et anglais : Vers une égalité [...] <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/organisation/publications/publications-generales/egalite-langues-officielles.html>

[3] Projet de loi n° 96 <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-96-42-1.html>

[4] Comment se conclut un « deal » en français? [...] <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/1832243>

[5] AAA 2021 Samsung <https://www.youtube.com/watch?v=v8l9iOOv58A>

#### ÉNONCÉ DU CONSEIL ET DE LA DIRECTION

La Société a été constituée en 1925 et son siège social se trouve à Montréal, au Québec. Le groupe Power exerce des activités au Canada, aux États-Unis, en Europe et en Asie. Dans le cadre de ses activités commerciales au Québec, la Société est assujettie et se conforme à la *Charte de la langue française* ainsi qu'à d'autres lois et règlements linguistiques applicables au Québec. Nous nous engageons à veiller à ce que nos parties prenantes, y compris nos employés, nos fournisseurs et nos actionnaires, puissent travailler et communiquer avec nous en français.

La Société est une société internationale de gestion et de portefeuille dont les actionnaires diversifiés et multilingues sont répartis partout dans le monde. Ainsi, afin de favoriser un dialogue constructif avec l'ensemble de ses actionnaires, les assemblées annuelles des actionnaires de la Société se déroulent en français et en anglais et toute discussion en anglais est traduite simultanément en français. Les actionnaires ont donc la possibilité d'écouter l'intégralité de l'assemblée en français s'ils le souhaitent. Comme c'était le cas pour les assemblées en personne, les actionnaires peuvent poser des questions en français ou en anglais lorsqu'ils utilisent la plateforme de l'assemblée virtuelle. Notre président et chef de la direction, M. R. Jeffrey Orr, notre président du conseil, M. Paul Desmarais, jr, et notre président délégué du conseil, M. André Desmarais, sont tous bilingues et peuvent s'adresser aux actionnaires en français. De plus, tous les documents à l'intention des actionnaires sont envoyés dans la langue de leur choix et les présentations utilisées pendant l'assemblée sont disponibles en français.

Pour les raisons susmentionnées, le conseil est d'avis que les actionnaires peuvent communiquer adéquatement avec la Société et recevoir de l'information de la Société en français, y compris pendant ou après l'assemblée, et il ne croit pas qu'il soit nécessaire de modifier ses documents constitutifs afin d'inclure le français comme langue officielle de la Société.

**Compte tenu de ce qui précède, le conseil recommande aux actionnaires de voter « CONTRE » cette proposition.**

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

[6] AAA 2021 Heineken <https://www.theheinekencompany.com/sites/theheinekencompany/files/Downloads/PDF/AGM%202021/20210609%20Heineken%20N.V.%20Notulen%20AvA.pdf>

[7] AAA 2021 Nissan <https://www.youtube.com/watch?v=OS9Sm3Rgt9k>

[8] AAA 2021 Foxconn <https://www.youtube.com/watch?v=pPNJ37Rt3QO>

[9] AAA 2021 Volkswagen <https://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/annual-general-meeting.html>

[10] AAA 2021 L'ORÉAL <https://www.loreal-finance.com/fr/assemblee-generale-2021>

[11] AAA 2021 DANONE <https://www.danone.com/fr/investor-relations/shareholders/shareholders-meeting.html>

[12] AAA 2021 Christian DIOR [https://voda.akamaized.net/dior/1520614\\_605ded3e38389/](https://voda.akamaized.net/dior/1520614_605ded3e38389/)

[13] AAA 2021 LVMH <https://www.lvmh.fr/actionnaires/agenda/assemblee-generale-2021/>

## Proposition d'actionnaire 4

### TAUX D'ABSTENTION ÉLEVÉ DES ACTIONNAIRES SUBALTERNES À L'ENDROIT DE DEUX ADMINISTRATEURS

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique énonçant que tout candidat qui reçoit un plus grand nombre d'« abstentions » que de votes « pour » provenant des actionnaires subalternes (un « vote à majorité d'abstentions ») lors de son élection soit *considéré* ne pas avoir reçu le soutien des actionnaires de *Power* et doit, sans délai, remettre sa démission au président du conseil d'administration et au président du comité de gouvernance et des mises en candidature, cette démission prenant effet sur acceptation du conseil d'administration.

#### ARGUMENTAIRE

Lors des deux dernières assemblées annuelles, deux administrateurs soit messieurs André Desmarais et Paul Desmarais Jr. ont reçu un pourcentage de votes d'abstention provenant des actionnaires subalternes significativement élevés, comme indiqué dans ce tableau :

Taux d'abstentions provenant des actionnaires subalternes

Nom de l'administrateur	2021	2020
André Desmarais	23,77 %	17,00 %
Paul Desmarais Junior	26,47 %	46,01 %

Il est important que les administrateurs d'entreprises ayant des actions à droit de vote multiple puissent compter tout autant sur un appui majoritaire des deux catégories d'actionnaires. C'est une question de légitimité, de crédibilité et une manière de fournir à l'ensemble des actionnaires et aux parties prenantes une assurance de bonne gouvernance.

#### ÉNONCÉ DU CONSEIL ET DE LA DIRECTION

Le conseil est fermement convaincu que de saines pratiques de gouvernance sont essentielles à la prospérité à long terme de la Société.

La Société fournit un formulaire de procuration qui donne aux actionnaires la possibilité de voter pour chaque candidat à l'élection au conseil d'administration de la Société ou de s'abstenir de voter. Bien que les règles et règlements applicables ne l'exigent pas, la Société publie également une ventilation, par catégorie d'actions comportant droit de vote, des résultats du vote pour l'élection des administrateurs de la Société.

Toutefois, le conseil n'a pas adopté de politique sur l'élection à la majorité des administrateurs. Il estime qu'une telle politique n'apporterait rien aux actionnaires d'une société contrôlée, comme la Société. Ce point de vue a été accepté par la Bourse de Toronto (la « TSX »), qui permet aux sociétés contrôlées, comme la Société, de se prévaloir d'une dispense de l'obligation imposée aux sociétés inscrites à sa cote d'adopter une politique sur l'élection à la majorité.

Les investisseurs sont bien au fait que la Société est une société contrôlée. Le fait d'obliger un candidat qui reçoit un plus grand nombre d'« abstentions » que de votes « pour » provenant des actionnaires subalternes à remettre sa démission aurait pour effet de pénaliser indûment les porteurs d'actions privilégiées participantes en portant atteinte à leur intérêt économique et en les privant unilatéralement de leur pouvoir au profit des porteurs d'actions comportant des droits de vote limités.

De plus, les administrateurs ont le devoir d'agir dans l'intérêt de la Société et, par conséquent, sauf dans des circonstances particulières, il n'est pas clair sur quoi le conseil se fonderait pour accepter la démission d'un administrateur lorsque le candidat a en fait reçu l'appui d'une majorité importante des voix exprimées en faveur de son élection.

Le processus actuel servant à l'élection des administrateurs de la Société est conforme aux lois régissant les sociétés par actions et les valeurs mobilières, et le changement proposé ne serait pas dans l'intérêt de la Société.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

Compte tenu de ce qui précède, le conseil recommande aux actionnaires de voter « **CONTRE** » cette proposition.

**POWER CORPORATION DU CANADA**  
(la « Société »)

**Assemblée annuelle des actionnaires**

**Le 12 mai 2022**

RAPPORT SUR LES RÉSULTATS DU VOTE  
Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue  
Article 11.3

**Questions ayant fait l'objet d'un vote**

**1. Élection des administrateurs**

Les 14 candidats énumérés dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction datée du 17 mars 2022 ont été élus administrateurs de la Société pour un mandat se terminant à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou à l'élection de leurs successeurs, sous réserve des règlements de la Société.

<b>Candidat</b>		<b>Votes pour</b>	<b>% de votes pour</b>	<b>Abstentions de vote</b>	<b>% d'abstentions</b>
Pierre Beaudoin	<b>Total</b>	927 116 571	99,31 %	6 453 538	0,69 %
	<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	379 735 811	98,33 %	6 432 838	1,67 %
	<i>Actions privilégiées participantes</i>	547 380 760	100,00 %	20 700	0,00 %
Marcel R. Coutu	<b>Total</b>	924 797 121	99,06 %	8 772 988	0,94 %
	<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	377 415 661	97,73 %	8 752 988	2,27 %
	<i>Actions privilégiées participantes</i>	547 381 460	100,00 %	20 000	0,00 %
André Desmarais	<b>Total</b>	760 836 468	81,50 %	172 733 641	18,50 %
	<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	213 455 008	55,28 %	172 713 641	44,72 %
	<i>Actions privilégiées participantes</i>	547 381 460	100,00 %	20 000	0,00 %
Paul Desmarais, jr	<b>Total</b>	794 637 217	85,12 %	138 932 892	14,88 %
	<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	247 255 757	64,03 %	138 912 892	35,97 %
	<i>Actions privilégiées participantes</i>	547 381 460	100,00 %	20 000	0,00 %
Gary A. Doer	<b>Total</b>	928 426 667	99,45 %	5 143 442	0,55 %
	<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	381 025 207	98,67 %	5 143 442	1,33 %
	<i>Actions privilégiées participantes</i>	547 401 460	100,00 %	0	0,00 %
Anthony R. Graham	<b>Total</b>	887 650 796	95,08 %	45 919 313	4,92 %
	<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	340 269 336	88,11 %	45 899 313	11,89 %
	<i>Actions privilégiées participantes</i>	547 381 460	100,00 %	20 000	0,00 %
Sharon MacLeod	<b>Total</b>	929 980 525	99,62 %	3 589 584	0,38 %
	<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	382 579 065	99,07 %	3 589 584	0,93 %
	<i>Actions privilégiées participantes</i>	547 401 460	100,00 %	0	0,00 %
Paula B. Madoff	<b>Total</b>	920 724 606	98,62 %	12 845 503	1,38 %
	<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	373 323 146	96,67 %	12 845 503	3,33 %
	<i>Actions privilégiées participantes</i>	547 401 460	100,00 %	0	0,00 %
Isabelle Marcoux	<b>Total</b>	917 403 186	98,27 %	16 166 923	1,73 %
	<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	370 001 726	95,81 %	16 166 923	4,19 %
	<i>Actions privilégiées participantes</i>	547 401 460	100,00 %	0	0,00 %
Christian Noyer	<b>Total</b>	920 585 967	98,61 %	12 984 142	1,39 %
	<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	373 184 507	96,64 %	12 984 142	3,36 %
	<i>Actions privilégiées participantes</i>	547 401 460	100,00 %	0	0,00 %

Candidat		Votes pour	% de votes pour	Abstentions de vote	% d'abstentions
R. Jeffrey Orr	<b>Total</b>	919 372 782	98,48 %	14 197 327	1,52 %
	<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	371 971 322	96,32 %	14 197 327	3,68 %
	<i>Actions privilégiées participantes</i>	547 401 460	100,00 %	0	0,00 %
T. Timothy Ryan, jr	<b>Total</b>	929 968 649	99,61 %	3 601 460	0,39 %
	<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	382 567 189	99,07 %	3 601 460	0,93 %
	<i>Actions privilégiées participantes</i>	547 401 460	100,00 %	0	0,00 %
Siim A. Vanaselja	<b>Total</b>	916 380 679	98,16 %	17 189 430	1,84 %
	<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	368 999 219	95,55 %	17 169 430	4,45 %
	<i>Actions privilégiées participantes</i>	547 381 460	100,00 %	20 000	0,00 %
Elizabeth D. Wilson	<b>Total</b>	932 892 895	99,93 %	677 214	0,07 %
	<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	385 491 435	99,82 %	677 214	0,18 %
	<i>Actions privilégiées participantes</i>	547 401 460	100,00 %	0	0,00 %

## 2. Nomination des auditeurs

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. ont été nommés auditeurs de la Société pour un mandat se terminant à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la Société.

	Votes pour	% de votes pour	Abstentions de vote	% d'abstentions
<b>Total</b>	898 666 924	95,85 %	38 956 090	4,15 %
<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	351 266 164	90,02 %	38 955 390	9,98 %
<i>Actions privilégiées participantes</i>	547 400 760	100,00 %	700	0,00 %

## 3. Résolution consultative non contraignante sur l'approche de la Société en matière de rémunération des hauts dirigeants

La résolution consultative non contraignante approuvant l'approche de la Société en matière de rémunération des hauts dirigeants telle que décrite dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction datée du 17 mars 2022.

	Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre
<b>Total</b>	910,116,456	97,49 %	23,453,654	2,51 %
<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	362,734,996	93,93 %	23,433,654	6,07 %
<i>Actions privilégiées participantes</i>	547 381 460	100,00 %	20 000	0,00 %

## 4. Résolution approuvant une modification du régime d'options d'achat d'actions à l'intention des dirigeants de Power

La résolution approuvant une modification du régime d'options d'achat d'actions à l'intention des dirigeants de Power telle que décrite dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction datée du 17 mars 2022.

	Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre
<b>Total</b>	882 430 682	94,52 %	51 139 428	5,48 %
<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	335 049 922	86,76 %	51 118 728	13,24 %
<i>Actions privilégiées participantes</i>	547 380 760	100,00 %	20 700	0,00 %

## 5. Proposition d'actionnaire no 1

La proposition d'actionnaire no 1 – Représentation formelle des employés dans les prises de décisions stratégiques – telle que décrite dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction datée du 17 mars 2022.

	Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre
<b>Total</b>	44 154 778	4,73 %	889 415 332	95,27 %
<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	44 154 778	11,43 %	342 013 872	88,57 %
<i>Actions privilégiées participantes</i>	0	0,00 %	547 401 460	100,00 %

## 6. Proposition d'actionnaire no 2

La proposition d'actionnaire no 2 – Femmes gestionnaires : promotions, avancement et montée en grade – telle que décrite dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction datée du 17 mars 2022.

	Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre
<b>Total</b>	84 522 288	9,05 %	849 047 822	90,95 %
<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	84 522 288	21,89 %	301 646 362	78,11 %
<i>Actions privilégiées participantes</i>	0	0,00 %	547 401 460	100,00 %

## 7. Proposition d'actionnaire no 3

La proposition d'actionnaire no 3 – Le français, langue officielle – telle que décrite dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction datée du 17 mars 2022.

	Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre
<b>Total</b>	35 996 503	3,86 %	897 569 692	96,14 %
<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	35 996 503	9,32 %	350 168 232	90,68 %
<i>Actions privilégiées participantes</i>	0	0,00 %	547 401 460	100,00 %

## 8. Proposition d'actionnaire no 4

La proposition d'actionnaire no 4 – Taux d'abstention élevé des actionnaires subalternes à l'endroit de deux administrateurs – telle que décrite dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction datée du 17 mars 2022.

	Votes pour	% de votes pour	Votes contre	% de votes contre
<b>Total</b>	81 737 710	8,76 %	851 831 758	91,24 %
<i>Actions comportant des droits de vote limités</i>	81 717 710	21,16 %	304 450 298	78,84 %
<i>Actions privilégiées participantes</i>	20 000	0,00 %	547 381 460	100,00 %

Ce 12<sup>e</sup> jour de mai 2022.

**POWER CORPORATION DU CANADA**

par: (signé) « Stéphane Lemay »

Stéphane Lemay

Vice-président, chef du contentieux et secrétaire

**QUÉBECOR**



**QUÉBECOR INC.**

## ANNEXE A

### PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRE

#### PROPOSITIONS DU MOUVEMENT D'ÉDUCATION ET DE DÉFENSE DES ACTIONNAIRES (MÉDAC)

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (« **MÉDAC** ») situé au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H1X 1X3, est un actionnaire de la Société depuis septembre 2005 et détient 93 actions catégorie B. Trois propositions ont été soumises par le MÉDAC à des fins d'examen par les actionnaires à l'assemblée annuelle de la Société.

À la suite de discussions avec la Société, le MÉDAC a accepté, sur la base des réponses fournies, que les propositions no 2 et no 3 ne soient pas soumises au vote des actionnaires.

#### **PROPOSITION NO 1 – Représentation formelle des employés dans les prises de décision stratégiques**

Il est proposé que le conseil d'administration évalue les moyens d'accroître la participation des employés dans ses prises de décision. Il est suggéré que les conclusions de cette réflexion fassent l'objet d'un rapport lors de la prochaine assemblée annuelle de 2023.

##### **Argumentaire**

La crise sanitaire et économique nous a rappelé l'importance de la santé et du bien-être des employés au sein des organisations. Nul n'est besoin de rappeler certains avantages : un niveau plus élevé de satisfaction en regard de leur emploi, un meilleur sentiment d'appartenance, un taux d'engagement plus élevé, une productivité accrue, une diminution de l'absentéisme, une diminution des coûts d'assurance, des risques d'accidents de travail et des maladies professionnelles. Au cours des prochaines années, les conseils d'administration seront confrontés à plusieurs enjeux relevant de la gestion et au développement des talents.

Depuis les dernières années, les conseils d'administration se sont fait un devoir d'accroître la qualité de leurs prises de décision en faisant appel à différentes expériences et compétences et en faisant appel le plus possible à des personnes de tous les sexes, de tous les âges, de toutes les origines et de toutes les religions. Bien que nos conseils d'administration soient constitués majoritairement d'administrateurs indépendants, il y manque la vision des employés qui pourrait apporter une perspective autre des enjeux opérationnels et stratégiques de l'organisation, une meilleure surveillance des décisions de la haute direction et un meilleur équilibre des décisions prises avec des perspectives à court et à long terme<sup>1</sup>.

Le Code de gouvernance corporative du Royaume-Uni<sup>2</sup> invitait, dans sa plus récente édition (2018), à considérer différentes initiatives pour accroître la participation des employés dans les décisions hautement stratégiques des organisations notamment les suivantes : la création d'un comité consultatif statutaire sur la main-d'oeuvre, la désignation d'un membre du conseil d'administration pour assurer la liaison avec les travailleurs ou la mise en nomination d'au moins un employé autre que le PDG au titre de membre du conseil d'administration.

---

<sup>1</sup> Andreas KOKKINIS et Konstantinos SERGAKIS, « A flexible model for efficient employee participation in UK companies », (2020) 20-2 *J. Corp. Law Stud.* 453-493, DOI : 10.1080/14735970.2020.1735161.

<sup>2</sup> *Financial Reporting Council - 2018 - The UK Corporate Governance Code* <https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50ea-4841-95b0-d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.PDF>

Parfaitement convaincus de la grande valeur qu'aurait la contribution directe et formelle des employés aux prises de décision stratégiques, notamment celles comportant des volets importants de gestion et de développement de talents, nous déposons cette proposition, confiants de ce que la société saura proposer, lors de la prochaine assemblée annuelle en 2023, des moyens pour assurer l'éclairage et la participation des employés.

### **Réponse du conseil d'administration**

Depuis plus de 70 ans, la Société apporte une contribution importante à la vie économique, technologique et culturelle de la société québécoise. La Société offre à ses employés une expérience de travail stimulante, en leur permettant de participer concrètement à des projets d'envergure créés pour les Québécois. La Société reconnaît depuis longtemps que son succès d'entreprise repose sur le bien-être de ses employés à travers des programmes de santé et mieux-être et de formation. Pour preuve, en mars 2020 dès le début de la pandémie de COVID-19, la Société a rapidement mis des mesures en place et adopté différents programmes visant à assurer la protection de ses employés ainsi qu'à soutenir et outiller ces derniers de manière à ce qu'ils soient capables d'affronter les défis de notre nouvelle réalité.

De plus, la Société donne l'occasion à ses employés d'exprimer leurs préoccupations, leurs opinions et leurs idées sur des questions qui sont pertinentes et qui ont un impact pour eux. À ce titre, la Société offre également différents forums permettant aux employés de recevoir et de fournir des informations (ex. : intranet, assemblées annuelles publiques, réunion annuelle de la direction, etc.). La Société interagit également avec les divers syndicats et leurs représentants sur une base régulière afin de présenter et de discuter d'un certain nombre de décisions et d'initiatives importantes pour les employés syndiqués représentant la grande majorité des employés de la Société, notamment par le biais de comités de relations de travail qui favorisent les discussions entre les syndicats et la direction sur les conventions collectives ainsi que sur toute autre question pertinente. La Société considère donc que les employés disposent déjà de canaux leur permettant de contribuer à la prise de décision. De plus, le conseil d'administration de la Société ainsi que son comité des ressources humaines et de régie d'entreprise et son comité d'audit et de gestion des risques ont un accès illimité à la direction et aux employés de la Société ou de ses filiales.

En outre, la Société considère que l'indépendance du conseil d'administration fait partie des meilleures pratiques en matière de gouvernance d'entreprise et prend des mesures pour préserver l'indépendance de son conseil d'administration. L'ajout d'un représentant des employés au conseil d'administration irait à l'encontre de l'indépendance du conseil. Cela remettrait en question l'équilibre délicat entre l'indépendance et la taille du conseil, car la taille du conseil doit être suffisamment grande afin de permettre que les comités soient entièrement constitués d'administrateurs indépendants sans l'être trop au point de perdre son agilité et sa flexibilité.

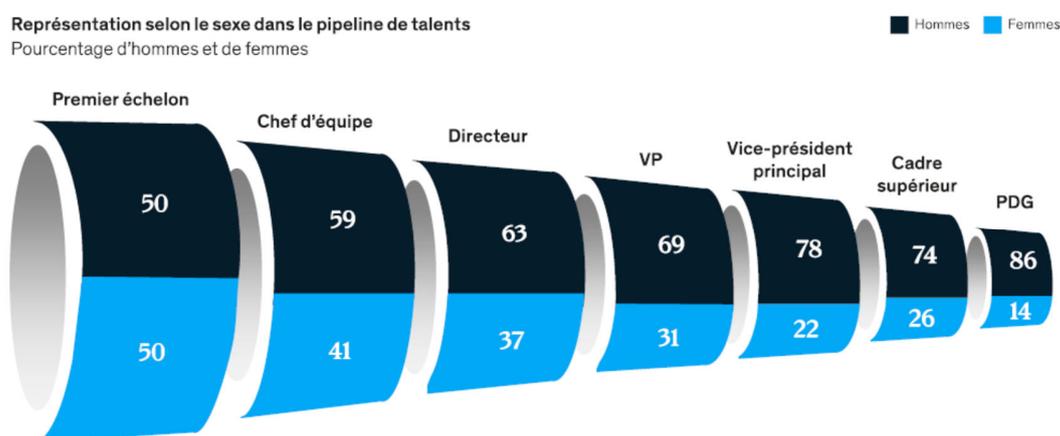
**Compte tenu de ce qui précède, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter « CONTRE » cette proposition.**

## PROPOSITION NO 2 – Femmes gestionnaires : promotions, avancement et montée en grade

Il est proposé que la société publie annuellement, selon la forme qui lui conviendra, un rapport sur la représentation des femmes au sein de ses gestionnaires du premier échelon au dernier échelon, immédiatement sous la présidence.

### Argumentaire

La pandémie a complètement bouleversé notre économie et nos différents milieux de travail. La crise a particulièrement touché les femmes, alors que des millions d'entre elles ont dû quitter leur travail, privilégier le temps partiel ou ont été tout simplement mises à pied, compte tenu de la nature de leur travail ou du secteur économique au sein duquel elles oeuvraient. Les entreprises se retrouvent ainsi avec beaucoup moins de femmes à la direction ou en voie de devenir dirigeantes dans l'avenir. Ceci ne fera qu'accentuer une situation qui existait déjà. Selon une étude du cabinet McKenzie<sup>1</sup>, si les femmes composaient 50 % des employés au premier échelon dans les organisations sondées, celles-ci ne composent que 31 % des postes de vice-président et 14 % des postes de PDG comme l'illustre bien ce graphique.



Il existe notamment des mesures pour « atténuer l'impact qu'un congé parental sans solde et un emploi à temps partiel a sur la carrière et le revenu des employées<sup>2</sup> », les femmes étant encore aujourd'hui plus susceptibles que les hommes de vivre pareille situation professionnelle, ce qui constitue des entraves à leur avancement.

Les entreprises ne peuvent prendre le risque de perdre encore plus de femmes dans les postes de gestion. Le rapport proposé ici permettra de brosser le bilan de la situation selon ces différents échelons, d'encourager les hauts dirigeants à fixer des objectifs de mixité pour chacun de ceux-ci et à renseigner toutes les parties prenantes sur les stratégies qui seront mises en place afin d'assurer le caractère vigoureux de la relance des activités, notamment après la crise sanitaire.

### Réponse du conseil d'administration

La Société s'est engagée depuis longtemps envers la diversité et l'inclusion et fait régulièrement rapport sur les progrès en matière de diversité de genre, notamment la représentation des femmes à des postes de gestion et autres postes supérieurs,

<sup>1</sup> *Les femmes et le travail au Canada : d'aujourd'hui à demain*

<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20present%20and%20future%20of%20women%20at%20work%20in%20canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf>

<sup>2</sup> Ibid., voir le programme *Shared Care*, de la société australienne Aurizon, notamment, entre autres exemples.

dans sa circulaire de sollicitation de procurations et dans son rapport de responsabilité sociale. La Société respecte également les pratiques en matière d'équité salariale fédérale et québécoise.

Depuis la publication de la circulaire relative à l'exercice financier terminé le 31 décembre 2018, la Société fait rapport annuellement de la représentation des femmes au sein de son conseil d'administration ainsi qu'au sein de la direction et de la haute direction. Pratique que la Société maintient encore cette année. La Société présente des statistiques sur la représentation féminine pour les femmes occupant un poste de gestion, un poste de vice-présidente et plus et siégeant au comité de direction à la rubrique « Information relative à la gouvernance » de la présente circulaire. Ces postes représentent les principaux échelons au sein de la Société.

La Société continue de recueillir des données sur la représentation des femmes au sein de son effectif et continuera d'améliorer la divulgation à cet effet. La Société présentera l'an prochain des données comparatives sur trois ans afin que le lecteur puisse évaluer la progression de la représentation des femmes au sein de la Société. De plus, la Société cherche continuellement à améliorer sa compréhension des entraves structurelles à l'avancement des femmes au sein de l'industrie et de l'organisation. La Société a notamment mis en place des mesures pour surmonter ces obstacles notamment dans le domaine des médias, lesquelles sont décrites à la rubrique « Information relative à la gouvernance » de la présente circulaire.

Le MÉDAC a accepté de ne pas soumettre cette proposition d'actionnaire à un vote. Toutefois, la Société s'est engagée à l'inclure dans la circulaire à titre informatif seulement. Cette proposition n'est pas à l'ordre du jour formel de l'assemblée.

### PROPOSITION NO 3 – Matrice de matérialité

Il est proposé que la société intègre dans son rapport annuel de responsabilité sociale une matrice de matérialité qui permettrait de mieux apprécier les enjeux de la stratégie de développement durable de l'entreprise, en regard de ses priorités en tant qu'institution et des attentes de ses diverses parties prenantes.

