

Trousse d'outils en matière d'équité, diversité et inclusion (EDI) : Guide de mise en œuvre de l'EDI



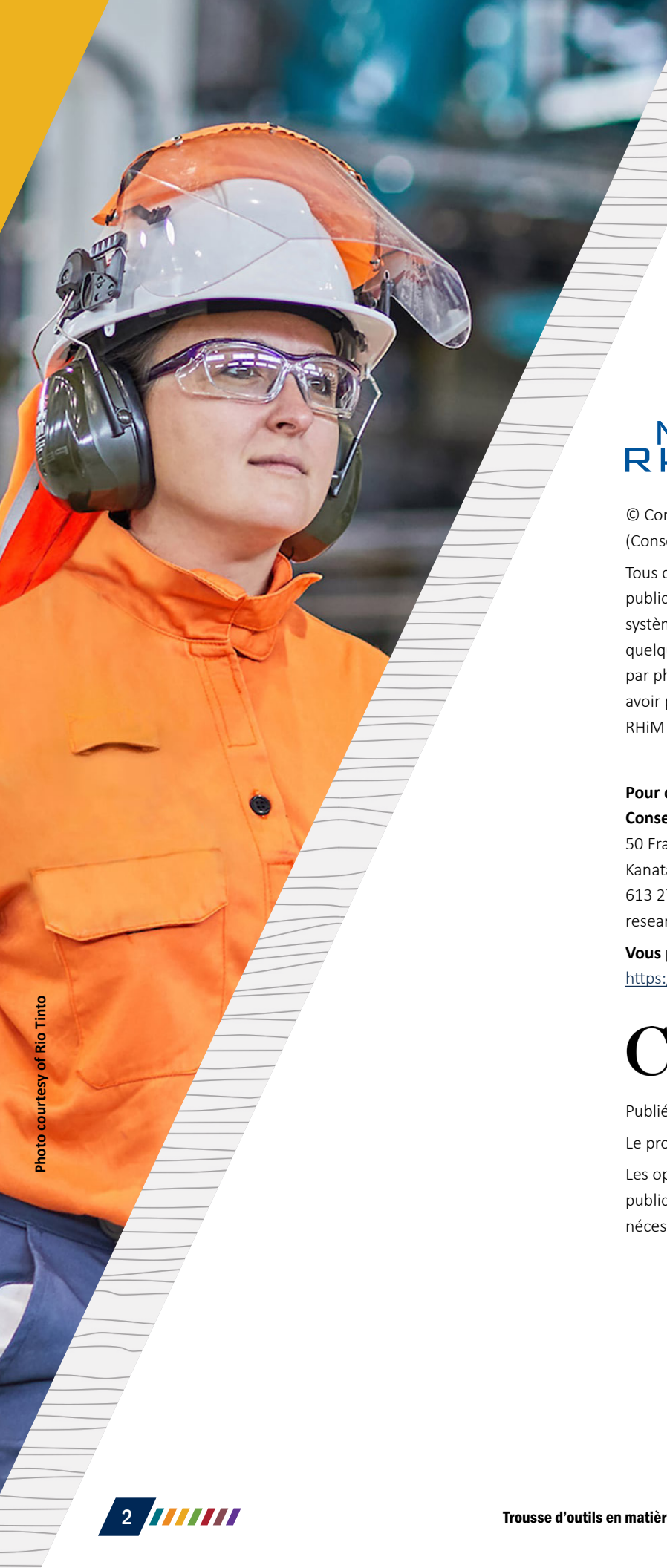


Photo courtesy of Rio Tinto



CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES
DE L'INDUSTRIE MINIÈRE

© Conseil des ressources humaines de l'industrie minière
(Conseil RHIM), 2024.

Tous droits réservés. L'utilisation de toute partie de la présente publication aux fins de reproduction, de conservation dans un système d'extraction ou de transmission sous toute forme ou de quelque manière que ce soit (par voie électronique ou mécanique, par photographie, par photocopie ou par enregistrement) sans avoir préalablement obtenu la permission écrite du Conseil RHIM constitue une violation de la Loi sur le droit d'auteur.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :
Conseil des ressources humaines de l'industrie minière

50 Frank Nighbor Place, unité 105
Kanata (Ontario) K2V 1B9
613 270-9696
research@mihr.ca

Vous pouvez également consulter le site Web :

<https://mihr.ca/fr/>

Canada 

Publié en mars 2024

Le projet est financé en partie par le gouvernement du Canada.

Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles de l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Table des matières

Utilisation de ce guide	5
Niveau B, critère 1 - Culture en milieu de travail	6
Niveau B, critère 2 - Communications en milieu de travail	7
Niveau B, critère 3 - Validation de l'identité	7
Niveau B, critère 4 - Plan d'action	7
Niveau A, critère 1 - Procédures et processus	8
Niveau A, critère 1A - Rôles et responsabilités	9
Niveau A, critère 1B - Examen des processus	10
Niveau A, critère 1C - Cerner les tendances	10
Niveau A, critère 2 - Formation	11
Niveau AA, critère 1A - Atténuer les préjugés	12
Niveau AA, critère 1B - Démographie locale	13
Niveau AA, critère 1C - Représentation diversifiée	14
Niveau AA, critère 1D - Moyens d'atteindre les objectifs	14
Niveau AA, critère 1E - Remédier aux tendances	15
Niveau AA, critère 2 - Fournisseurs de produits et de services	15
Niveau AAA, critère 1 - Évaluation de l'efficacité	16
Niveau AAA, critère 1A - Points de vue divers	17
Niveau AAA, critère 1B - Communication des résultats	17
Niveau AAA, critère 2 - Formation sur l'EDI	18
Niveau AAA, critère 2 - Approvisionnement et entrepreneurs	18
Conclusion	19
Mettre en œuvre le principe d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI)	20

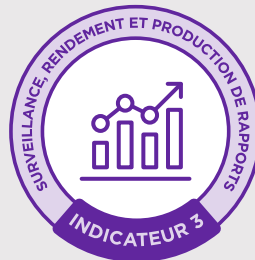


Guide de mise en œuvre de l'EDI

**Vers le développement minier durable : importance¹
du Protocole pour un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif :**



(critères à l'échelle
de l'établissement)



(critères à l'échelle
de l'établissement)

Ce guide aide les organisations à comprendre comment satisfaire aux exigences décrites dans le Protocole TSM pour un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif. Veuillez noter que les conseils fournis dans ce guide sont généralement fondés sur l'atteinte des critères de niveau A de l'indicateur 2 du protocole. Des conseils sur l'atteinte d'autres critères des niveaux (B, AA et AAA) sont consignés tout au long du guide, le cas échéant.

Utilisation de ce guide

Ce guide aide les établissements miniers à respecter les normes du Protocole TSM pour un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif. Il fournit des conseils et de l'orientation relatifs aux processus efficaces qui favorisent une culture d'équité, de diversité et d'inclusion en milieu de travail. Il fournit également des conseils sur la façon de veiller à la mobilisation des groupes et des personnes concernés, de l'élaboration des procédures à l'évaluation. Il complète la mise en place de la stratégie d'EDI de l'entreprise et invite les établissements à prendre les mesures appropriées pour passer de la stratégie à la mise en œuvre.

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



Protocole TSM indicateur 2 : L'AVANCEMENT DE L'ÉQUITÉ, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION (critères à l'échelle de l'établissement)

CRITÈRES DE NIVEAU B

NIVEAU B CRITÈRE 1

CULTURE EN MILIEU DE TRAVAIL

Un établissement qui a mis en place des initiatives ou des processus pour favoriser une culture d'équité, de diversité et d'inclusion devra faire le point sur ses efforts actuels avant de s'appuyer sur ses réussites. Parmi les exemples d'efforts en matière d'EDI qui sont peut-être déjà en cours, mentionnons la reconnaissance de dates importantes (p. ex., Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, Journée internationale des femmes, Mois de l'histoire des Noirs), les groupes de ressources du personnel, la collecte de données sur la diversité des travailleuses et travailleurs dans le cadre d'un sondage, les structures salariales équitables ou les possibilités de formation connexes. L'examen des initiatives en cours aidera l'établissement à cerner ses lacunes par rapport aux critères du niveau A du protocole TSM et permettra d'élaborer des plans d'action en conséquence (voir le critère 4).

NIVEAU B CRITÈRE 2

COMMUNICATIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

Des communications accessibles, inclusives et culturellement appropriées véhiculent clairement et uniformément l'importance du respect et du sentiment d'appartenance dans le milieu de travail de l'industrie minière. Tenir compte de divers éléments pour s'assurer que les communications en milieu de travail sont accessibles, inclusives et culturellement appropriées, notamment le public cible, le niveau de responsabilité et la méthode de communication.^{2,3}

² Pour en savoir plus, suivez la formation sur la sensibilisation interculturelle du Conseil RHIM.

³ Voir le matériel connexe sur le langage inclusif.

