

Étude de cas sur l'investissement durable : Engagement social et de gouvernance

IG Gestion de patrimoine s'associe à des gestionnaires d'actifs de renommée mondiale qui partagent notre engagement en faveur de **l'investissement durable** car il contribue à réduire le risque de placement et à améliorer le bien-être financier à long terme de nos clients.

Nous attendons de nos gestionnaires d'actifs qu'ils accompagnent les entreprises lorsqu'ils identifient une problématique **environnementale, sociale ou de gouvernance (ESG)** importante ou une pratique d'entreprise qui, selon eux, peut avoir une incidence sur la durabilité à long terme d'une entreprise et, en fin de compte, sur le rendement des placements dans celle-ci.

L'accompagnement est une stratégie efficace utilisée pour communiquer avec les entreprises afin d'influencer et d'améliorer leurs pratiques ESG, ce qui se traduit par des avantages réels avec des résultats mesurables.

ÉQUIPE DE GESTION DE L'ACTIF

J.P.Morgan
Asset Management

SOCIÉTÉ EN CAUSE

CapGemini SE est un chef de file mondial des services de consultation, de transformation numérique, de technologie et d'ingénierie.

PROBLÉMATIQUE ESG

Enjeux sociaux et de gouvernance – diversité du conseil d'administration, diversité en milieu de travail

SITUATION

Un bon équilibre de la mixité à tous les niveaux au sein d'une entreprise présente des avantages pour l'entreprise elle-même et pour l'ensemble du marché. Nous partageons l'opinion de **J.P. Morgan Asset Management (JPMAM)** selon laquelle une plus grande diversité obtenue grâce à un plus large éventail de points de vue, d'origines et de valeurs donne lieu à une meilleure prise de décision collective. L'élimination de l'écart entre les sexes a également des retombées économiques concrètes.

De plus en plus de recherches menées au cours des dernières années appuient les arguments économiques et commerciaux en faveur des organisations paritaires. Nous croyons que mobiliser tous les talents disponibles peut, en fin de compte, améliorer le rendement et réduire les risques, pour les entreprises et les investisseurs.

La diversité peut être mesurée de plusieurs façons : sexe, origine ethnique, niveau d'études, âge et origine géographique. Cependant, la mixité est la mesure qui est divulguée et mesurée de façon fiable par les entreprises.

J.P. Morgan Asset Management (JPMAM) attend des entreprises qu'elles détaillent leurs renseignements relatifs à la mixité et les rendent transparents dès le départ.

JPMAM reconnaît que certaines entreprises et certains secteurs ont plus de difficulté que d'autres à attirer un groupe diversifié d'employés; par conséquent, le fait d'examiner la diversité à différents niveaux au sein d'une entreprise peut permettre de repérer un bassin de talents.

Voici le type d'analyse qui peut être pris en considération :

1. Pourcentage de femmes et d'hommes au conseil d'administration
2. Pourcentage de femmes et d'hommes au niveau de la direction
3. Pourcentage de femmes et d'hommes au niveau de la haute direction
4. Pourcentage de femmes dans l'effectif global

JPMAM attend des entreprises qu'elles détaillent leurs renseignements relatifs à la mixité et les rendent transparents dès le départ. La promotion de la diversité et de l'inclusion n'est pas seulement la bonne chose à faire, elle est aussi importante pour le programme d'affaires.

Les conseils d'administration donnent le meilleur d'eux-mêmes lorsqu'ils présentent une diversité de cultures, de raisonnements et de points de vue. Présenter un large éventail d'attributs collectifs, plutôt que des qualités qui se chevauchent ou qui sont redondantes, aide de façon significative le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités en matière de bonne gouvernance d'entreprise et de surveillance stratégique. Cette structure peut ensuite être appliquée à un modèle d'affaires complet et se refléter dans l'ensemble de la main-d'œuvre.

En tant que chef de file mondial de la technologie et de l'ingénierie, **CapGemini SE** a été sélectionnée pour montrer comment elle attire un bassin diversifié de candidats dans son secteur, en particulier comment elle vend le secteur de la technologie et de l'ingénierie aux candidates potentielles et diversifie proportionnellement son conseil d'administration pour respecter le même équilibre en matière de compétences et de mixité.

CapGemini SE
est maintenant
reconnue par
le secteur pour
ses initiatives
en matière
de diversité.

INTERVENTION

J.P. Morgan Asset Management (JPMAM) a tenu deux réunions avec **CapGemini SE** pour discuter de la diversité du conseil d'administration et de la diversité en milieu de travail.

En 2018, des membres de l'équipe de gouvernance responsable des placements de JPMAM ont tenu une conférence téléphonique avec CapGemini SE sur la diversité du conseil d'administration et son évolution. CapGemini SE a fait remarquer que son conseil d'administration recherche des candidats non français ayant des connaissances en technologie et cherche à améliorer son ratio hommes-femmes (qui dépasse déjà les 30 %). JPMAM a indiqué être d'accord pour dire que le conseil d'administration devrait renforcer son expertise numérique, en plus d'accroître la représentation féminine.

CapGemini SE a mentionné avoir de la difficulté à retenir les talents et qu'elle étudiait des possibilités de programmes de formation ou de promotions internes. Au cours de cette réunion, CapGemini SE a également confirmé qu'une femme avait été nommée chef de la responsabilité sociale d'entreprise au sein du comité de direction, et qu'elle travaillerait à la publication de son premier rapport intégré.

En 2019, des membres de l'équipe de gouvernance responsable des placements de JPMAM ont tenu une téléconférence avec CapGemini SE, au cours de laquelle ils ont fait le point sur la gestion du capital humain et sur la diversité. CapGemini SE cherche à accroître son expertise sur le plan géographique au sein du conseil ainsi qu'à recruter un candidat pour faire avancer la numérisation.