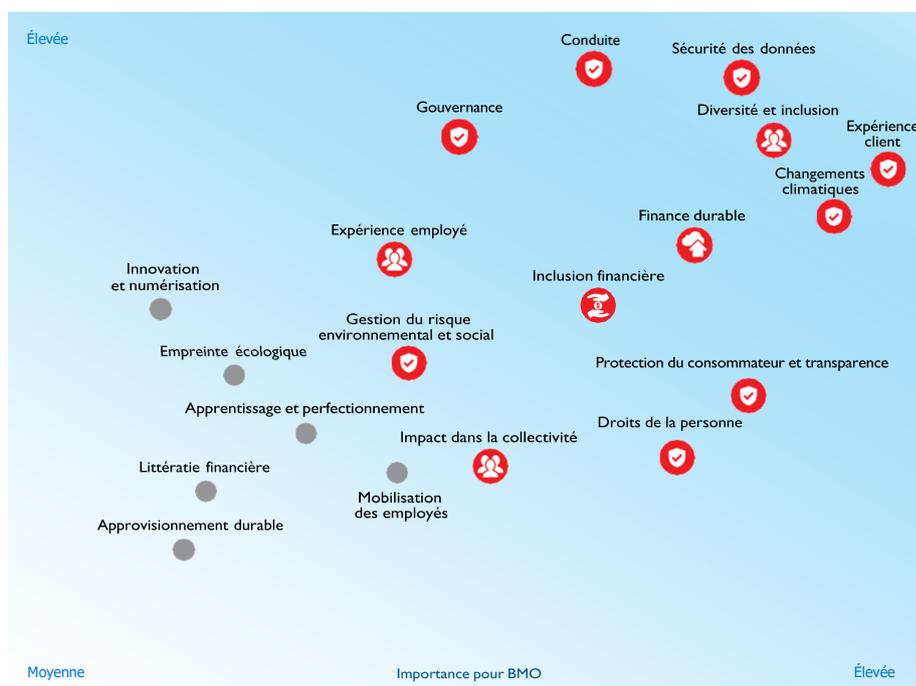
#### Argumentaire

Dans votre réponse à notre proposition 2021 sur la raison d'être de la société, il était écrit que la société convenait, à notre satisfaction par ailleurs, « de modifier [le] mandat [du CRHR] afin d'y prévoir qu'il aura la responsabilité de superviser la manière dont la Société se conforme à sa raison d'être. » Cette réponse nous permet également de penser que vous sollicitez la participation des groupes d'actionnaires et d'investisseurs tout au long de l'année sur une variété de questions, y compris l'approche de la société en matière de gouvernance, votre approche et vos stratégies à l'égard de l'environnement, la diversité et l'inclusion, ainsi que la performance financière et la stratégie financière. Il serait opportun que l'ensemble des parties prenantes puissent être renseignées sur les résultats de cette consultation sur leurs besoins et leur alignement avec les priorités de la société.

À cet égard, nous précisons notre demande en vous demandant d'éclairer notre lecture de vos enjeux en incorporant, dans votre rapport de responsabilité sociale, une matrice de l'importance relative de vos enjeux hiérarchisés en fonction du poids que leur accordent votre entreprise et vos parties prenantes (voir rapport annuel de durabilité de la Banque de Montréal, page 13<sup>1</sup>) ce, conformément à l'approche prescrite par la *Global Reporting Initiative* (GRI).

---

<sup>1</sup> <https://notre-impact.bmo.com/wp-content/uploads/2021/03/BMO-2020-ESG-PAS-accessible-fr.pdf>



### Réponse du conseil d'administration

Notre engagement à appliquer les normes les plus rigoureuses en matière de gouvernance et de gestion responsable repose sur notre code d'éthique et notre code de conduite des fournisseurs. Ces documents traitent de toute une gamme d'enjeux d'ordre environnemental et social et de questions de gouvernance suivant les principes touchant les droits de la personne, les normes du travail, la lutte contre la corruption et l'environnement.

En plus du rapport de responsabilité sociale d'entreprise publié chaque année, la Société a publié le 5 novembre 2021, un résumé de ses initiatives ESG. On y retrouve les initiatives en matière de lutte aux changements climatiques, de réduction des impacts environnementaux, en engagement philanthropique, de ressources humaines, en gouvernance et en matière de sécurité et de confidentialité des données. Ce résumé des initiatives ESG donne un aperçu des progrès que la Société a réalisés à ce chapitre. Le résumé des initiatives ESG peut être consulté à l'adresse : <https://www.quebecor.com/fr/investisseurs/gouvernance/quebecor> et le rapport de responsabilité sociale d'entreprise peut être consulté à l'adresse : <https://www.quebecor.com/fr/engagement-social>.

Quant à l'intégration d'une matrice de l'importance relative des enjeux hiérarchisés de la Société en fonction du poids que leur accordent l'entreprise et ses parties prenantes conformément à l'approche prescrite par la Global Reporting Initiative (GRI), la Société définit déjà ses priorités d'actions en prenant en compte les attentes des parties prenantes. La Société intègre notamment les priorités exprimées dans le cadre de demandes d'information d'institutions financières, des demandes d'information de clients commerciaux en lien avec des appels d'offres et des demandes d'informations d'agence de notation. La Société intègre aussi dans sa stratégie les obligations réglementaires en vigueur et à venir, notamment, celles plus récentes des ACVM relatives au projet de Règlement 51-107 sur l'information liée aux questions climatiques. Les priorités des employés de la Société et des partenaires externes sont aussi recensées dans le cadre de consultations informelles. Les actions de la Société en matière d'ESG établissent ainsi ses priorités en tant qu'institution et répondent aux attentes de ses diverses parties prenantes. Par exemple, les 4 programmes phares de la Société en matière d'environnement répondent aux enjeux principaux de la Société :

- Le programme On Recycle cible l'impact des produits électroniques mis en marché;
- Le programme On roule électrique permet de réduire les émissions de gaz à effet de serre de la Société;
- Le programme On tourne vert cible l'impact des productions audiovisuelles ; et
- Le programme GesteVert cible l'impact des événements organisés par la Société.

La Société continue de bonifier l'information qu'elle publie sur les changements climatiques, comme en font foi nos rapports annuels dans le cadre du CDP, organisation mondiale qui aide les entreprises à améliorer leurs initiatives en matière de durabilité.

La Société estime qu'elle communique déjà au public des renseignements complets sur ses priorités en matière de RSE et les résultats qu'elle obtient au chapitre des facteurs ESG.

Le MÉDAC a accepté de ne pas soumettre cette proposition d'actionnaire à un vote. Toutefois, la Société s'est engagée à l'inclure dans la circulaire à titre informatif seulement. Cette proposition n'est pas à l'ordre du jour formel de l'assemblée.



**Secrétariat corporatif**

Me Sophie Riendeau  
Ligne directe: (514) 380-3752  
Télécopieur: (514) 954-0052  
Courriel: [sophie.riendeau@quebecor.com](mailto:sophie.riendeau@quebecor.com)

Le 12 mai 2022

**VIA SEDAR**

L'Autorité des marchés financiers

**OBJET: QUÉBECOR INC.  
Résultats du vote en vertu de l'article 11.3 du Règlement 51-102  
sur les obligations d'information continue**

---

Madame, Monsieur,

Suite à l'assemblée annuelle des actionnaires de Québecor inc. (la «**Société**») tenue le 12 mai 2022 (l'«**assemblée**»), et en vertu de l'article 11.3 du Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue, nous vous avisons par la présente des résultats du vote obtenus à l'assemblée.

**1. Élection des administrateurs de la catégorie A**

Chacun des candidats proposés par le conseil d'administration a été élu administrateur de la catégorie A, par les détenteurs d'actions de catégorie A et les fondés de pouvoir de cette catégorie. Les résultats du vote sont les suivants :

CANDIDATS	VOTES EN FAVEUR	%	ABSTENTIONS	%
André P. Brosseau	71 225 803	99,99	1 526	0,01
Michèle Colpron	71 225 537	99,99	1 792	0,01
Sylvie Lalande	71 225 695	99,99	1 634	0,01
Le très honorable Brian Mulroney	71 225 706	99,99	1 623	0,01
Robert Paré	71 225 795	99,99	1 534	0,01
Érik Péladeau	71 221 385	99,99	5 944	0,01

**2. Élection des administrateurs de la catégorie B**

Chacun des candidats proposés par le conseil d'administration a été élu administrateur de la catégorie B, par les détenteurs d'actions de catégorie B et les fondés de pouvoir de cette catégorie. Les résultats du vote sont les suivants :

CANDIDATS	VOTES EN FAVEUR	%	ABSTENTIONS	%
Chantal Bélanger	114 157 696	88,85	14 324 878	11,15
Lise Croteau	103 210 307	80,33	25 272 267	19,67

**3. Nomination de Ernst & Young s.r.l. / S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeur externe de la Société**

La firme Ernst & Young s.r.l. / S.E.N.C.R.L. a été nommée auditeur externe de la Société, par une majorité des détenteurs d'actions de catégorie A et de catégorie B et les fondés de pouvoir de ces catégories. Les résultats du vote sont les suivants:

CATÉGORIE D' ACTIONS	VOTES EN FAVEUR	%	ABSTENTIONS	%
Catégorie A	712 429 200	99,99	58 950	0,01
Catégorie B	126 871 550	98,72	1 639 793	1,28
Total des votes	839 300 750	99,80	1 698 743	0,20

**4. Résolution consultative approuvant l'approche du conseil en matière de rémunération des membres de la haute direction**

La résolution consultative approuvant l'approche du conseil en matière de rémunération des membres de la haute direction a été approuvée par une majorité des détenteurs d'actions de catégorie A et de catégorie B et les fondés de pouvoir de ces catégories. Les résultats du vote sont les suivants:

CATÉGORIE D' ACTIONS	VOTES EN FAVEUR	%	VOTES CONTRE	%
Catégorie A	712 101 290	99,97	172 000	0,03
Catégorie B	123 413 365	96,05	5 069 179	3,95
Total des votes	835 514 655	99,38	5 241 179	0,62

**5. Proposition d'actionnaire no. 1 sur la représentation formelle des employés dans les prises de décision stratégiques**

La proposition présentée par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires portant sur la représentation formelle des employés dans les prises de décision stratégiques a été rejetée par une majorité des détenteurs d'actions de catégorie A et de catégorie B et les fondés de pouvoir de ces catégories. Les résultats du vote sont les suivants:

CATÉGORIE D' ACTIONS	VOTES POUR	%	VOTES CONTRE	%
Catégorie A	142 160	0,01	712 131 130	99,99
Catégorie B	4 972 801	3,87	123 509 743	96,13
Total des votes	5 114 961	0,61	835 640 873	99,39

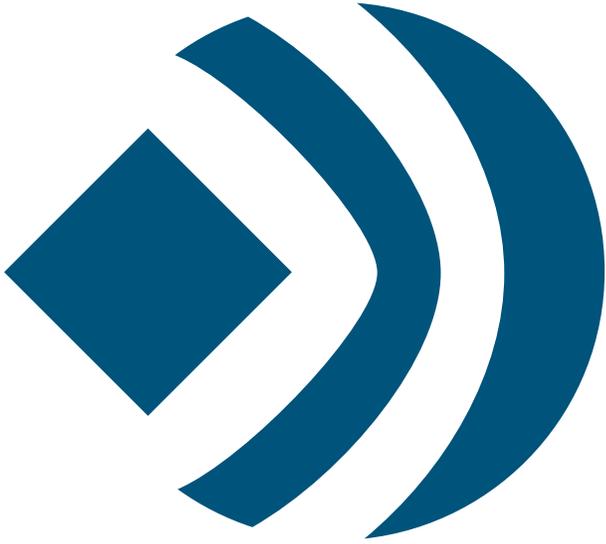
Cordialement,

/s/ Sophie Riendeau

Sophie Riendeau  
Directrice, Affaires juridiques et secrétaire

*Saputo*

**SAPUTO INC.**  
**(à venir)**



**SNC-LAVALIN INC.**

# SUPPLÉMENT A – PROPOSITIONS D’ACTIONNAIRES

Cinq (5) propositions d'actionnaires ont été reçues par la Société. Les propositions n<sup>os</sup> 1, 2, 3 et 4 ci-après ont été soumises en vue de leur examen à l'assemblée par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (« **MÉDAC** »), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, Canada, un porteur d'actions ordinaires de la Société. La proposition n<sup>o</sup> 5 a été soumise par la Shareholder Association for Research & Education (« **Share** »), 1155 Robson Street, Suite 510, Vancouver (Colombie-Britannique) V6E 1B5. La proposition soumise en anglais par Share a été traduite en français. À la suite de discussions avec le MÉDAC et compte tenu des réponses fournies par la Société ci-dessous, il a été convenu réciproquement de ne pas soumettre au vote les propositions n<sup>os</sup> 1 et 2.

## PROPOSITION N<sup>o</sup> 1 : REPRÉSENTATION FORMELLE DES EMPLOYÉS DANS LES PRISES DE DÉCISION STRATÉGIQUES

> **Non soumise au vote des actionnaires**

### Proposition telle qu'elle a été formulée par le Médac :

---

Il est proposé que le conseil d'administration évalue les moyens d'accroître la participation des employés dans ses prises de décision. Il est suggéré que les conclusions de cette réflexion fassent l'objet d'un rapport lors de la prochaine assemblée annuelle de 2023.

### Argumentaire au soutien de la proposition tel qu'il a été formulé par le Médac :

---

La crise sanitaire et économique nous a rappelé l'importance de la santé et du bien-être des employés au sein des organisations. Nul n'est besoin de rappeler certains avantages : un niveau plus élevé de satisfaction en regard de leur emploi, un meilleur sentiment d'appartenance, un taux d'engagement plus élevé, une productivité accrue, une diminution de l'absentéisme, une diminution des coûts d'assurance, des risques d'accidents de travail et des maladies professionnelles. Au cours des prochaines années, les conseils d'administration seront confrontés à plusieurs enjeux relevant de la gestion et au développement des talents.

Depuis les dernières années, les conseils d'administration se sont fait un devoir d'accroître la qualité de leurs prises de décision en faisant appel à différentes expériences et compétences et en faisant appel le plus possible à des personnes de tous les sexes, de tous les âges, de toutes les origines et de toutes les religions. Bien que nos conseils d'administration soient constitués majoritairement

d'administrateurs indépendants, il y manque la vision des employés qui pourrait apporter une perspective autre des enjeux opérationnels et stratégiques de l'organisation, une meilleure surveillance des décisions de la haute direction et un meilleur équilibre des décisions prises avec des perspectives à court et à long terme, les employés ayant tendance à privilégier le long terme<sup>(1)</sup>.