Créez des messages accessibles en vous assurant qu'ils sont rédigés dans un langage simple, qu'ils sont offerts dans différents formats et qu'ils évitent les préjugés. L'examen des messages transmis à divers publics cibles, y compris les membres de diverses communautés, aidera à s'assurer que les communications sont culturellement appropriées.

NIVEAU B CRITÈRE 3

VALIDATION DE L'IDENTITÉ

Il est important de valider l'identité et le statut autochtones des candidates et candidats potentiels et des partenaires d'affaires pour maintenir des relations respectueuses avec les communautés locales et respecter les ententes connexes. Cette mesure aide aussi les entreprises à atteindre leurs objectifs de recrutement et à recueillir des données exactes sur la diversité des employées et employés.

Les sociétés minières établissent leurs propres critères d'embauche. Toutefois, nombre d'entre elles sont assujetties aux modalités énoncées dans des ententes sur les répercussions et les avantages (ERA). De telles ententes entre les entreprises et les communautés comprennent souvent des objectifs d'embauche à l'échelle locale. Certaines établissent aussi des objectifs en matière d'attribution de bourses d'études et d'offre de formation à des personnes ayant un statut autochtone, ou issues de communautés ou de bandes autochtones en particulier. Dans de telles situations, les sociétés minières appliquent des processus collaboratifs pour la vérification de l'identité des candidates et des candidats et la résolution des problèmes dans les cas où l'identité est remise en question.

Les établissements miniers peuvent adopter un processus de validation de l'identité autochtone pour les candidates et candidats à l'emploi en fonction des conditions approuvées dans le cadre des accords établis avec les communautés locales. Le processus d'examen peut faire appel à des membres de la communauté, en fonction du rôle qu'ils souhaitent jouer dans le processus.

Consultez le *Guide sur la collaboration et l'identité communautaires* pour en savoir plus.

NIVEAU B CRITÈRE 4

PLAN D'ACTION

Un plan d'action pour satisfaire aux critères de niveau A de l'indicateur 2 du protocole sur l'EDI de l'initiative TSM fournira une feuille de route pour favoriser une culture d'équité, de diversité et d'inclusion en milieu de travail. En se fondant sur l'engagement et les objectifs de l'entreprise en matière d'EDI comme guides, les établissements miniers peuvent élaborer un plan qui répond aux critères de niveau A. La comparaison des efforts actuels avec ceux énoncés dans les critères de niveau A aidera à cerner les lacunes et les mesures nécessaires pour satisfaire aux exigences du niveau A.



Protocole TSM indicateur 2 : L'AVANCEMENT DE L'ÉQUITÉ, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION (critères à l'échelle de l'établissement)

CRITÈRES DE NIVEAU A

NIVEAU A CRITÈRE 1

PROCÉDURES ET PROCESSUS

Il est possible d'obtenir des avantages durables en intégrant systématiquement l'EDI à l'ensemble des activités quotidiennes de l'entreprise. Un examen des procédures et des processus dans tous les secteurs d'exploitation peut aider à cerner les lacunes et les possibilités en matière d'EDI. Qu'il s'agisse d'élaborer de nouveaux processus ou de réviser des procédures et des processus existants en tenant compte de l'EDI, il est utile de mobiliser et de consulter un échantillon représentatif de personnes qui peuvent apporter des points de vue et des expériences diversifiés, tout en recueillant des commentaires provenant de divers rôles et de domaines de responsabilité.⁴

⁴ Consultez la fiche-conseil sur la *Mobilisation des communautés d'intérêts* pour obtenir des conseils plus détaillés.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Clarifier les rôles, les responsabilités et les obligations redditionnelles de l'établissement permet d'assurer au mieux l'atteinte des objectifs en matière d'EDI à l'échelle de l'établissement. Confirmer que les superviseuses et superviseurs, les chefs d'équipe et les travailleuses et travailleurs ont des objectifs clairs qui leur permettent d'effectuer leurs activités quotidiennes et d'élaborer leurs approches tout en respectant leurs responsabilités relatives aux plans d'action en matière d'EDI.

Voici quelques exemples de la façon dont divers services ou fonctions peuvent soutenir les procédures et les processus d'EDI :

- Santé et sécurité
 - Assurer la sécurité physique et psychologique grâce à l'EDI (p. ex., équipement de sécurité approprié, toilettes et vestiaires diversifiés et non sexistes, mesures claires de signalement du harcèlement).
- Approvisionnement
 - Souligner l'engagement de l'entreprise et de l'industrie minière à l'égard de l'EDI dans les processus et le matériel d'approvisionnement des établissements, comme dans les avis d'appel d'offres, les ententes avec les fournisseurs et les pages Web connexes.
 - Examiner les contrats pour l'établissement, l'équipement et les fournitures du bâtiment en tenant compte de l'EDI.
- Relations publiques et communications
 - Élaborer des procédures pour communiquer l'information sur l'EDI dans les communications et les canaux réguliers en milieu de travail et dans l'industrie ou dans le secteur public.
 - Encouragez toute personne-ressource des médias à adopter des processus visant à souligner davantage la diversité des talents dans l'industrie, à titre de porte-parole ou d'experts techniques.