La société a pris des mesures pour s'assurer de conserver son personnel féminin et pour créer des formules de travail flexibles dans certains des marchés où elle exerce ses activités. (JPMAM en a souligné l'importance.) CapGemini SE met particulièrement l'accent sur la diversité dans le cadre d'initiatives précises visant à attirer davantage de femmes dans les postes de direction et au sein du personnel. JPMAM a demandé à voir des résultats concrets de ces initiatives, car malgré l'amélioration des ratios, par rapport aux résultats passés de l'entreprise, les ratios femmes/hommes demeurent faibles, les pourcentages de femmes au sein de la haute direction et du personnel étant respectivement de 20,8 % et de 31,4 %.

CapGemini SE
se retrouve au
classement des
Top 50 Employers
for Women du
Times pour la
quatrième année
consécutive.

RÉSULTATS

En réponse à l'engagement continu de JPMAM envers CapGemini SE à l'égard de ses programmes de gouvernance, de diversité et de gestion du capital humain, la société a fourni des renseignements détaillés sur les mesures qu'elle a prises. JPMAM reconnaît sa contribution à la promotion de la diversité au sein de sa marque, tant au niveau du conseil d'administration que dans l'ensemble de l'effectif.

Dans le cadre de l'accompagnement continu de JPMAM, M^{me} Belen Moscoso del Prado (de nationalité espagnole) a été nommée au conseil d'administration de CapGemini SE; elle accroît ainsi la diversité internationale, tout en apportant une expérience en matière de stratégie numérique et de données. Le conseil d'administration sera composé à 27 % de personnes possédant une expertise internationale et à 40 % de femmes.

De plus, dans le cadre des discussions en cours, JPMAM a encouragé CapGemini SE à scinder le rôle de chef de la direction et de président du conseil, ce qui se concrétisera après l'AGA de 2020.

JPMAM continue de soutenir CapGemini SE à son AGA de 2020 et poursuivra son dialogue en matière de critères ESG avec la société.

Principales réalisations en matière de diversité, de recrutement et de réputation de CapGemini SE :

- CapGemini SE a un programme stratégique de bassin de talents axé sur les programmes de formation des diplômés, les nouvelles embauches, les besoins en matière d'embauche et les programmes de formation continue des employés.
- CapGemini SE a été reconnue par le secteur pour ses initiatives en matière de diversité. En 2017, elle a été nommée sur la liste des employeurs les plus soucieux de la diversité au Canada et au Royaume-Uni par le quotidien *The Times*, et sur celle des 100 meilleures entreprises pour les femmes en Inde par Best Companies for Women in India (BCWI).
- CapGemini SE offre des stages aux diplômés ainsi que des programmes d'apprentissage.
- CapGemini SE s'associe avec les établissements d'enseignement pour élaborer ou offrir des programmes de formation conjoints au personnel.

- CapGemini SE a une stratégie officielle de développement du bassin de talents, qui prévoit les besoins d'embauche et étoffe activement de nouveaux bassins de talents.
- CapGemini SE fait la promotion des femmes et des milléniaux. Elle a lancé une campagne ciblant les milléniaux dans 18 pays (Gradathon), et une autre consacrée aux femmes (IWD2018), dans laquelle des femmes faisant figure de modèles ont partagé leur histoire et la façon dont elles ont réussi à surmonter les obstacles sur la voie du succès.
- La campagne de programmathon de 2018 en Inde a permis à CapGemini SE de repérer 40 000 candidats et de recruter les experts les plus prometteurs en technologie numérique et infonuagique.
- En 2020, CapGemini SE compte 40 % de femmes au sein de son conseil d'administration.
- CapGemini SE cible maintenant trois principaux piliers de la responsabilité sociale : l'environnement, la diversité et l'inclusion numérique.
- CapGemini SE se retrouve au classement des Top 50 Employers for Women du *Times* pour la quatrième année consécutive.
- Plus de 120 nationalités sont représentées parmi les employés de CapGemini SE dans le monde.
- Le conseil d'administration de CapGemini SE est composé à 40 % de femmes et à 60 % d'hommes.
- CapGemini SE est reconnue pour la satisfaction de ses employés et ses sondages.

ig.ca/fr/in/f /  /  /

Le présent document est publié par IG Gestion de patrimoine. Son contenu reflète les vues de nos gestionnaires d'actif et est offert à titre d'information générale seulement. Son but n'est pas de fournir des conseils fiscaux, juridiques ou de placement personnalisé ni à faire la promotion d'un placement donné. Il se peut qu'IG Gestion de patrimoine ou ses fonds de placement, ou encore les portefeuilles gérés par nos conseillers externes, détiennent certains des titres mentionnés dans ce texte. Aucun effort n'a été ménagé pour assurer l'exactitude de l'information contenue dans ce commentaire à la date de publication. Toutefois, IG Gestion de patrimoine ne garantit ni l'exactitude, ni l'exhaustivité de cette information et décline toute responsabilité relativement à toute perte découlant de cette information. Les produits et les services de placement sont offerts par Services Financiers Groupe Investors Inc. (au Québec, cabinet de services financiers) et Valeurs mobilières Groupe Investors Inc. (au Québec, cabinet en planification financière). Valeurs mobilières Groupe Investors Inc. est membre du Fonds canadien de protection des épargnants. Les lecteurs auraient avantage à obtenir des conseils adaptés à leur situation personnelle auprès d'un conseiller d'IG Gestion de patrimoine. Les marques de commerce, y compris IG Gestion de patrimoine et IG Gestion privée de patrimoine, sont la propriété de la Société financière IGM Inc. et sont utilisées sous licence par ses filiales.

© Groupe Investors Inc. 2020 (05/2021)