

Élaborer un engagement organisationnel pour soutenir des milieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs



Harmonisation de l'initiative Vers le développement minier durable : Protocole pour un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif :¹ **Indicateur 1 : Leadership et stratégie critères à l'échelle de l'entreprise)**

Le Protocole TSM pour un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif exige un engagement organisationnel conforme au cadre de l'initiative TSM pour un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif (indicateur 1, niveau A). La présente fiche-conseil fournit des directives aux entreprises qui souhaitent prendre un tel engagement ou revoir un engagement existant. Veuillez noter qu'il existe de nombreuses façons pour une entreprise de satisfaire à ce critère dans le cadre du Protocole TSM, et qu'elles ne sont pas toutes décrites dans le présent document d'orientation.

Qu'est-ce qu'un engagement organisationnel en matière d'EDI?

Un engagement organisationnel en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) décrit la position d'une organisation à l'égard de l'EDI et la façon dont elle adopte cette position. Il peut communiquer l'état ainsi que les objectifs prévus ou envisagés. Il peut également préciser l'étendue ou la portée de l'application et indiquer les mesures de mise en œuvre et de responsabilisation. En fin de compte, un engagement organisationnel en matière d'EDI exprime l'engagement d'une organisation à promouvoir une culture équitable, diversifiée et inclusive et, ce faisant, transforme l'engagement déclaré en assurance et en obligation.

Un engagement efficace en matière d'EDI cadre avec la raison d'être, les valeurs organisationnelles, les objectifs stratégiques et les politiques d'une organisation, ce qui permet aux publics de comprendre pourquoi et dans quelle mesure l'EDI est à la fois central et bénéfique.

L'importance d'un engagement organisationnel en matière d'EDI

Un engagement en matière d'EDI est important, car il s'agit à la fois d'un reflet interne et externe d'une approche de l'organisation pour aborder des questions sociales importantes comme les droits de la personne, la discrimination et la participation équitable au marché du travail, en ce qui concerne la fonction de base et les objectifs stratégiques, qui sont présents dans l'organisation elle-même et dans la société en général. Ils témoignent d'une compréhension organisationnelle de l'EDI, de la qualité ou de la force de l'engagement et du dévouement à l'égard de l'amélioration continue dans ce domaine.

1 Voir : [Vers le développement minier durable : Protocole pour un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif](#)





Par conséquent, les énoncés d'EDI aident à renforcer la crédibilité, la cohésion et la confiance entre les parties prenantes et ont une incidence sur les investissements, l'acceptabilité sociale, la productivité, les relations avec la communauté et les employés et employées, la culture en milieu de travail, l'innovation, la créativité, l'attraction du personnel, le recrutement, le maintien en poste, la sécurité et la résolution de problèmes.



Format

Un engagement en matière d'EDI peut prendre la forme d'une déclaration autonome, d'un engagement stratégique où il peut être intégré à d'autres outils organisationnels clés, tels qu'un code de conduite. Chacune de ces approches comporte ses avantages et inconvénients respectifs en matière de profil, d'alignement stratégique, de robustesse et de révision. Le format choisi tiendra également compte de la culture organisationnelle et du milieu de travail, de la conception organisationnelle et de la force de l'engagement en matière d'EDI, ainsi que du public cible. Au moment de choisir le meilleur format, tenez compte de l'accessibilité et de l'importance du document, du processus d'examen périodique et de l'incidence que cela pourrait avoir sur le format privilégié.



Public cible

L'engagement d'une organisation à l'égard de l'EDI est entièrement lié à sa compréhension du public cible de l'engagement, qu'il soit interne ou externe, au sein de l'organisation ou opérationnel, des investisseurs, des membres de l'équipe, des entrepreneurs, des personnes étudiantes, des visiteuses et visiteurs, des communautés d'intérêts, des détenteurs de droits locaux, des potentiels talents, des partenaires, des groupes de membres ou des parties prenantes ou autres. Les membres des groupes en quête d'équité sont un public cible clé d'un engagement organisationnel en matière d'EDI.

De même, le public cible de l'engagement influencera son langage et la façon dont il est communiqué. Une pratique efficace consiste à adopter un engagement qui s'adresse à un vaste public interne et externe composé de parties prenantes actuelles potentielles. De plus, les publics peuvent s'engager à respecter l'engagement énoncé s'il se montre efficace. Il est également utile d'utiliser un langage inclusif et de préciser le public cible dans le cadre de l'engagement.



Harmonisation de l'engagement organisationnel avec le Protocole TSM pour un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif

Si un nouvel énoncé d'engagement organisationnel en matière d'EDI est nécessaire, évitez du travail supplémentaire en vous assurant que les objectifs définis correspondent aux critères du niveau A de l'indicateur 1 de l'initiative TSM.

S'il existe déjà un énoncé d'engagement organisationnel en matière d'EDI, analysez les mesures à prendre pour l'harmoniser avec le niveau A de l'indicateur 1 de l'initiative TSM.