Perfectionnement du personnel

Examiner les programmes de formation existants pour s'assurer que les surveillantes et surveillantes, coordonnatrices et coordonnateurs et gestionnaires sont en mesure de diriger des équipes diversifiées, de communiquer de façon inclusive et de soutenir les processus de signalement et de résolution des incidents.

EXAMEN DES PROCESSUS

Un examen des processus existants à l'échelle de l'établissement pour cerner les préjugés ou les obstacles à l'équité et à l'inclusion permettra de déterminer les domaines prioritaires du plan d'action en matière d'EDI. Les principaux domaines de la gestion des talents à prendre en considération sont le recrutement, la gestion du rendement, le perfectionnement des compétences, le maintien en poste et l'avancement.

La mobilisation d'un échantillon représentatif de personnes ayant des points de vue et des expériences diversifiés aidera à cerner les préjugés et les obstacles.⁵ Par exemple, le manque de formation ou de possibilités d'avancement pour un groupe de travailleuses et travailleurs sous-représentés peut être comblé par une formation à l'intention des gestionnaires sur les préjugés inconscients ou sur l'équité entre les sexes. L'examen des processus de gestion des talents tout en tenant compte de l'EDI permettra de cerner les problèmes existants relatifs à la transparence et à l'uniformité et d'orienter les prochaines étapes.

Les Ressources humaines (RH) (ou leur remplaçant désigné) peuvent diriger un examen des procédures et des processus relatifs à l'attraction des talents, au recrutement, à l'adaptation, à l'équité salariale et des avantages sociaux, au perfectionnement des compétences, à l'avancement, à la gestion du rendement, aux récompenses, à la reconnaissance et au maintien en poste. Les RH peuvent également défendre l'analyse de la rémunération et des régimes d'avantages sociaux des travailleuses et travailleurs pour déceler tout signe d'inégalité ou de préjugé. L'établissement d'un lien entre le perfectionnement ou la démonstration des connaissances, des aptitudes ou des compétences en matière d'EDI et la gestion du rendement est une étape importante de l'intégration croissante de l'EDI aux rôles et aux responsabilités.

⁵ Consultez le *Guide sur la collaboration et l'identité communautaires* pour en savoir plus.

CERNER LES TENDANCES

À la suite de l'examen des processus existants de gestion des talents, il est important de cerner les tendances en matière d'inégalité dans la rémunération et les avantages sociaux des travailleuses et travailleurs pour soutenir le recrutement et le maintien en poste. Comparer la rémunération et les régimes d'avantages sociaux des travailleuses et travailleurs sans connaître leur identité peut aider à cerner les tendances en matière d'inégalité. Les comparaisons qui comprennent certains renseignements d'identification, comme les qualifications, les responsabilités et les évaluations du rendement au travail, peuvent également aider à cerner ces tendances. Une fois signalée, toute inégalité peut être corrigée au moyen de l'élaboration ou la modification des politiques et des processus de gestion des talents, ainsi que de programmes de rémunération et d'avantages sociaux. Lorsque les tendances sont cernées correctement, elles révèlent souvent la nature du problème et mettent en lumière des approches possibles pour remédier aux inégalités cernées.

FORMATION

Les priorités de l'entreprise en matière d'EDI permettront d'acquérir des connaissances et des compétences en matière d'EDI à l'échelle des établissements. Chaque effort de formation sur l'EDI est fondé sur la sensibilisation et la communication des attentes de base relatives au milieu de travail inclusif, équitable et respectueux de la diversité.

L'intégration de la formation aux objectifs et aux plans d'action en matière d'EDI fournira à tous le soutien nécessaire pour accroître leur sensibilisation et leurs capacités en matière d'EDI. L'éducation est au cœur du changement de culture continu. Le perfectionnement des compétences en matière d'EDI contribue à une culture d'apprentissage plus agile, ouverte à l'innovation et à l'adaptation pour relever les défis. Plusieurs types de formation sur l'EDI peuvent servir de sujets pour le personnel des établissements :

- sensibilisation interculturelle;
- sensibilisation aux cultures autochtones;
- équité entre les genres dans l'industrie minière;
- préjugés, discrimination systémique et lutte contre le racisme.⁶

Vous y trouverez également, par exemple, des formations axées sur la sensibilisation aux handicaps, sur les mesures d'adaptation, sur les droits de la personne et sur le travail au sein d'une équipe diversifiée.