Le Code de gouvernance corporative du Royaume-Uni<sup>(2)</sup> invitait, dans sa plus récente édition (2018), à considérer différentes initiatives pour accroître la participation des employés dans les décisions hautement stratégiques des organisations notamment les suivantes : la création d'un comité consultatif statutaire sur la main-d'œuvre, la désignation d'un membre du conseil d'administration pour assurer la liaison avec les travailleurs ou la mise en nomination d'au moins un employé autre que le PDG au titre de membre du conseil d'administration.

Parfaitement convaincus de la grande valeur qu'aurait la contribution directe et formelle des employés aux prises de décision stratégiques, notamment celles comportant des volets importants de gestion et de développement de talents, nous déposons cette proposition, confiants de ce que la société saura proposer, lors de la prochaine assemblée annuelle en 2023, des moyens pour assurer l'éclairage et la participation des employés.

- (1) Andreas KOKKINIS et Konstantinos SERGAKIS, « A flexible model for efficient employee participation in UK companies », (2020) 20-2 J. Corp. Law Stud. 453-493, DOI : 10.1080/14735970.2020.1735161.
- (2) Financial Reporting Council - 2018 - The UK Corporate Governance Code  
<https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50ea-4841-95b0-d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-GovernanceCode-FINAL.PDF>

## Réponse du conseil d'administration

---

Le conseil est d'avis que les structures de gouvernance et les façons de travailler actuelles chez SNC-Lavalin offrent les possibilités nécessaires d'interagir avec les employés et d'avoir une vision à plus long terme de nos gens, leur bien-être et leurs priorités.

Un important ensemble de données provient de Vox, notre sondage annuel sur l'engagement de tous les employés, qui fournit au conseil des renseignements clés sur les points de vue et les opinions des employés à l'égard de nombreux sujets, ainsi que des rencontres d'information planifiées à l'échelle mondiale ou régionale. La Société peut aussi compter sur un réseau florissant de groupes communautaires, représentatifs de la diversité de notre main-d'œuvre, qui sont régulièrement consultés afin d'élaborer de nouvelles approches sur nos modes de fonctionnement.

Ces consultations, en plus des occasions régulières pour les membres du conseil de rencontrer et d'écouter nos employés, tous échelons confondus, dans le cadre de réunions d'information avec la direction, de présentations, de visites de sécurité avec les administrateurs et de visites de sites, ont permis au conseil d'avoir une vision globale de nos employés, des défis et occasions auxquels ils font face au quotidien et de la façon dont ils interagissent avec la haute direction.

Aux termes de son mandat, le conseil d'administration doit toujours, lorsqu'il prend des décisions, agir dans l'intérêt de la Société et, à cette fin, il peut tenir compte d'autres intérêts, dont ceux des employés. Le conseil est d'avis que les mécanismes en place au sein de la Société pour assurer que les points de vue et les opinions des employés soient entendus, considérés et communiqués sont suffisants et adéquats.

Nous sommes convaincus que nos pratiques actuelles sont conformes aux meilleures pratiques en matière de gouvernance d'entreprise au Canada et nous continuerons de surveiller et de considérer, dans notre réflexion, les meilleures pratiques nationales et internationales, notamment celles du Royaume-Uni et de l'Europe continentale à mesure qu'elles évoluent. Nous ferons état du résultat de cette réflexion l'an prochain dans l'un de nos rapports publics.

# PROPOSITION N° 2 : FEMMES GESTIONNAIRES : PROMOTIONS, AVANCEMENT ET MONTÉE EN GRADE

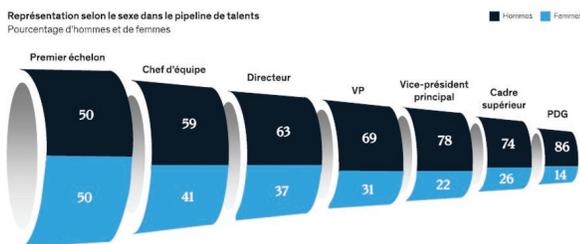
> Non soumise au vote des actionnaires

## Proposition telle qu'elle a été formulée par le Médac :

Il est proposé que la société publie annuellement, selon la forme qui lui conviendra, un rapport sur la représentation des femmes au sein de ses gestionnaires du premier échelon au dernier échelon, immédiatement sous la présidence.

## Argumentaire au soutien de la proposition tel qu'il a été formulé par le Médac :

La pandémie a complètement bouleversé notre économie et nos différents milieux de travail. La crise a particulièrement touché les femmes, alors que des millions d'entre elles ont dû quitter leur travail, privilégier le temps partiel ou ont été tout simplement mises à pied, compte tenu de la nature de leur travail ou du secteur économique au sein duquel elles œuvraient. Les entreprises se retrouvent ainsi avec beaucoup moins de femmes à la direction ou en voie de devenir dirigeantes dans l'avenir. Ceci ne fera qu'accentuer une situation qui existait déjà. Selon une étude du cabinet McKenzie<sup>(1)</sup>, si les femmes composaient 50 % des employés au premier échelon dans les organisations sondées, celles-ci ne composent que 31 % des postes de vice-président et 14 % des postes de PDG comme l'illustre ce graphique.



Il existe notamment des mesures pour « atténuer l'impact qu'un congé parental sans solde et un emploi à temps partiel a sur la carrière et le revenu des employées<sup>(2)</sup> », les femmes étant encore aujourd'hui plus susceptibles que les hommes de vivre pareille situation professionnelle, ce qui constitue des entraves à leur avancement.

Les entreprises ne peuvent prendre le risque de perdre encore plus de femmes dans les postes de gestion. Le rapport proposé ici permettra de broser le bilan de la situation selon ces différents échelons, d'encourager les hauts dirigeants à fixer des objectifs de mixité pour

chacun de ceux-ci et à renseigner toutes les parties prenantes sur les stratégies qui seront mises en place afin d'assurer le caractère vigoureux de la relance des activités, notamment après la crise sanitaire.

(1) Les femmes et le travail au Canada : d'aujourd'hui à demain <https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20present%20and%20future%20of%20women%20at%20work%20in%20canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf>

(2) Ibid., voir le programme Shared Care, de la société australienne Aurizon, notamment, entre autres exemples.

## Réponse du conseil d'administration

La Société travaille d'arrache-pied pour créer et maintenir une forte culture d'ED&I et elle prend des mesures en vue d'accroître la proportion de femmes dans des rôles professionnels et dans tous les niveaux de gestion. En 2021, nous avons établi des cibles révisées en matière de représentation de genres qui devront être respectées d'ici 2025. Ces cibles constituent désormais une mesure utilisée dans le calcul du régime d'intéressement annuel.

Nous divulguons chaque année les données sur la représentation de genres dans notre circulaire annuelle. Ces données sont présentées par groupe d'employés et nous avons ajouté le détail des échelons de poste. Les données de cette année se trouvent à la section Égalité, diversité et inclusion (ED&I) de la circulaire aux pages 115 et suivantes.

En 2021, nous avons aussi nommé un chef mondial de l'ED&I pour veiller à être conséquents dans notre approche en cette matière et à appliquer les apprentissages et les meilleures pratiques à tous les aspects de la diversité dans l'ensemble de nos entreprises à l'échelle mondiale. Notre circulaire présente notamment les programmes en place pour soutenir les femmes (voir la section « Programme d'ED&I » aux pages 117 et suivantes de celle-ci). Nos initiatives mondiales en matière d'ED&I en 2021 sont présentées en détail aux pages 118 et suivantes de la présente circulaire, tout comme notre rendement par rapport à notre indice ED&I, qui provient de Vox, notre sondage sur l'engagement des employés.

Le conseil est d'avis que le degré actuel de divulgation des données sur la représentation de genres donne à nos actionnaires l'information nécessaire pour évaluer la performance de la Société en la matière.

Le conseil ne croit pas qu'une plus grande segmentation de l'information comme ce qui est proposé serait très avantageuse pour la progression de nos objectifs en matière d'ED&I, y compris nos cibles visant à augmenter la représentation féminine à tous les échelons de l'organisation.

## PROPOSITION N°3 : LE FRANÇAIS, LANGUE OFFICIELLE

### Proposition telle qu'elle a été formulée par le Médac :

Il est proposé que la langue de la société soit le français, notamment la langue de travail au Québec, y compris la langue aux assemblées annuelles. Son statut officiel doit être inscrit formellement, par écrit, aux lettres de la société.

### Argumentaire au soutien de la proposition tel qu'il a été formulé par le Médac :

Le siège de la société est au Québec, un État de langue française.

L'État du Québec existe depuis plus de 400 ans. Aussi, la langue officielle du Québec est le français.

L'État du Québec est le seul État de langue française en Amérique.

La langue d'un peuple est son attribut fondamental le plus essentiel, un attribut existentiel.

La diversité du monde ne saurait d'aucune manière se réduire à des questions strictement relatives à la nature biologique des personnes physiques ou à l'arbitrage de privilèges individuels.

La diversité du monde est d'abord et avant tout une question collective reposant essentiellement sur la culture des peuples.

Le peuple du Québec, par le truchement de son État territorial et de ses institutions publiques, à commencer par son assemblée nationale, sa constitution et ses chartes, assure la protection de la diversité linguistique dans le monde en protégeant rigoureusement le caractère collectif et public de sa langue. L'esprit de la Loi est limpide<sup>(1)</sup>, y compris celui des réformes des Lois fédérale<sup>(2)</sup> et québécoise<sup>(3)</sup>.

Le respect et la promotion de cet attribut de la diversité planétaire est notamment une question de responsabilité sociale de toutes les entreprises.

Il en va de l'intérêt de toutes les parties prenantes, à commencer par l'ensemble de la collectivité, toutes origines confondues.

Le développement durable et le rendement à long terme ne peuvent se concevoir autrement.

Il est du devoir de la société d'agir dans le respect scrupuleux de ces principes sacrés.

Aussi, il est parfaitement possible de faire des affaires partout dans le monde avec un siège qui fonctionne dans la langue de l'État où il se trouve<sup>(4)</sup>.

Par exemple, l'assemblée générale annuelle des actionnaires de Samsung<sup>(5)</sup> (Suwon) est en coréen, Heineken<sup>(6)</sup> (Amsterdam) en néerlandais, Nissan<sup>(7)</sup> (Yokohama) en japonais, Foxconn<sup>(8)</sup> (Taïwan) en mandarin, Volkswagen<sup>(9)</sup> (Wolfsbourg) en allemand, puis L'Oréal<sup>(10)</sup> (Clichy), Danone<sup>(11)</sup> (Paris), Christian Dior<sup>(12)</sup> (Paris) et LVMH<sup>(13)</sup> (Paris) en français. Le contenu est traduit dans les autres langues. Le principe est simple et clair.

La langue française n'est pas un choix. C'est l'instrument collectif pour communiquer. Du reste, pour les langues étrangères, il y a la traduction, simultanée ou non.

Le français est notre langue à tous.

C'est un enjeu collectif d'équité, de justice et de dignité. Un enjeu national.

- (1) La Charte de la langue française : une entrave [...] <http://hdl.handle.net/11143/10216>
- (2) Projet de loi C-32 <https://part.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture>  
Français et anglais : Vers une égalité [...] <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/organisation/publications/publications-generales/egalite-langues-officielles.html>
- (3) Projet de loi n° 96 <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-96-42-1.html>
- (4) Comment se conclut un « deal » en français? [...] <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/1832243>
- (5) AAA 2021 Samsung <https://www.youtube.com/watch?v=v8l9i00v58A>
- (6) AAA 2021 Heineken <https://www.theheinekencompany.com/sites/theheinekencompany/files/Downloads/PDF/AGM%202021/20210609%20Heineken%20N.V.%20Notulen%20AvA.pdf>
- (7) AAA 2021 Nissan <https://www.youtube.com/watch?v=OS9Sm3Rgt9k>
- (8) AAA 2021 Foxconn <https://www.youtube.com/watch?v=pPNJ37Rt3Q0>
- (9) AAA 2021 Volkswagen <https://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/annual-general-meeting.html>
- (10) AAA 2021 L'ORÉAL <https://www.loreal-finance.com/fr/assemblee-generale-2021>
- (11) AAA 2021 DANONE <https://www.danone.com/fr/investor-relations/shareholders/shareholders-meeting.html>
- (12) AAA 2021 Christian DIOR [https://voda.akamaized.net/dior/1520614\\_605ded3e38389/](https://voda.akamaized.net/dior/1520614_605ded3e38389/)
- (13) AAA 2021 LVMH <https://www.lvmh.fr/actionnaires/agenda/assemblee-generale-2021/>

## Réponse du conseil d'administration

---

SNC-Lavalin est une entreprise centenaire composée de femmes et d'hommes qui ont largement contribué à forger le Québec moderne et à faire rayonner nos talents d'ingénierie dans le monde entier. Aujourd'hui, elle est présente sur tous les continents et ses activités mondiales impliquent plus de 30 000 employés issus de 130 nationalités différentes et parlant 70 langues. Tous collaborent quotidiennement à la réalisation de projets d'envergure pour concevoir un meilleur avenir pour notre planète et ceux qui l'habitent.

Notre présence mondiale ne nous empêche pas de veiller à l'utilisation du français, langue commune et officielle du Québec, au sein de l'entreprise. Au Québec, le français est présent et parlé dans tous nos bureaux où nos employés sont automatiquement dotés de matériel configuré en français.

Nous sommes conscients que la situation est perfectible, et nous mettons les efforts requis pour l'améliorer, notamment par l'ajout de services de communications et grâce à la collaboration des dirigeants qui ont été sensibilisés à la réalité québécoise.

Quant à nos communications avec nos actionnaires, il nous importe que tous soient en mesure de communiquer avec nous, et que toute notre documentation soit disponible en français, en plus d'avoir de la traduction simultanée lors de nos assemblées annuelles des actionnaires. Par conséquent, nous prônons l'amélioration continue de nos façons de faire plutôt qu'une modification aux règlements ou aux statuts de la Société. Ainsi, pour notre Assemblée générale annuelle 2022, nous nous engageons à inclure davantage de contenu original en français. Nous nous efforcerons de continuer à en augmenter le contenu original en français d'année en année.