Élaboration d'un énoncé d'engagement organisationnel en matière d'EDI

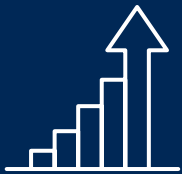
1. Comprendre ce qui motive l'engagement d'une organisation à l'égard de l'EDI est la première étape de son développement. Cela déteindra également sur la création d'une stratégie d'EDI à l'avenir. Plusieurs facteurs peuvent être en jeu, notamment :
 - La conformité à l'initiative TSM ou à la législation.
 - La motivation des investisseurs, comme la production de rapports ESG.
 - Les incidents catalyseurs connexes, qu'ils soient internes, au sein de la société ou une combinaison des deux.
 - L'évolution des effectifs ou des caractéristiques démographiques des talents.
 - La priorité du leadership.
2. Une autre étape importante consiste à analyser l'engagement organisationnel actuel, par exemple dans des documents et des communications organisationnels récents ou dans le cadre d'activités, ou de relations avec les parties prenantes et la haute direction. Il est utile de savoir si une organisation en est à un stade précoce, plus avancé ou si elle en est en transition de son engagement à l'égard de l'EDI en raison de l'occasion qu'il crée pour une transparence, une atténuation des risques et des attentes, par exemple, et de l'aspiration dans le cadre de son engagement.
3. Élaborer un plan pour sélectionner et mobiliser le public cible ou les parties prenantes dans l'élaboration de l'engagement, s'il y a lieu, en s'assurant d'obtenir divers points de vue. Il peut s'agir de mobiliser des équipes, des communautés d'intérêts, des syndicats ou des membres représentants du personnel, de mettre en œuvre des ministères, des postes ou des rôles de direction ou de leadership. Il peut également s'agir de comités particuliers, de groupes de ressources du personnel, de membres de la communauté ou de détenteurs de droits locaux.



Certaines parties prenantes peuvent participer à la rédaction de l'engagement lui-même : habituellement un ou deux membres du personnel ou un groupe de travail plus petit. D'autres personnes peuvent être invitées à offrir de la rétroaction ou à formuler des commentaires directs. Un public cible élargi, comme les membres de la communauté élargie ou tous les membres du personnel, peut être appelé à fournir des commentaires ou de la rétroaction sur une ébauche avant qu'elle ne soit finalisée, souvent au moyen d'un examen et d'une approbation par la haute direction ou les directeurs.

Dans le cadre de ce plan de rédaction et de rétroaction, veillez à ce que les membres des groupes en quête d'équité aient l'occasion de formuler des commentaires ou de donner forme à l'engagement. Une pratique efficace exige la prise en compte de divers points de vue pour appuyer l'acceptation, la crédibilité et la pertinence de l'engagement. Les parties prenantes internes peuvent tenir compte de l'incidence de l'EDI sur l'organisation, la culture en milieu de travail et les rôles individuels. La communauté de parties prenantes élargie pourrait également profiter de l'engagement énoncé et y contribuer.

4. Communiquez aux parties prenantes la façon dont la déclaration sera élaborée et partagée une fois finalisée. Cela démontre que l'entreprise est reconnaissante de la contribution des parties prenantes à la préparation de la déclaration. Cela montrera également aux différents groupes de parties prenantes les différentes possibilités de participation et leurs rôles respectifs au moment de mettre en œuvre l'engagement.
5. Faites preuve de souplesse tout au long du processus de rédaction et de mobilisation. Par exemple, une entreprise peut devoir inclure les parties prenantes négligées ou émergentes ou régler les problèmes qui surviennent.
6. Assurez l'harmonisation avec le cadre de l'initiative TSM pour un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif. Pour atteindre le niveau A de l'indicateur 1 du Protocole TSM pour un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif le siège social doit démontrer que son engagement à l'égard de l'EDI est conforme aux engagements énoncés dans le cadre de l'initiative TSM.
7. Une fois finalisé, l'engagement organisationnel en matière d'EDI peut être partagé dans divers formats afin de s'assurer qu'il est facilement accessible pour le ou les publics identifiés ainsi que les publics non intentionnels ou émergents. Par exemple, un engagement peut être promu au moyen de divers mécanismes organisationnels, comme des bulletins d'information, des sites Web, des rapports, des séances de formation du personnel et des entrepreneurs ou des rassemblements de parties prenantes. L'utilisation d'un langage clair et inclusif dans des formats accessibles et diversifiés est également un moyen utile de modéliser l'engagement en matière d'EDI.



Maintien de l'engagement de votre organisation

L'engagement organisationnel à l'égard de l'EDI est un élément important de la culture vivante d'une organisation. Qu'il fasse partie d'un énoncé autonome, qu'il soit lié à une politique ou intégré à d'autres ressources clés de l'entreprise, comme des énoncés de valeurs et de mission ou un code de conduite, il est recommandé de revoir régulièrement l'engagement, y compris de remobiliser périodiquement les parties prenantes pour obtenir leurs commentaires. Cela peut signifier qu'un engagement est examiné annuellement par une ou plusieurs équipes particulières, comme la haute direction, les ressources humaines ou un comité du personnel, et qu'il faut solliciter les commentaires des parties prenantes tous les trois à cinq ans, par exemple. Les organisations devraient également être prêtes à revoir l'engagement en réponse à des incidents ou à des problèmes émergents, qu'ils soient internes ou externes.