6 Chacun de ces éléments est accessible à l'adresse [MiHR.ca/fr](https://mihr.ca/fr).



Protocole TSM indicateur 2 : L'AVANCEMENT DE L'ÉQUITÉ, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION

(critères à l'échelle de l'établissement)

CRITÈRES DE NIVEAU AA

NIVEAU AA CRITÈRE 1A

ATTÉNUER LES PRÉJUGÉS

Les établissements miniers peuvent effectuer de nombreux types d'examens pour cerner et atténuer les préjugés dans les processus opérationnels, en particulier en ce qui a trait au recrutement, à la gestion du rendement, au perfectionnement des compétences, au maintien en poste et à l'avancement. Voici quelques façons d'atténuer les préjugés :

- Processus d'attraction et de recrutement des talents
 - Reprendre les processus d'examen, y compris les vérifications contre les préjugés des réviseurs, par exemple en utilisant les meilleurs outils de dépistage automatisés, en effectuant des vérifications sporadiques des résultats ou à l'aide d'un processus à réviseurs multiples.
 - Sensibilisation auprès de diverses communautés et d'organismes qui servent les groupes sous-représentés.

- Accessibilité et mesures d'adaptation (physiques et psychologiques)
 - S'assurer que les offres d'emploi sont rédigées dans un langage clair, inclusif et neutre ainsi que dans des formats qui conviennent aux personnes handicapées (handicap physique ou autre).
- Communiquer la possibilité de recourir à des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées tout au long du processus de recrutement et d'intégration. Perfectionnement des talents et avancement
 - Offrir des possibilités de formation à tous les travailleuses et travailleurs occupant un poste particulier.
 - Permettre aux responsables et aux coordonnatrices et coordonnateurs du recrutement de bénéficier d'une formation sur les préjugés inconscients pour les soutenir dans leur rôle.
- Rémunération, avantages sociaux
 - Examen de la rémunération et des régimes d'avantages sociaux en s'appuyant sur les données démographiques afin de cerner les tendances possibles en matière de préjugés.
 - Tenir compte des besoins d'une main-d'œuvre diversifiée lors de la sélection des régimes d'avantages sociaux.

Chacune de ces options souligne l'importance d'accepter l'inévitabilité des préjugés dans les processus clés et de prendre des mesures pour les atténuer tout en renforçant la sensibilisation et la capacité du personnel.

NIVEAU AA CRITÈRE 1B

DÉMOGRAPHIE LOCALE

La définition du terme « local » peut varier d'un établissement minier à l'autre selon ce qu'il juge pertinent pour son emplacement et les communautés avoisinantes. Toutefois, de nombreux sites sont assujettis aux modalités énoncées dans les ententes sur les répercussions et les avantages (ERA).

De telles ententes entre les entreprises et les communautés comprennent souvent des objectifs d'embauche à l'échelle locale. Dans de telles situations, les sociétés minières peuvent devoir recourir à la vérification de l'identité des candidates et candidats et à la résolution des problèmes dans les cas où l'identité est remise en question. La consultation et la collaboration avec les communautés locales sont des mesures importantes pour établir des relations positives tout en soutenant les possibilités d'emploi local. Consultez le Guide sur la collaboration et l'identité communautaires pour en savoir plus sur la façon de mobiliser les communautés d'intérêts locales.

NIVEAU AA CRITÈRE 1C

REPRÉSENTATION DIVERSIFIÉE

Les établissements peuvent favoriser une représentation diversifiée au sein de leur main-d'œuvre, conformément aux données démographiques régionales ou nationales, lorsque des travailleuses et travailleurs sont recrutés à l'extérieur des communautés locales. La consultation de sources de données (p. ex., Statistique Canada, les commissions du marché du travail, le Conseil RHiM) sur les caractéristiques démographiques régionales ou nationales de la main-d'œuvre en général, et dans le secteur minier en particulier (p. ex., le Conseil RHiM), aidera à déterminer des objectifs fondés sur des données probantes liés à la prise en compte de la diversité au sein des bassins de talents et de candidats.