Cet engagement s'ajoute notamment à :

- › la vigie constante déjà réalisée par notre comité de francisation concernant la conformité à la Charte de la langue française;
- › l'implication des membres du centre d'excellence en communications qui veillent à faire traduire en français les nouvelles issues des autres régions du monde;
- › des communications d'entreprise envoyées et publiées en français;
- › la sensibilisation auprès de nos secteurs d'activités d'ici et d'ailleurs afin qu'une proportion plus grande des contenus hors Canada soit disponible en français;
- › l'engagement pris par notre président et chef de la direction de mettre les efforts nécessaires pour suivre une formation linguistique au meilleur de ses capacités.

Compte tenu de ce qui précède, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter « CONTRE » cette proposition.

## PROPOSITION N° 4 : RÉVISION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

### Proposition telle qu'elle a été formulée par le Médac :

---

Il est proposé que le conseil d'administration révise sa politique de rémunération des dirigeants de manière à ce qu'elle soit arrimée à la performance de l'entreprise et évite ainsi de provoquer les critiques vives de la collectivité.

### Argumentaire au soutien de la proposition tel qu'il a été formulé par le Médac :

---

En avril dernier, le Journal de Québec titrait « Rémunération versée au grand patron : les employés de SNC-Lavalin littéralement dégoûtés<sup>(1)</sup> ». Le Journal de Montréal, par la voix du chroniqueur économique Michel Girard, titrait pour sa part « Les patrons de SNC-Lavalin vivent sur une autre planète<sup>(2)</sup> ». Dans ces textes, l'on s'interroge ouvertement sur la hausse de rémunération du PDG et des plus hauts dirigeants en 2020, par rapport à 2019. L'entreprise rapportait en effet une lourde perte de 956 M\$ en 2020, contre un profit net de 330 M\$ en 2019. Sur la même période, le titre de la société subissait une chute de 26 %, clôturant l'année 2020 à 21,73 \$ l'action<sup>(3)</sup>. Il est inutile de mentionner, par ailleurs, que l'année 2017 se clôturait, elle, à 57,05 \$ l'action<sup>(4)</sup>.

Il y a lieu de réfléchir à la structure actuelle de la politique de rémunération afin d'éviter que de telles critiques puissent à nouveau venir ternir la réputation de l'entreprise tant dans la collectivité en général qu'au sein du groupe spécifique de ses propres employés.

- (1) <https://www.journaldequebec.com/2021/04/16/snc-lavalin-les-employes-litteralement-degoutes>
- (2) <https://www.journaldemontreal.com/2021/04/16/les-patrons-de-snc-lavalin-vivent-sur-une-autre-planete>
- (3) Rapport financier 2020
- (4) Ibid.

### Réponse du conseil d'administration

---

Le conseil d'administration examine chaque année notre politique sur la rémunération des membres de la haute direction afin de s'assurer qu'elle continue d'encourager l'atteinte d'objectifs de rendement qui visent à favoriser la création d'une valeur durable à long terme pour les actionnaires.

Par exemple, en 2021, nous avons ajouté de nouvelles cibles en matière d'ESG à notre RIA et nous avons modifié le groupe repère qui sert de référence pour déterminer le rendement au titre du RTA relatif aux fins de nos UAR.

Une tranche considérable de la rémunération versée aux cadres supérieurs est liée au rendement, c'est-à-dire qu'elle est « à risque » afin de mieux faire concorder la rémunération avec le rendement de la Société. En 2021, une tranche de 80 % de la rémunération directe totale cible du président et chef de la direction était liée au rendement. En moyenne, en 2021, 73 % de la rémunération de nos membres de la haute direction visés étaient liés au rendement

À titre d'exemple récent de la façon dont le rendement de la Société influe sur la rémunération versée aux cadres supérieurs, on retrouve les paiements effectués sous forme d'unités d'actions au rendement (UAR), qui sont une composante du régime incitatif à long terme (RILT) et qui représentent jusqu'à 60 % du paiement aux termes du RILT. En 2021 et en 2022, le paiement effectué au titre des UAR représentait 10 % et 21 % de la cible respectivement, en raison du rendement du cours de l'action de la Société, par rapport à celui du groupe repère de sociétés. En 2020, le paiement effectué au titre des UAR représentait 0 % de l'attribution cible.

Chaque année, la Société divulgue l'alignement de la rémunération au rendement dans la sous-section portant sur la rémunération réalisée/réalisable de la section sur l'analyse de la rémunération. Cette information compare la rémunération du président et chef de la direction avec le rendement du cours de l'action (voir la page 75 de la présente circulaire).

Les actionnaires ont la possibilité de ratifier la rémunération versée par la Société aux membres de la haute direction au moyen de la résolution annuelle sur la rémunération. Cette résolution a reçu un appui massif au cours des cinq dernières années. À notre assemblée annuelle des actionnaires de 2021, les actionnaires ont réitéré leur appui solide envers nos programmes de rémunération des membres de la haute direction avec 96,8 % des voix exprimées approuvant le vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

Compte tenu de ce qui précède, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter « CONTRE » cette proposition.

## PROPOSITION N° 5

### Proposition telle qu'elle a été formulée par Share (traduction) :

---

RÉSOLU : Les actionnaires demandent à SNC-Lavalin de leur communiquer les résultats des efforts déployés pour l'égalité, la diversité et l'inclusion en publiant des données quantitatives détaillées sur la composition de l'effectif (p. ex. les taux de recrutement, de maintien en poste et de promotion) et les pratiques en matière de rémunération (p. ex. les salaires, les primes et l'accès aux avantages) selon le genre, la race et l'ethnicité. La publication de cette information devrait se faire moyennant des frais raisonnables et exclure l'information exclusive.

### Argumentaire au soutien de la proposition tel qu'il a été formulé par Share (traduction) :

---

La direction de SNC-Lavalin a souligné les avantages importants d'un effectif diversifié, appuyés par des études réalisées par The Wall Street Journal, Credit Suisse, Morgan Stanley, McKinsey et BCG. Dans le cadre de ses initiatives en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion (ED&I), le chef de la direction de SNC-Lavalin a fait la promotion des objectifs de développement durable de l'ONU sur l'égalité entre les sexes et la réduction des inégalités.

Les efforts déployés par la Société à ce jour se sont concentrés sur la diversification de son équipe de direction et elle n'a pas choisi de divulguer les principales mesures se rapportant à la diversité en milieu de travail qu'elle applique dans l'information communiquée selon la Global Reporting Initiative des Nations Unies (UN GRI), notamment les différences entre les genres sur le plan de la rémunération, du maintien en poste ou de l'accès aux principaux avantages liés à l'emploi.

Assurer un suivi et un repérage des écarts dans les pratiques de représentation et de rémunération à l'échelle d'une organisation aide à évaluer où se trouvent les véritables progrès réalisés en matière de diversité et où demeurent des problèmes qui nécessitent une attention particulière. Ces pratiques ont fait du chemin : par exemple, en septembre 2020 et septembre 2021, le nombre de sociétés dans le S&P 100 qui publient des données sur le taux de recrutement selon le genre, la race et l'ethnicité a augmenté de 234 %, de sociétés qui publient des données sur le taux de maintien en poste a augmenté de 79 % et de sociétés qui publient des données sur le taux de promotion a augmenté de 379 %.

Lorsque SNC-Lavalin est tenue par la loi de divulguer de l'information plus détaillée sur l'équité en milieu de travail, cette information s'est révélée instructive. Par exemple, le Royaume-Uni oblige tous les employeurs comptant plus de 250 employés à divulguer annuellement les écarts salariaux entre les genres. Les documents déposés par SNC-Lavalin révèlent que chez Atkins, la rémunération moyenne des hommes est près de 20 % plus élevée que celle des femmes au Royaume-Uni. Les hommes sont plus susceptibles de recevoir des primes et les primes versées aux hommes sont en moyenne de 40 % plus élevées. Les écarts sont généralement plus grands dans les autres filiales britanniques.

Au Canada, les employés de la filiale nucléaire de SNC-Lavalin, Candu Energy, déclarent que la Société n'a pas accordé les mêmes droits de base à un syndicat composé majoritairement de femmes que ceux accordés aux syndicats composés majoritairement d'hommes, notamment en ce qui concerne l'accès à des avantages soins de santé et à des congés de maladie payés comparables, et n'a pas non plus prévu de procédure en cas de harcèlement équivalente. Ce sont toutes des mesures qui pourraient nuire à la capacité de la Société à recruter, à maintenir en poste et à promouvoir un effectif plus diversifié.

Une présentation d'information détaillée sur les résultats portant sur la composition de l'effectif et les pratiques en matière de rémunération aiderait le conseil et les actionnaires à évaluer l'efficacité du programme d'ED&I de la Société.

<https://www.snclavalin.com/en/sustainability/our-esg-measurement-categories/diversity>,

<https://www.wsj.com/articles/the-business-case-for-more-diversity-11572091200>,

<https://www.bcg.com/en-ca/capabilities/diversity-inclusion/insights>,

<https://www.morganstanley.com/access/gender-diversity>,

<https://www.credit-suisse.com/about-us-news/en/articles/news-and-expertise/strong-diversity-and-inclusion-practices-are-good-for-business-202012.html>,

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/coronavirus-leading-through-the-crisis/charting-the-path-to-the-next-normal/most-diverse-companies-now-more-likely-than-ever-to-outperform-financially>

<https://www.snclavalin.com/~media/Files/S/SNC-Lavalin/download-centre/en/report/sustainability-report-2019.pdf>, p.182

<https://www.asyousow.org/resolutions/2021/24/11-ups-greater-disclosure-of-material-corporate-diversity-equity-and-inclusion-data>

<https://www.snclavalin.com/~media/Files/S/SNC-Lavalin/download-centre/en/report/gender-pay-gap-report-2020.pdf>

## Réponse du conseil d'administration

---

La Société est résolue à accroître la diversité de ses ressources humaines et à promouvoir une culture entièrement inclusive où tout le monde a un sentiment d'appartenance et peut atteindre son plein potentiel.

Chaque trimestre, la direction divulgue des données détaillées sur les tendances en ressources humaines au comité RH du conseil, qui comprennent des données sur la composition de l'effectif et des données sur la diversité lorsqu'elles sont disponibles. De plus, le comité RH révisé chaque année la stratégie et les plans mondiaux en matière d'ED&I. Par conséquent, le conseil d'administration, au nom de nos actionnaires, a une très bonne compréhension de l'influence positive générée par les activités liées à l'ED&I de la Société sur la diversité de notre effectif.

Les décisions en matière de rémunération au sein de la Société sont prises individuellement en fonction de l'apport de l'employé et de l'étalonnage par rapport au marché. Nous continuerons de demeurer à l'affût, en nous assurant que nos politiques et pratiques sont équitables. Nous scrutons attentivement les décisions reliées à notre rendement annuel, aux salaires et aux primes. Par ailleurs, nous ne limitons pas l'accès aux avantages en raison du genre, de la race ou de l'ethnicité ni ne faisons de distinction fondée sur le genre, la race ou l'ethnicité dans l'octroi de tels avantages.

L'analyse détaillée de l'effectif, qui comporte des données sur le maintien en poste, la promotion et la rémunération, donne un avantage concurrentiel à la Société parce qu'elle lui donne de l'information sur notre stratégie de gestion des talents, d'embauche et de recrutement de même que sur nos actions et priorités en lien avec l'ED&I. Il s'agit d'une information exclusive à la Société qui n'est pas divulguée publiquement. La Société publie cependant chaque année une explication très détaillée sur les mesures que nous avons prises pour atteindre les cibles et sur l'ensemble de nos réalisations en matière d'ED&I. Cette information exhaustive peut être consultée à la section Égalité, diversité et inclusion (ED&I) de la circulaire.

Compte tenu de ce qui précède, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter « CONTRE » cette proposition.



**SNC • LAVALIN**

**GROUPE SNC-LAVALIN INC.  
("SNC-Lavalin")**

**Assemblée annuelle des actionnaires  
Montréal (Québec) – 5 mai 2022**

**RAPPORT SUR LES RÉSULTATS DU VOTE**

*Conformément à l'article 11.3 du Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue*

Les questions suivantes ont été soumises au vote à l'assemblée annuelle des actionnaires de SNC-Lavalin tenue le 5 mai 2022. Un vote au scrutin secret a été tenu relativement à toutes les questions ayant fait l'objet d'un vote lors de l'assemblée.

**1. Élection des administrateurs**

Chacun des onze (11) candidats proposés par la direction a été élu administrateur.

<b>Candidat</b>	<b>Votes pour</b>	<b>% Pour</b>	<b>Abstentions</b>	<b>% d'abstentions</b>
Gary C. Baughman	123 180 467	99,10%	1 115 033	0,90%
Mary-Ann Bell	122 936 344	98,91%	1 359 156	1,09%
Christie J.B. Clark	122 793 478	98,79%	1 502 022	1,21%
Isabelle Courville	122 588 217	98,63%	1 707 283	1,37%
Ian L. Edwards	121 369 541	97,65%	2 925 959	2,35%
Ruby McGregor-Smith	123 171 841	99,10%	1 123 659	0,90%
Steven L. Newman	122 753 207	98,76%	1 542 293	1,24%
Robert Paré	123 199 030	99,12%	1 096 470	0,88%
Michael B. Pedersen	123 195 976	99,12%	1 099 524	0,88%
Benita M. Warmbold	123 021 294	98,97%	1 274 206	1,03%
William L. Young	121 009 873	97,36%	3 285 627	2,64%

**2. Nomination de l'auditeur indépendant**

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. a été nommé auditeur indépendant, et l'autorisation donnée aux administrateurs de fixer la rémunération de l'auditeur.