Concrétiser l'engagement de votre organisation

Un engagement organisationnel se concrétise par un plan d'action ou une stratégie organisationnelle. Cela comprend la détermination et la mise en œuvre d'objectifs, de mesures, de ressources, de structures de responsabilisation et de mesures d'évaluation et de surveillance connexes. La mise en place d'objectifs et de paramètres d'évaluation est une autre démonstration de l'engagement et confère de la crédibilité et de la transparence aux efforts d'une organisation en matière d'EDI. Voir dans l'annexe, une version annotée de l'énoncé d'engagement de 2020 de l'Association minière du Canada en matière d'EDI, qui a par la suite été intégrée au Protocole TSM pour un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif.

Annexe

Exemple d'énoncé d'engagement organisationnel en matière d'EDI

Vous trouverez ci-dessous un exemple d'énoncé d'engagement annoté à des fins d'apprentissage et d'utilisation. Nous avons utilisé l'engagement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de 2020 de l'Association minière du Canada pour vous aider à élaborer un engagement qui convient à votre organisation.²

Les membres de l'Association minière du Canada condamnent sans équivoque l'inégalité, la discrimination et la haine sous toutes ses formes. **L'équité, la diversité et l'inclusion sont des priorités stratégiques pour notre secteur et des valeurs fondamentales que nous partageons.**

Indique des priorités et des valeurs qui correspondent à celles de l'organisation, à l'appui de la position énoncée précédemment.

Nous reconnaissons qu'une main-d'œuvre diversifiée dans un environnement équitable et inclusif facilite la résolution efficace des problèmes, la créativité et l'innovation.

Exprime la manière dont l'EDI sert et aide l'organisation et lui est avantageuse.

Nous nous engageons donc à prendre des mesures adaptées à chaque entreprise pour atteindre les objectifs suivants :

1. Renforcer l'équité, la diversité et l'inclusion dans tous les aspects de la culture, des politiques, des procédures et des pratiques en milieu de travail.
2. Chercher à identifier, reconnaître et affronter les préjugés conscients et inconscients, ainsi que le racisme individuel et systémique, le sexisme, le capacitisme et la discrimination.
3. Redoubler d'efforts pour accroître la représentation des groupes sous-représentés, y compris les femmes, les jeunes, les peuples autochtones, les personnes racialisées, les nouveaux arrivants, les personnes handicapées et les membres des communautés LGBTQ2S+³ au sein de la main-d'œuvre, **du leadership, de la chaîne d'approvisionnement et des conseils d'administration du secteur minier.**

Communique la compréhension de l'importance de l'apprentissage organisationnel et du partage dans l'apprentissage entre les organisations pour traiter de la complexité des préoccupations.

4. Fournir du leadership et **partager des outils, des ressources, des pratiques et des leçons efficaces et éprouvés.**

Ces activités peuvent être effectuées à l'interne et à l'externe pour aider à faire progresser l'EDI au sein de l'organisation, du secteur et de la société.

5. Améliorer la production de rapports sur les objectifs, les mesures prises et le rendement.

Ensemble, **les acteurs de l'industrie minière canadienne cherchent à former une main-d'œuvre** qui reflète la diversité du Canada et des communautés où nous exerçons nos activités ainsi qu'une culture d'appartenance et d'inclusion, où chacun est respecté, valorisé et habilité à exceller.

Communique clairement ce qui est envisagé par rapport aux actions et à l'engagement énoncés, c'est-à-dire l'orientation ou les résultats souhaités. Encadre les efforts en fonction du rôle au-delà de l'organisation elle-même.

² La déclaration a ensuite été intégrée au Protocole TSM pour un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif. Néanmoins, elle fournit un exemple utile pour cette fiche-conseil.

³ À l'heure actuelle, le Conseil RHIM utilise l'acronyme 2SLGBTQIA. Pour en savoir plus, consultez notre programme de formation Pour une équité entre les genres dans l'industrie minière.



Références

Academy to Innovate HR (AIHR). *9 Inspiring Diversity and Inclusion Statement Examples*, (en anglais seulement)

<https://www.aihr.com/blog/dei-statement-examples/>

Développement économique Canada pour les régions du Québec, Gouvernement du Canada (2022).

Comment créer un plan d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI).

<https://dec.canada.ca/fr/ressources-et-outils/comment-cree-un-plan-dequite-de-diversite-et-dinclusion-edi/>

Centre for Creative Leadership. (31 mai 2022) *Does Your Organization's Equity, Diversity, and Inclusion Statement Match*

Its Commitment? (en anglais seulement) <https://www.ccl.org/articles/leading-effectively-articles/does-your-organizations-equity-diversity-and-inclusion-statement-match-its-commitment/>