NIVEAU AA CRITÈRE 1D

MOYENS D'ATTEINDRE LES OBJECTIFS

Fournir des moyens d'améliorer la représentation diversifiée aux différents échelons de l'organisation et dans différents domaines d'emploi contribue à faire en sorte que les diverses communautés profitent pleinement de la prospérité du secteur, ce qui est un résultat direct des efforts en matière d'EDI. Ces méthodes doivent être axées sur les objectifs établis par des personnes ou des groupes au sein d'une organisation. Elles peuvent comprendre des processus liés aux objectifs stratégiques en matière de diversité. Voici quelques exemples de moyens d'atteindre les objectifs :

- plans de carrière personnalisés;
- plans et possibilités de formation et de perfectionnement des compétences;
- programmes de mentorat et d'encadrement pour des talents diversifiés;
- planification de la relève et des objectifs pour les postes clés ou les types de postes de différents niveaux;
- intégration des aptitudes et des compétences en matière d'EDI aux cadres de gestion du rendement.

REMÉDIER AUX TENDANCES

Après avoir cerné les inégalités en matière de rémunération et d'avantages sociaux des travailleuses et travailleurs, les établissements peuvent prendre des mesures pour y remédier. Les modifications apportées à la rémunération et aux régimes d'avantages sociaux peuvent entraîner des changements dans les politiques ou les ententes conclues avec les entrepreneurs à l'échelle de l'entreprise. Les plans visant à remédier aux tendances peuvent être influencés par les obligations imposées par la loi, les ententes existantes, les risques d'atteinte à la réputation et les besoins de recrutement. Les délais peuvent également varier en fonction des cycles d'affectation des ressources.

Pour prévenir la répétition des tendances d'inégalité relevées, il est important de tenir compte de la source de ces inégalités. Elles peuvent refléter un parti pris de la ou du responsable du recrutement ou un manque de compréhension des besoins en matière d'avantages sociaux des travailleuses et travailleurs issus de divers groupes. Envisager de mener des recherches sur les besoins de divers travailleuses et travailleurs (p. ex., par l'entremise de groupes de discussion, de sondages, d'entrevues, etc.) pour comprendre l'efficacité des modifications apportées à la rémunération et aux régimes d'avantages sociaux.

FOURNISSEURS DE PRODUITS ET DE SERVICES

Les établissements miniers peuvent promouvoir leurs processus pour l'avancement de l'équité, de la diversité et de l'inclusion auprès de leurs fournisseurs de produits et de services en :

- créant et en mettant en œuvre un plan de communication⁷ visant à faire connaître leurs priorités en matière d'EDI, notamment dans le cadre du processus d'approvisionnement;
- informant les fournisseurs de produits et de services des plans d'action en matière d'EDI à l'échelle de l'établissement et de tout changement apporté aux processus, particulièrement en ce qui a trait aux relations d'affaires ou pour ce qui a une incidence sur celles-ci;
- demandant aux fournisseurs d'examiner et de confirmer l'engagement de l'entreprise en matière d'EDI;
- offrant des occasions de sensibilisation et de formation en matière d'EDI aux fournisseurs.

7 Voir le *Guide d'élaboration d'une stratégie d'entreprise en matière d'EDI* pour orienter votre discussion sur les objectifs de communications.



Protocole TSM indicateur 2 : L'AVANCEMENT DE L'ÉQUITÉ, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION

(critères à l'échelle de l'établissement)

CRITÈRES DE NIVEAU AAA

NIVEAU AAA CRITÈRE 1

ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ

À l'échelle des établissements, l'efficacité des critères des niveaux A et AA sera évaluée au moins tous les trois ans. Des évaluations régulières permettront de s'assurer que les plans sont sur la bonne voie, que les processus sont suffisants, que les mesures répondent aux critères de l'établissement et que toute lacune peut être corrigée en temps opportun.

Les critères des niveaux A et AA indiquent les domaines prioritaires pour l'évaluation et les mises à jour nécessaires. S'ils ne sont pas déjà définis dans les plans en matière d'EDI de l'établissement, un processus et un calendrier d'examen peuvent être établis par le ou la responsable des plans en matière d'EDI (p. ex. une représentante ou un représentant des ressources humaines, de Santé et sécurité au travail, d'Innovation, d'ESG, etc.).

Le processus d'examen portera sur les étapes clés suivantes :

- déterminer le groupe qui mettra à jour les plans ou les processus d'EDI de l'établissement;
- établir un calendrier des revues internes (p. ex., deux fois par année);
- recueillir et analyser des données pertinentes aux plans d'EDI;
- déterminer le groupe qui examinera les données et l'analyse pertinentes;
- consulter (sondages, groupes de discussion, commentaires écrits, etc.) le groupe d'examen pour recueillir ses commentaires;
- examen par le groupe de mise à jour des commentaires et de la rétroaction sur l'efficacité des plans ou des processus de l'établissement en matière d'EDI;
- décider des mises à jour nécessaires;
- mettre à jour les plans ou les processus de l'établissement en matière d'EDI.