Votes pour	% Pour	Abstentions	% d'abstentions
123 293 987	99,03%	1 208 116	0,97%

**3. Vote consultatif et non contraignant sur l'approche de SNC-Lavalin en matière de rémunération des membres de la haute direction**

Votes pour	% Pour	Votes contre	% contre
119 940 464	96,50%	4 355 036	3,50%

**4. Proposition d'actionnaire no. 3**

Votes pour	% Pour	Votes contre	% contre
1 021 960	0,82%	123 273 540	99,18%

**5. Proposition d'actionnaire no. 4**

Votes pour	% Pour	Votes contre	% contre
2 541 152	2,04%	121 754 348	97,96%

**6. Proposition d'actionnaire no. 5**

Votes pour	% Pour	Votes contre	% contre
21 959 865	17,67%	102 335 635	82,33%

DATÉ à Montréal (Québec), ce 5<sup>ième</sup> jour de mai 2022.

**GROUPE SNC-LAVALIN INC.**

/s/ Andrée-Claude Bérubé

Andrée-Claude Bérubé

Chef adjointe du contentieux et secrétaire corporative



**TRANSAT A.T. INC.**

## ANNEXE D – Propositions d’actionnaires

La proposition qui suit a été présentée à la direction de la Société par le Mouvement d’éducation et de défense des actionnaires (« MÉDAC ») ayant des bureaux au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3.

À la date du dépôt de sa proposition et sur la base de l’information publique disponible, MÉDAC détenait, au 18 février 2022, 320 actions à droit de vote de catégorie B et à droit de vote variable de catégorie A de la Société, représentant 0,001 % de toutes les actions à droit de vote émises et en circulation.

### **PROPOSITION NO 1 - Devenir une société « d’intérêt social »**

*Il est proposé que la société analyse la possibilité de devenir une entreprise d’intérêt social et en fasse rapport aux actionnaires lors de la prochaine assemblée annuelle.*

### **Argumentaire du MÉDAC**

Depuis longtemps, les sociétés doivent rendre compte de leur contribution à la société quant à leur performance non seulement économique, mais aussi sociale et environnementale. Aujourd’hui, les sociétés doivent pousser plus loin leur engagement à une prospérité inclusive, écologique et durable en analysant la possibilité de devenir une entreprise d’intérêt social, comme le fait déjà la Banque de développement du Canada (BDC), en ajustant ses règlements internes. « Introduite dans l’état du Maryland en 2010 et aujourd’hui adoptée dans 36 États américains<sup>1</sup>», en Colombie-Britannique<sup>2</sup> et prévue par le projet de loi 797<sup>3</sup>, la société d’intérêt social se caractérise notamment par les éléments suivants<sup>4</sup> :

1. Le but de la Société doit inclure [...] la création d’un impact positif sur la société et l’environnement, pris dans son ensemble, des activités et des opérations de la Société [...]
2. Les administrateurs de la Société doivent orienter leurs décisions à l’égard de la Société en considérant [...] les intérêts à court terme et à long terme de la Société, incluant [...] les intérêts des actionnaires, employés, fournisseurs, créanciers et consommateurs de la Société, de même que des gouvernements et de l’environnement [les parties intéressées], ainsi que la communauté et société au sein de laquelle la Société opère ses activités.
3. Dans l’exercice de ses fonctions et pour déterminer ce qui est dans l’intérêt de la Société, chaque administrateur peut considérer les Parties intéressées dans leur ensemble et ne sera pas tenu de donner préséance à l’intérêt particulier d’une partie intéressée. [... 4... 5.]

Le Pr Henry Mintzberg (McGill) dit que « les initiatives de responsabilité sociale d’entreprise qui réussissent n’arriveront jamais à compenser les effets de l’irresponsabilité sociale d’entreprise ou à y remédier<sup>5</sup> ». L’entreprise d’intérêt social permet d’enchâsser, dans les statuts de la société, son engagement à oeuvrer dans l’intérêt général du public et à rendre compte de l’impact de ses actions sur l’ensemble des parties prenantes.

### **Position de la Société**

La Société et tout son personnel accordent une grande importance à la responsabilité sociale et environnementale, ainsi

---

1 OSLER, HOSKIN & HARCOURT, « La Colombie-Britannique introduit la « société d’intérêt social » (benefit company) dans sa législation », Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l. (17 juin 2020) <http://www.osler.com/fr/ressources/reglements/2020/la-colombie-britannique-introduit-la-societe-d-interet-social-benefit-company-dans-sa-legislat>

2 Bill M 209 - 2019: Business Corporations Amendment Act (No. 2), 2019 » (15 mai 2019) <https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/bills/billsprevious/4th41st:m209-3>

3 « Projet de loi n° 797, Loi modifiant la Loi sur les sociétés par actions afin d’y intégrer l’entreprise à mission - Assemblée nationale du Québec » <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-797-42-1.html>

4 « Canada - Corporation - No | Certified B Corporation » <https://bcorporation.net/canada-corporation-no>

5 Craig RYAN, « B Corps transforment la responsabilité sociale d’entreprise », BDC.ca (13 septembre 2020) <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/bloque/l-avenir-c-est-maintenant-b-corps-transforment-responsabilite-sociale-d-entreprise>

qu'à la saine gouvernance et à la bonne conduite des affaires qui sont indissociablement liées et font partie de la culture d'entreprise de Transat.

En juin 2021, Transat est arrivée au 21e rang du palmarès annuel des 50 grandes entreprises citoyennes du Canada établi par la firme de recherche Corporate Knights. Elle a été la seule entreprise de son secteur à figurer à ce classement qui reconnaît les organisations ayant des résultats exceptionnels en matière d'engagement social, de gestion environnementale et de gouvernance.

Il y a une quinzaine d'années, la Société s'est engagée dans une démarche structurée au chapitre du développement durable, notamment en s'appuyant sur des politiques, des systèmes et des certifications pour guider ses actions. Transat a officiellement adopté une politique de tourisme durable en 2008, de laquelle ont découlé d'autres politiques, notamment sur la protection de l'environnement et sur l'approvisionnement responsable. En 2018, Transat est devenue le premier grand voyageur international à être certifié Travelife pour l'ensemble de ses activités.

Transat soutient des causes à caractère philanthropique ou humanitaire, souvent avec l'appui enthousiaste de son personnel. Ce soutien prend la forme de dons en argent ou d'un engagement de l'entreprise en ressources humaines ou matérielles comme, par exemple, :

- Transat s'est engagée dès 2008 à lutter contre l'exploitation sexuelle des enfants dans sa politique de tourisme durable et s'est associée à l'organisme Au-delà des frontières ECPAT Canada. La Société sensibilise son personnel, ses clients et ses partenaires à l'importance de cet enjeu social pour l'industrie du tourisme et du voyage.
- Depuis 2009, Transat soutient Centraide (au Canada seulement) et SOS Villages d'Enfants, et déploie une campagne de communication pour inciter ses employés à donner généreusement chaque année. À l'automne 2020 et 2021, malgré le contexte difficile, la Société a décidé de tenir sa campagne de financement annuelle auprès de son personnel au profit de ces organismes, sachant que les gens vulnérables, notamment les enfants, ont particulièrement été touchés par la pandémie.
- Air Transat transporte chaque année plusieurs tonnes de fret humanitaire – surtout des vêtements et de la nourriture – destinées à des collectivités dans le besoin. Air Transat a aussi participé aux efforts de rapatriement des citoyens canadiens au début de la pandémie de COVID-19 (la « Pandémie »).
- La Société a remis plus de 44 000 masques et 301 000 gants au ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec afin d'appuyer les efforts de lutte contre la Pandémie. La Société a aussi mis en place de nombreuses mesures sanitaires au travers du programme « Protection Voyageur » afin d'assurer la sécurité de ses passagers et de ses employés durant la Pandémie.
- Transat a un programme soutenant les employés qui se portent volontaires pour des missions humanitaires et d'aide à court terme et soutient de nombreuses autres causes et organismes tels que Mano a Mano, l'Accueil Bonneau, SOS Village d'Enfants et Cats & Dogs International.

La responsabilité d'entreprise fait partie intégrante du plan stratégique 2022-2026 de la Société, avec une attention toute particulière portée à la question de l'environnement, le tout tel qu'appert de l'engagement d'achat pris récemment auprès du consortium SAF+ pour une grande partie de la production de sa première usine de carburant durable.

Transat entend aussi déployer une stratégie globale de responsabilité d'entreprise, fixer des objectifs concrets de décarbonation de ses activités et a l'intention de pourvoir un poste de Vice-président(e) afin de coordonner les efforts et les initiatives de la Société en matière d'environnement, de société et de gouvernance (ESG).

La Société est donc d'avis que son engagement à exercer ses activités de manière responsable et durable restera au cœur de son développement futur, et cela, sans qu'il ne soit nécessaire de le prévoir dans ses statuts.

**Pour ces raisons, le Conseil et la direction de la Société recommandent aux actionnaires de voter CONTRE la proposition no. 1 du MÉDAC.**

## **PROPOSITION NO 2 - Le français, langue officielle**

*Il est proposé que la langue de la société soit le français, notamment la langue de travail au Québec, y compris la langue aux assemblées annuelles. Son statut officiel doit être inscrit formellement, par écrit, aux lettres de la société.*

### **Argumentaire du MÉDAC**

Le siège de la société est au Québec, un État de langue française.

L'État du Québec existe depuis plus de 400 ans. Aussi, la langue officielle du Québec est le français.

L'État du Québec est le seul État de langue française en Amérique.

La langue d'un peuple est son attribut fondamental le plus essentiel, un attribut existentiel.

La diversité du monde ne saurait d'aucune manière se réduire à des questions strictement relatives à la nature biologique des personnes physiques ou à l'arbitrage de privilèges individuels.

La diversité du monde est d'abord et avant tout une question collective reposant essentiellement sur la culture des peuples.

Le peuple du Québec, par le truchement de son État territorial et de ses institutions publiques, à commencer par son assemblée nationale, sa constitution et ses chartes, assure la protection de la diversité linguistique dans le monde en protégeant rigoureusement le caractère collectif et public de sa langue. L'esprit de la Loi est limpide<sup>6</sup>, y compris celui des réformes des Lois fédérale<sup>7</sup> et québécoise<sup>8</sup>.

Le respect et la promotion de cet attribut de la diversité planétaire est notamment une question de responsabilité sociale de toutes les entreprises.

Il en va de l'intérêt de toutes les parties prenantes, à commencer par l'ensemble de la collectivité, toutes origines confondues.

Le développement durable et le rendement à long terme ne peuvent se concevoir autrement.

Il est du devoir de la société d'agir dans le respect scrupuleux de ces principes sacrés.

Aussi, il est parfaitement possible de faire des affaires partout dans le monde avec un siège qui fonctionne dans la langue de l'État où il se trouve<sup>9</sup>.

Par exemple, l'assemblée générale annuelle des actionnaires de Samsung<sup>10</sup> (Suwon) est en coréen, Heineken<sup>11</sup> (Amsterdam) en néerlandais, Nissan<sup>12</sup> (Yokohama) en japonais, Foxconn<sup>13</sup> (Taïwan) en mandarin, Volkswagen<sup>14</sup> (Wolfsbourg) en allemand,

---

6 La Charte de la langue française : une entrave [...] <http://hdl.handle.net/11143/10216>

7 Projet de loi C-32 <https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture>

Français et anglais : Vers une égalité [...] <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/organisation/publications/publications-generales/egalite-langues-officielles.html>

8 Projet de loi n° 96 <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-96-42-1.html>

9 Comment se conclut un « deal » en français? [...] <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/1832243>

10 AAA 2021 Samsung <https://www.youtube.com/watch?v=v8I9iOOv58A>

11 AAA 2021 Heineken <https://www.theheinekencompany.com/sites/theheinekencompany/files/Downloads/PDF/AGM%202021/20210609%20Heineken%20N.V.%20Notulen%20AvA.pdf>

12 AAA 2021 Nissan <https://www.youtube.com/watch?v=OS9Sm3Rqt9k>

13 AAA 2021 Foxconn <https://www.youtube.com/watch?v=pPNJ37Rt3Q0>

14 AAA 2021 Volkswagen <https://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/annual-general-meeting.html>

puis L'Oréal<sup>15</sup> (Clichy), Danone<sup>16</sup> (Paris), Christian Dior<sup>17</sup> (Paris) et LVMH<sup>18</sup> (Paris) en français. Le contenu est traduit dans les autres langues. Le principe est simple et clair.

La langue française n'est pas un choix. C'est l'instrument collectif pour communiquer. Du reste, pour les langues étrangères, il y a la traduction, simultanée ou non.

Le français est notre langue à tous.

C'est un enjeu collectif d'équité, de justice et de dignité. Un enjeu national.

### **Position de la Société**

Fondée au Québec il y a plus de 35 ans, Transat a toujours accordé une grande importance à la langue française et à son utilisation dans le cadre de ses activités commerciales. En date de ce jour, le siège social de la Société est toujours à Montréal et Transat est actuellement dirigée par des membres de la haute direction et un conseil d'administration qui sont tous en mesure de s'exprimer convenablement en français puisqu'une attention particulière est apportée à la maîtrise de la langue française lors de leur recrutement.

La Société est fière de toujours pouvoir servir ses clients en français, que ce soit à bord de ses vols, dans ses agences de voyages ou bien par le centre de service à la clientèle, lui aussi situé à Montréal. Transat est aussi sensible à la législation applicable se rapportant à la langue et s'assure de prioriser l'utilisation du français dans le cadre de ses campagnes publicitaires et communications corporatives au Québec.

Au mois d'octobre 2021, Transat a de nouveau obtenu la confirmation de sa conformité aux normes établies par la *Charte de la langue française* (la « Charte ») suivant une analyse effectuée par l'*Office québécois de la langue française*, participant ainsi aux efforts collectifs pour faire du français la langue normale et habituelle du travail au Québec. Par ailleurs, comme toute entreprise de 100 employés ou plus exerçant des activités au Québec, Transat s'est dotée d'un comité de francisation (le « Comité »). Le Comité, composé de membres issus de divers départements, est responsable d'élaborer les projets et les politiques internes nécessaires afin d'encourager l'utilisation de la langue française dans l'ensemble de la compagnie.