NIVEAU AAA CRITÈRE 1A

POINTS DE VUE DIVERS

La participation continue des personnes et des communautés d'intérêts, qu'elles soient internes ou externes, à l'examen et à la mise à jour des plans ou des processus de l'établissement en matière d'EDI aidera à maintenir la pertinence et l'utilité des plans.⁸ Consultez un échantillon représentatif de personnes qui apportent divers points de vue et expériences, y compris les syndicats ouvriers, les travailleuses et travailleurs et les communautés d'intérêts.⁹ Les examens servent à apporter les changements nécessaires à la mise en œuvre. Les parties prenantes qui participent à l'examen et à la mise à jour des plans ou des processus de l'établissement en matière d'EDI peuvent prendre différentes formes :

- Le groupe d'examen peut être le même que l'équipe qui effectue les mises à jour.
- Le groupe d'examen peut être différent de l'équipe qui effectue les mises à jour.
- Le groupe d'examen peut être plus vaste et plus complet que l'équipe qui effectue les mises à jour.

⁸ Consultez le *Guide sur la collaboration et l'identité* communautaires pour en savoir plus.

⁹ Consultez le *Guide sur la collaboration et l'identité* communautaires pour en savoir plus.

COMMUNICATION DES RÉSULTATS

Les sociétés minières communiquent les résultats de leurs évaluations de l'efficacité de l'EDI au personnel et les publient pour démontrer leur transparence et leur engagement continu à l'égard des valeurs d'EDI.

La communication des résultats de l'évaluation avec le personnel et le public permet de les tenir informés des progrès réalisés vers l'atteinte des critères des niveaux A et AA et de l'engagement continu de la direction à l'égard de l'EDI. La sensibilisation des travailleuses et travailleurs favorise également des changements de comportement en milieu de travail tout en soutenant l'atteinte des objectifs en matière d'EDI.¹⁰

Déterminez les objectifs de communication pour le personnel et le public, les types de renseignements à communiquer, les messages pour chaque groupe et les plateformes de sensibilisation pertinentes. Les renseignements au sujet des résultats des évaluations peuvent être communiqués à l'aide de divers formats accessibles et adaptés à la culture (p. ex., par l'entremise d'un site intranet, de publipostage électronique, de réunions d'unité d'affaires, de communications des dirigeantes et dirigeants, de bulletins d'information, etc.) afin d'assurer l'envergure de la propagation. De plus, les messages portant sur l'importance de l'EDI et ses répercussions sur les personnes et l'organisation et ses communautés d'intérêts aideront les destinataires et destinataires à mieux comprendre les enjeux liés à l'EDI et les mesures prises par l'établissement pour y remédier.

¹⁰ Consultez la fiche-conseil *Favoriser une culture d'EDI en milieu de travail*.

FORMATION SUR L'EDI

L'intégration des valeurs d'EDI aux activités des établissements est soutenue par des processus qui garantissent que le personnel et la direction participent à des programmes de formation ou de sensibilisation sur l'équité, la diversité et l'inclusion. L'achèvement de tels programmes peut être indiqué dans les rapports d'évaluation du rendement et peut faire partie des discussions continues sur le rendement. L'établissement d'un lien entre le perfectionnement ou la démonstration des aptitudes ou des compétences en matière d'EDI et la gestion du rendement est une étape importante de l'intégration croissante de l'EDI aux rôles et aux responsabilités.

Offrir à toutes les travailleuses et tous travailleurs et à la direction des programmes de formation et de sensibilisation au portant sur l'EDI qui appuient le perfectionnement des compétences relatives à d'EDI et les plans et processus à l'échelle de l'établissement. L'offre de nouvelles formations et d'occasions d'apprentissage contribue à faire de l'EDI une priorité.