Transat est une référence mondialement reconnue du voyage d'agrément, particulièrement comme transporteur aérien sous la marque Air Transat qui offre des vols vers plus de 26 pays et comme voyageur expéditif par l'entremise de sa filiale Transat Tours Canada Inc. ainsi que par l'intermédiaire de ses filiales européennes. De plus, Transat exploite un réseau d'agences de voyage à travers le Canada sous les bannières ou les programmes d'affiliation Club Voyages, Marlin Travel/Voyages Marlin, Voyages en Liberté, Transat Travel/Voyages Transat et TravelPlus.

Étant donné la nature extraterritoriale de ses activités commerciales, la Société emploie des effectifs diversifiés et dessert une clientèle nationale, internationale et multilingue. Transat entretient aussi des liens d'affaires avec des fournisseurs, marchands ou entités gouvernementales situés dans chacune des destinations desservies par ses filiales.

L'aptitude des employés à desservir les clients dans diverses langues et de pouvoir travailler avec des partenaires commerciaux issus de différentes cultures est une richesse non négligeable pour la Société. Par ailleurs, l'utilisation de langues autres que le français s'avère souvent indispensable, par exemple pour les pilotes devant, à l'international, communiquer avec les contrôleurs aériens en anglais pour des raisons de sécurité. Cependant, malgré le plurilinguisme indispensable de ses effectifs, Transat reste tout de même une fière ambassadrice de la langue française dans chaque pays où ses activités commerciales sont menées.

Finalement, la Société tient habituellement toutes les assemblées annuelles, réunions du conseil d'administration et rencontres du comité de direction à Montréal et en français. Néanmoins, vu la diversité des actionnaires de la Société, une

---

15 AAA 2021 L'ORÉAL <https://www.loreal-finance.com/fr/assemblee-generale-2021>

16 AAA 2021 DANONE <https://www.danone.com/fr/investor-relations/shareholders/shareholders-meeting.html>

17 AAA 2021 Christian DIOR [https://voda.akamaized.net/dior/1520614\\_605ded3e38389/](https://voda.akamaized.net/dior/1520614_605ded3e38389/)

18 AAA 2021 LVMH <https://www.lvmh.fr/actionnaires/agenda/assemblee-generale-2021/>

traduction simultanée en anglais des assemblées annuelles est proposée afin de permettre à tous les détenteurs d'actions d'être adéquatement informés et ainsi de prendre des décisions éclairées.

Pour les raisons qui précèdent, Transat doit s'assurer de pouvoir communiquer efficacement avec ses parties prenantes tel que ses employés hors Québec, ses partenaires commerciaux et ses actionnaires.

Demeurant déterminée à promouvoir l'avancement de la langue française, la Société continuera d'assurer sa conformité aux lois linguistiques et de préconiser l'utilisation du français comme langue de travail au Québec et cela, sans qu'il ne soit nécessaire de le prévoir dans ses statuts.

**Pour ces raisons, le Conseil et la direction de la Société recommandent aux actionnaires de voter CONTRE la proposition no 2 du MÉDAC.**

#### **PROPOSITION NON SOUMISE AU VOTE DES ACTIONNAIRES :**

***À la suite de discussions tenues entre la Société et le MÉDAC, il fut entendu que la proposition suivante ne serait pas soumise au vote des actionnaires. Suivant une demande du MÉDAC, cette proposition et la réponse de la Société sont présentées ci-dessous.***

#### **Représentation formelle des employés dans les prises de décision stratégiques**

*Il est proposé que le conseil d'administration évalue les moyens d'accroître la participation des employés dans ses prises de décision. Il est suggéré que les conclusions de cette réflexion fassent l'objet d'un rapport lors de la prochaine assemblée annuelle de 2023.*

#### **Argumentaire du MÉDAC**

La crise sanitaire et économique nous a rappelé l'importance de la santé et du bien-être des employés au sein des organisations. Nul n'est besoin de rappeler certains avantages : un niveau plus élevé de satisfaction en regard de leur emploi, un meilleur sentiment d'appartenance, un taux d'engagement plus élevé, une productivité accrue, une diminution de l'absentéisme, une diminution des coûts d'assurance, des risques d'accidents de travail et des maladies professionnelles. Au cours des prochaines années, les conseils d'administration seront confrontés à plusieurs enjeux relevant de la gestion et au développement des talents.

Depuis les dernières années, les conseils d'administration se sont fait un devoir d'accroître la qualité de leurs prises de décision en faisant appel à différentes expériences et compétences et en faisant appel le plus possible à des personnes de tous les sexes, de tous les âges, de toutes les origines et de toutes les religions. Bien que nos conseils d'administration soient constitués majoritairement d'administrateurs indépendants, il y manque la vision des employés qui pourrait apporter une perspective autre des enjeux opérationnels et stratégiques de l'organisation, une meilleure surveillance des décisions de la haute direction et un meilleur équilibre des décisions prises avec des perspectives à court et à long terme, les employés ayant tendance à privilégier le long terme<sup>19</sup>.

Le Code de gouvernance corporative du Royaume-Uni<sup>20</sup> invitait, dans sa plus récente édition (2018), à considérer différentes initiatives pour accroître la participation des employés dans les décisions hautement stratégiques des organisations notamment les suivantes : la création d'un comité consultatif statutaire sur la main-d'oeuvre, la désignation d'un membre du conseil d'administration pour assurer la liaison avec les travailleurs ou la mise en nomination d'au moins un employé autre que le PDG au titre de membre du conseil d'administration.

---

19 Andreas KOKKINIS et Konstantinos SERGAKIS, « A flexible model for efficient employee participation in UK companies », (2020) 20-2 J. Corp. Law Stud. 453-493, DOI : 10.1080/14735970.2020.1735161

20 Financial Reporting Council - 2018 - The UK Corporate Governance Code <https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50ea-4841-95b0-d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.PDF>

Parfaitement convaincus de la grande valeur qu'aurait la contribution directe et formelle des employés aux prises de décisions stratégiques, notamment celles comportant des volets importants de gestion et de développement de talents, nous déposons cette proposition, confiants de ce que la société saura proposer, lors de la prochaine assemblée annuelle en 2023, des moyens pour assurer l'éclairage et la participation des employés.

### **Position de la Société**

Afin d'assurer sa pérennité, la Société doit pouvoir garantir le bien-être et la satisfaction de ses employés. C'est pour cette raison que Transat est déterminée à mettre en œuvre des programmes pour les mobiliser, les soutenir et les faire progresser au sein de l'entreprise. Afin de permettre aux employés qui souhaitent développer davantage leurs compétences et croître au sein de l'entreprise, Transat prévoit perpétuer, au cours de l'année 2022, la majorité de ses programmes de gestion du talent et de la performance et de mettre un accent particulier sur le développement de son personnel.

Grâce entre autres à ces programmes, la Société se classe de manière récurrente parmi les meilleurs employeurs du Canada et du monde au palmarès de Forbes.

La situation extraordinaire des dernières années a incité la Société à revoir ses priorités en termes d'engagement et de développement du personnel. L'accent a été mis sur la communication avec les employés, afin de les tenir informés de l'évolution de la situation, notamment par le biais de vidéoconférences tenues régulièrement avec l'ensemble du personnel par des membres de la haute direction. Tous les employés sont invités à participer à ce forum et à poser des questions sur les sujets qui les préoccupent, peu importe leur niveau hiérarchique. Les réponses sont fournies sur le champ.

La communication étant un élément clé dans le processus de prise de décision, ces vidéoconférences et séances de questions-réponses de la haute direction avec l'ensemble du personnel, ont permis de mieux cerner les considérations personnelles, éthiques et professionnelles de l'ensemble des employés, et d'être attentif à leurs préoccupations et aux conséquences qu'auront sur eux les décisions et les actions prises par la direction.

Transat reconnaît aussi que sa capacité de mener à bien son plan stratégique est tributaire de l'expérience de ses employés clés qui possèdent une connaissance approfondie du milieu touristique et du secteur aérien. L'apport de ces employés est donc sollicité et considéré préalablement aux prises de décisions.

Finalement, il est important de rappeler ici que la prise de décisions stratégiques par la Société doit être effectuée dans son intérêt général. Il s'avère donc primordial pour les membres de la haute direction et du conseil d'administration de s'assurer que les décisions prises soient à l'avantage, non seulement des employés, mais aussi de toutes les parties prenantes telles que les actionnaires, les créanciers, les consommateurs et les gouvernements.

La Société estime donc que les intérêts de ses employés sont actuellement suffisamment pris en compte lors de l'élaboration des politiques internes et que ces derniers participent déjà activement aux prises de décisions stratégiques.

Cependant, le conseil d'administration évaluera les moyens d'accroître la participation des employés dans ses prises de décision et les conclusions de cette réflexion seront présentées dans un rapport préalablement à l'assemblée annuelle de 2025.

## PROPOSITION NON SOUMISE AU VOTE DES ACTIONNAIRES :

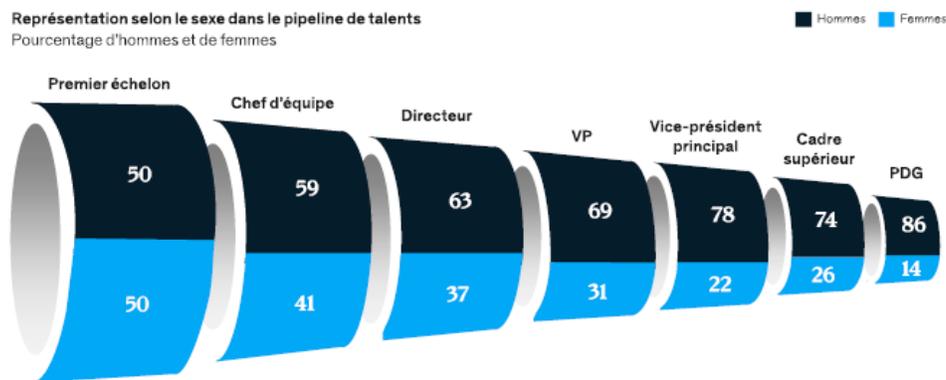
À la suite de discussions tenues entre la Société et le MÉDAC, il fut entendu que la proposition suivante ne serait pas soumise au vote des actionnaires. Suivant une demande du MÉDAC, cette proposition et la réponse de la Société sont présentées ci-dessous.

### Femmes gestionnaires : promotions, avancement et montée en grade

Il est proposé que la société publie annuellement, selon la forme qui lui conviendra, un rapport sur la représentation des femmes au sein de ses gestionnaires du premier échelon au dernier échelon, immédiatement sous la présidence.

### Argumentaire du MÉDAC

La pandémie a complètement bouleversé notre économie et nos différents milieux de travail. La crise a particulièrement touché les femmes, alors que des millions d'entre elles ont dû quitter leur travail, privilégier le temps partiel ou ont été tout simplement mises à pied, compte tenu de la nature de leur travail ou du secteur économique au sein duquel elles oeuvraient. Les entreprises se retrouvent ainsi avec beaucoup moins de femmes à la direction ou en voie de devenir dirigeantes dans l'avenir. Ceci ne fera qu'accentuer une situation qui existait déjà. Selon une étude du cabinet McKinsey<sup>21</sup>, si les femmes composaient 50 % des employés au premier échelon dans les organisations sondées, celles-ci ne composent que 31 % des postes de vice-président et 14 % des postes de PDG comme l'illustre bien ce graphique.



Il existe notamment des mesures pour « atténuer l'impact qu'un congé parental sans solde et un emploi à temps partiel a sur la carrière et le revenu des employées<sup>22</sup> », les femmes étant encore aujourd'hui plus susceptibles que les hommes de vivre pareille situation professionnelle, ce qui constitue des entraves à leur avancement.

Les entreprises ne peuvent prendre le risque de perdre encore plus de femmes dans les postes de gestion. Le rapport proposé ici permettra de dresser le bilan de la situation selon ces différents échelons, d'encourager les hauts dirigeants à fixer des objectifs de mixité pour chacun de ceux-ci et à renseigner toutes les parties prenantes sur les stratégies qui seront mises en place afin d'assurer le caractère vigoureux de la relance des activités, notamment après la crise sanitaire.

### Position de la Société

Au cours de l'année 2021, malgré le contexte difficile découlant de la pandémie, Transat s'est encore une fois classée parmi les meilleurs employeurs du Canada et du monde par le magazine Forbes, ainsi qu'à son palmarès mondial des meilleures entreprises favorables aux femmes.

21 Les femmes et le travail au Canada : d'aujourd'hui à demain <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20present%20and%20future%20of%20women%20at%20work%20in%20canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf>

22 Ibid., voir le programme Shared Care, de la société australienne Aurizon, notamment, entre autres exemples

Transat est depuis longtemps conscient de l'apport unique et concret que peuvent représenter différent(e)s points de vue, expériences, préoccupations et perceptions dans un monde où les clients et les effectifs sont diversifiés. De ce fait, la Société estime que la diversité au sein de ses employés est un impératif d'ordre commercial, social et éthique.

De plus, Air Transat, étant une entreprise de juridiction fédérale, est désormais soumise à la *Loi sur l'équité salariale fédérale* entrée en vigueur depuis le 31 août 2021. Cette filiale de la Société devra donc se conformer aux exigences de cette loi en adoptant une approche proactive en matière d'équité salariale dans le délai de trois ans impartis par la loi et, le cas échéant, corriger les écarts salariaux entre les sexes. Par ailleurs, les filiales de la Société assujetties aux lois provinciales en la matière s'y conforment déjà.

À l'heure actuelle, la Société est dirigée par Annick Guérard, Présidente et cheffe de la direction, et 64 des 154 postes de gestion de la Société (de cadre à Présidente et cheffe de la direction) sont occupés par des femmes représentant ainsi une proportion de 41 %.

La Société s'assure aussi que les profils des administrateurs et des dirigeants puissent permettre de fournir un éventail de points de vue, d'expérience et d'expertise nécessaires à une gérance et une gestion efficace.