APPROVISIONNEMENT ET ENTREPRENEURS

Les établissements miniers peuvent intégrer les principes d'EDI à leurs processus d'approvisionnement et à leurs relations avec les entrepreneurs de nombreuses façons. En adoptant une approche holistique en matière d'EDI, les établissements peuvent tenir les fournisseurs et les entrepreneurs responsables des mêmes valeurs que celles énoncées dans les plans et dans les processus en matière d'EDI à l'échelle de l'établissement. Voici quelques exemples d'une telle approche :

- établir des objectifs en matière d'EDI pour les processus liés à l'approvisionnement et à la chaîne d'approvisionnement de l'établissement, y compris l'attribution de points dans le cadre du processus d'EDI;
- exiger des fournisseurs et des entrepreneurs qu'ils examinent et qu'ils s'engagent à appuyer l'énoncé d'engagement en matière d'EDI;
- informer les fournisseurs et les entrepreneurs de tout plan en matière d'EDI à l'échelle de l'établissement et de tout changement de processus auquel ils devraient participer ou qu'ils devraient appuyer;
- exiger que les fournisseurs et les entrepreneurs aient suivi la formation sur l'EDI ou qu'ils présentent une preuve qu'ils l'ont suivie.



Conclusion

Le présent Guide de mise en œuvre de l'EDI fournit des conseils et des renseignements sur l'établissement et le maintien d'une culture d'EDI dans les établissements miniers. Ce guide aide également les établissements à respecter les normes du Protocole TSM pour un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif. Consultez le Guide sur la surveillance, le rendement et la production de rapports pour obtenir des recommandations sur la collecte de renseignements et sur la production de rapports relatifs aux efforts déployés pour favoriser des milieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs.

Mettre en œuvre le principe d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI)

Faire les premiers pas

- Recenser les activités et les processus existants qui favorisent l'EDI dans la culture en milieu de travail.
- Élaborer un plan d'action pour faire passer les efforts de votre établissement au niveau supérieur.

Communiquer

- Veiller à ce que les communications soient accessibles, inclusives et culturellement appropriées.
- Communiquer l'information aux communautés locales de façon cohérente et transparente afin d'établir des relations positives et mutuellement avantageuses.
- Informer les fournisseurs des nouveaux processus et des nouvelles procédures.
- Communiquer les résultats des évaluations de l'efficacité aux travailleuses et travailleurs et au public.

Collaborer

- Collaborer avec les communautés locales et désignées pour élaborer un processus de validation de l'identité et du statut qui appuie les ententes d'affaires et d'emploi existantes.
- Mobiliser un échantillon représentatif de personnes aux points de vue et expériences diversifiés, à l'interne et à l'externe, pour soutenir la planification des mesures, la mise en œuvre efficace et l'évaluation significative. Collaborer avec l'ensemble des portefeuilles de leadership pour promouvoir la responsabilité partagée en matière d'EDI au sein de l'établissement.

Préparer un plan d'action

- S'aligner sur l'engagement et la stratégie de l'entreprise en matière d'EDI.
- Déterminer et mettre en œuvre des procédures qui favorisent une culture d'EDI en milieu de travail, notamment en attribuant des rôles, des responsabilités, des obligations redditionnelles et des ressources claires.
- Examiner les processus existants pour déceler les préjugés ou les obstacles à l'avancement de l'EDI, notamment le recrutement, le maintien en poste, le cheminement, la gestion du rendement et le perfectionnement des compétences, et élaborer des procédures connexes pour limiter leurs effets.
- Analyser la rémunération et les avantages sociaux des travailleuses et travailleurs pour déceler les iniquités ou les préjugés, et mettre en œuvre des procédures pour corriger les tendances qui y sont associées.
- Établir des processus pour constituer une main-d'œuvre diversifiée : à l'échelle locale en ce qui concerne l'économie, l'embauche et la formation des détenteurs de droits locaux et des membres de groupes sous-représentés; à l'échelle régionale et nationale conformément aux efforts de recrutement connexes; et à l'interne en ce qui concerne les niveaux organisationnels et les domaines d'emploi.

Former le personnel

- Faire connaître l'EDI au moyen de programmes de formation adaptés aux travailleuses et travailleurs et à la direction, qui communiquent efficacement les attentes.
- Développer des compétences en matière d'EDI pour appuyer l'apprentissage continu lié à la gestion du rendement et au perfectionnement des compétences.
- Élaborer des processus de gestion de la formation pour assurer la participation du personnel aux programmes de sensibilisation.

Évoluer

- Élargir la culture d'EDI en milieu de travail en intégrant des principes connexes aux processus d'approvisionnement et aux relations avec les entrepreneurs.

Évaluer

- Effectuer régulièrement, au moins tous les trois ans, une évaluation de l'efficacité avec la participation de parties prenantes issues de la diversité.
- Vérifier que les plans d'action sont sur la bonne voie que les processus sont suffisants et que les mesures répondent aux critères de l'établissement.
- Réviser les plans d'action et améliorer les processus en fonction des résultats de l'évaluation.