Par conséquent, la Société a mis en place le 9 septembre 2015 une politique écrite sur la représentation des femmes au sein du conseil d'administration (le « Conseil ») et de la haute direction. À cet égard, le comité de gouvernance et de nominations et le comité des ressources humaines et de la rémunération de la Société s'assurent que les objectifs reliés à cette politique sont atteints, ou sont en voie de l'être et considèrent le niveau de représentation des femmes parmi les positions de dirigeants lorsqu'il procède à leur nomination.

Le 13 décembre 2017, le Conseil a aussi augmenté de 25 % à 30 % la cible du nombre des sièges au Conseil occupés par des femmes. Le 9 mars 2022, la politique en matière de diversité fut modifiée afin d'inclure un objectif de parité au sein du Conseil (la parité étant atteinte lorsque la proportion entre les hommes et les femmes variant entre 45 % et 55 % avec un minimum de 40% d'Administrateurs par genre. En date des présentes, la Société atteint la cible fixée puisque cinq des 11 Administrateurs siégeant sur le Conseil sont des femmes représentant ainsi une proportion de 45,45 %. Transat considère cette diversité comme un atout nécessaire à une équipe de direction efficace et un pas critique à l'édification d'un environnement de travail inclusif et diversifié pour tous les employés de la Société.

L'inclusion et la diversité au sein de Transat est et restera une priorité d'action pour les années à venir et représente l'un des piliers du plan stratégique de la Société pour 2022-2026. D'ailleurs, une Directrice, Talent et Culture, fut embauchée en septembre 2021 afin de poursuivre le développement des initiatives déjà entreprises et de mettre en place une stratégie globale en matière de gestion de la diversité au sein de la Société.

La Société continuera de maintenir les efforts entrepris afin d'atteindre les objectifs fixés en matière de diversité des genres et d'assurer le respect de la législation pancanadienne sur l'équité en matière d'emploi. Le résultat de ces démarches continuera de faire l'objet de sections spécifiques dans la Notice Annuelle et dans l'avis de convocation et circulaire de sollicitation de procurations de la Société.

La Société entend aussi produire, sous une forme à déterminer, un rapport annuel sur la représentation des femmes au sein de ses gestionnaires du premier échelon au dernier échelon.

#### **PROPOSITION NON SOUMISE AU VOTE DES ACTIONNAIRES :**

***À la suite de discussions tenues entre la Société et le MÉDAC, il fut entendu que la proposition suivante ne serait pas soumise au vote des actionnaires. Suivant une demande du MÉDAC, cette proposition et la réponse de la Société sont présentées ci-dessous.***

#### **Divulgateion des orientations de l'entreprise en regard de la carboneutralité**

*Il est proposé que l'entreprise divulgue les objectifs qu'elle entend poursuivre pour atteindre la carboneutralité dans un avenir rapproché et rende compte de ses actions annuellement en précisant l'impact de ses initiatives*

*pour réduire ses GES à la source et de ses achats de crédits de compensation dans sa stratégie.*

### **Argumentaire du MÉDAC**

Dans l'onglet portant sur la responsabilité de l'entreprise, vous déclarez votre responsabilité d'agir dans ce domaine parce que les activités touristiques seraient responsables de 5 % des émissions mondiales de GES.

Conscient des défis que vous aurez à relever au cours des prochaines années, l'objectif de cette proposition est d'assurer que les objectifs de carboneutralité auront leur place dans la stratégie d'affaires de l'entreprise en s'appuyant sur des objectifs précis annuels et une reddition de compte appropriée.

Pour les actionnaires, les investisseurs et les parties prenantes, il est difficile d'apprécier l'envergure des efforts déployés par les entreprises pour atteindre la carboneutralité si nous ne pouvons connaître ses objectifs annuels, ses réalisations et la manière dont elles comptent les atteindre soit par des initiatives de réduction à la source ou l'achat de crédits de compensation.

### **Position de la Société**

Transat s'efforce constamment de diminuer les conséquences négatives de ses activités sur l'environnement et, depuis bon nombre d'années, prend des mesures pour réduire ses émissions de carbone aériennes. Ces initiatives en matière d'environnement sont détaillées à chaque année au sein de la Notice Annuelle de la Société et comprennent, à titre d'exemple :

- Le programme de gestion de carburant, institué en 2003, qui permet d'améliorer l'efficacité énergétique et de réduire les émissions de gaz à effet de serre des opérations aériennes en vol;
- Le renouvellement de la flotte avec les Airbus A321neoLR qui affichent le plus bas niveau de consommation de carburant et d'émissions de gaz à effet de serre (CO<sub>2</sub> and NO<sub>x</sub>) ainsi que l'empreinte sonore la plus faible de sa catégorie;
- L'installation d'un mur solaire pour réduire les émissions de CO<sub>2</sub> dues au chauffage de son hangar d'entretien principal;
- La conclusion d'un partenariat avec Consortium SAF+ afin de pouvoir s'approvisionner en kérosène synthétique dont l'empreinte carbone est réduite de 80 % par rapport au kérosène fossile habituellement utilisé par les compagnies aériennes.

Dans le cadre de sa planification stratégique 2022-2026, la Société a identifié trois grandes priorités d'action dont la gestion des émissions de carbone qui est un enjeu de premier ordre. En effet, Transat s'est engagée à réduire ses émissions de carbone actuelles et futures. L'objectif fixé était une croissance neutre en carbone à partir de 2019 et zéro émission nette en 2050. De plus, la Société est une partie prenante de la première phase de déploiement de CORSIA, à laquelle le Canada participe de manière volontaire, et est aussi soumise à des systèmes réglementaires d'échange de quotas d'émission de l'Union Européenne.

Afin de démontrer de quelle manière la Société contribuera à la réalisation des engagements du Canada en matière de changements climatiques, Transat s'est aussi engagée à fournir des rapports transparents et réguliers sur ses stratégies et ses performances en matière de développement durable (les « Rapports »). En mai 2021, la Société a publié le premier rapport de divulgation lié au climat, accessible en ligne, qui présente très clairement la stratégie et les initiatives de Transat en matière de climat. Ce rapport présente aussi les objectifs à court et à long terme en matière d'émissions aériennes et la Société entend établir un objectif pour 2030 d'ici le prochain rapport annuel de divulgation liée au climat.

Combiné avec l'information fournie chaque année dans la Notice Annuelle, la Société est d'avis que ces Rapports permettront à toutes les parties prenantes de pouvoir adéquatement évaluer l'envergure des efforts déployés par Transat pour atteindre la carboneutralité et, à ce titre, constitue une divulgation plus que suffisante en la matière.

**TRANSAT A.T. INC.**  
**ASSEMBLÉE ANNUELLE ET EXTRAORDINAIRE DES ACTIONNAIRES**  
**LE 27 AVRIL 2022**

Rapport sur les résultats des scrutins en vertu du paragraphe 11.3 du Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue (le « Règlement 51-102 »)

À la suite de l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de Transat A.T. inc. (la « Société ») qui s'est tenue le 27 avril 2022 (« l'assemblée »), conformément au paragraphe 11.3 du Règlement 51-102, nous vous confirmons par les présentes les résultats des scrutins tenus lors de l'assemblée:

Questions soumises au vote	Résultat																																																							
1. Élection des administrateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Les dix (10) candidats au poste d'administrateurs proposés par la direction de la Société ont été élus à la suite d'un vote par scrutin;</li> <li>■ Les votes ont été exprimés pour chaque candidat comme suit :</li> </ul> <table style="margin-left: 40px; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Candidats</th> <th style="text-align: right;">En faveur</th> <th style="text-align: right;">%</th> <th style="text-align: right;">Abstention</th> <th style="text-align: right;">%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Raymond Bachand</td> <td style="text-align: right;">11 979 386</td> <td style="text-align: right;">98,21 %</td> <td style="text-align: right;">218 612</td> <td style="text-align: right;">1,79 %</td> </tr> <tr> <td>2. Lucie Chabot</td> <td style="text-align: right;">11 989 451</td> <td style="text-align: right;">98,29 %</td> <td style="text-align: right;">208 547</td> <td style="text-align: right;">1,71 %</td> </tr> <tr> <td>3. Valérie Chort</td> <td style="text-align: right;">11 988 982</td> <td style="text-align: right;">98,29 %</td> <td style="text-align: right;">209 016</td> <td style="text-align: right;">1,71 %</td> </tr> <tr> <td>4. Daniel Desjardins</td> <td style="text-align: right;">12 006 787</td> <td style="text-align: right;">98,46 %</td> <td style="text-align: right;">188 411</td> <td style="text-align: right;">1,54 %</td> </tr> <tr> <td>5. Annick Guérard</td> <td style="text-align: right;">11 986 997</td> <td style="text-align: right;">98,27 %</td> <td style="text-align: right;">211 001</td> <td style="text-align: right;">1,73 %</td> </tr> <tr> <td>6. Susan Kudzman</td> <td style="text-align: right;">11 973 014</td> <td style="text-align: right;">98,16 %</td> <td style="text-align: right;">224 984</td> <td style="text-align: right;">1,84 %</td> </tr> <tr> <td>7. Stéphane Lefebvre</td> <td style="text-align: right;">12 015 036</td> <td style="text-align: right;">98,50 %</td> <td style="text-align: right;">182 962</td> <td style="text-align: right;">1,50 %</td> </tr> <tr> <td>8. Ian Rae</td> <td style="text-align: right;">11 984 010</td> <td style="text-align: right;">98,25 %</td> <td style="text-align: right;">213 988</td> <td style="text-align: right;">1,75 %</td> </tr> <tr> <td>9. Philippe Sureau</td> <td style="text-align: right;">12 002 959</td> <td style="text-align: right;">98,40 %</td> <td style="text-align: right;">195 039</td> <td style="text-align: right;">1,60 %</td> </tr> <tr> <td>10. Julie Tremblay</td> <td style="text-align: right;">11 975 612</td> <td style="text-align: right;">98,18 %</td> <td style="text-align: right;">222 386</td> <td style="text-align: right;">1,82 %</td> </tr> </tbody> </table>	Candidats	En faveur	%	Abstention	%	1. Raymond Bachand	11 979 386	98,21 %	218 612	1,79 %	2. Lucie Chabot	11 989 451	98,29 %	208 547	1,71 %	3. Valérie Chort	11 988 982	98,29 %	209 016	1,71 %	4. Daniel Desjardins	12 006 787	98,46 %	188 411	1,54 %	5. Annick Guérard	11 986 997	98,27 %	211 001	1,73 %	6. Susan Kudzman	11 973 014	98,16 %	224 984	1,84 %	7. Stéphane Lefebvre	12 015 036	98,50 %	182 962	1,50 %	8. Ian Rae	11 984 010	98,25 %	213 988	1,75 %	9. Philippe Sureau	12 002 959	98,40 %	195 039	1,60 %	10. Julie Tremblay	11 975 612	98,18 %	222 386	1,82 %
Candidats	En faveur	%	Abstention	%																																																				
1. Raymond Bachand	11 979 386	98,21 %	218 612	1,79 %																																																				
2. Lucie Chabot	11 989 451	98,29 %	208 547	1,71 %																																																				
3. Valérie Chort	11 988 982	98,29 %	209 016	1,71 %																																																				
4. Daniel Desjardins	12 006 787	98,46 %	188 411	1,54 %																																																				
5. Annick Guérard	11 986 997	98,27 %	211 001	1,73 %																																																				
6. Susan Kudzman	11 973 014	98,16 %	224 984	1,84 %																																																				
7. Stéphane Lefebvre	12 015 036	98,50 %	182 962	1,50 %																																																				
8. Ian Rae	11 984 010	98,25 %	213 988	1,75 %																																																				
9. Philippe Sureau	12 002 959	98,40 %	195 039	1,60 %																																																				
10. Julie Tremblay	11 975 612	98,18 %	222 386	1,82 %																																																				
2. Nomination d'Ernst & Young, s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs externes	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ernst &amp; Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. a été nommé auditeurs externes de la Société à la suite d'un vote par scrutin;</li> <li>■ 11 983 558 votes représentant 98,24 % des votes ont été exprimés en faveur d'Ernst &amp; Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. et 214 440 votes représentant 1,76 % se sont abstenus.</li> </ul>																																																							
3. Modifications au régime d'achat d'actions des employés 2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Les Modifications au régime d'achat d'actions des employés 2018 ont été approuvées à la suite d'un vote par scrutin;</li> <li>■ 11 958 694 votes représentant 98,04 % des votes ont été exprimés en faveur des Modifications et 239 304 votes représentant 1,96 % des votes ont été exprimés contre.</li> </ul>																																																							
4. Vote consultatif sur la rémunération de la haute direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le vote consultatif sur la rémunération de la haute direction a été approuvé à la suite d'un vote par scrutin;</li> <li>■ 11 673 164 votes représentant 95,72 % des votes ont été exprimés en faveur du Vote consultatif et 522 034 votes représentant 4,28 % des votes ont été exprimés contre.</li> </ul>																																																							

**TRANSAT A.T. INC.**  
**ASSEMBLÉE ANNUELLE ET EXTRAORDINAIRE DES ACTIONNAIRES**  
**LE 27 AVRIL 2022**

5. Proposition d'actionnaire no. 1	<ul style="list-style-type: none"><li>■ La Proposition d'actionnaire no. 1 a été rejetée à la suite d'un vote par scrutin;</li><li>■ 11 739 626 votes représentant 96,24 % des votes ont été exprimés contre la Proposition d'actionnaire no. 1 et 458 372 votes représentant 3,76 % des votes ont été exprimés en faveur.</li></ul>
6. Proposition d'actionnaire no. 2	<ul style="list-style-type: none"><li>■ La Proposition d'actionnaire no. 2 a été rejetée à la suite d'un vote par scrutin;</li><li>■ 11 922 537 votes représentant 97,74 % des votes ont été exprimés contre la Proposition d'actionnaire no. 2 et 275 461 votes représentant 2,26 % des votes ont été exprimés en faveur.</li></ul>

Fait le 27<sup>e</sup> jour d'avril 2022

**Compagnie Trust TSX**

(s) Francine Beauséjour  
Francine Beauséjour  
Scrutateur

(s) Isabelle Vachon  
Isabelle Vachon  
Scrutateur