



**TOWARDS
SUSTAINABLE
MINING**

PROTOCOLE D'ÉVALUATION TSM

Un outil d'évaluation des performances sur des lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs.

OBJECTIF

L'objectif de ce protocole TSM est de faciliter l'amélioration continue des rendements sur les lieux de travail qui mettent en œuvre l'équité, la diversité et l'inclusion. Cet objectif doit être atteint par l'engagement ainsi que par l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies, d'engagements, de programmes et d'objectifs associés. Bien que certaines entreprises puissent commencer ce trajet en se concentrant sur certains groupes sous-représentés, le but ultime est de créer un lieu de travail équitable et inclusif pour tous.

INDICATEURS DE RENDEMENT

Afin d'évaluer les rendements et de mesurer les progrès accomplis, le Protocole relatif aux lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs de l'initiative TSM définit des critères associés à trois indicateurs :

1. **Leadership et stratégie (à mesurer au niveau de l'entreprise)**
2. **Promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (à mesurer au niveau de l'établissement)**
3. **Suivi, performances et rapports (à mesurer au niveau de l'établissement)**

Comme pour tout outil d'évaluation du rendement, un jugement professionnel est nécessaire pour évaluer la cohérence vis-à-vis chaque indicateur et les critères associés. L'application de ce protocole nécessitera donc un certain niveau d'expertise en matière d'audit, d'évaluation des systèmes, de sujets connexes, ainsi que des régimes et exigences réglementaires pertinents. Ce protocole ne garantit pas l'efficacité des efforts déployés par une entreprise pour créer des lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs, mais vise à créer la prise de conscience, la pratique et la culture d'entreprise nécessaires pour réussir. En collaboration avec les travailleurs et les communautés d'intérêt concernées, les entreprises doivent adapter l'application de ce protocole aux contextes juridiques, culturels et sociaux dans lesquels elles opèrent.

Ce protocole est étroitement lié au *Protocole TSM de relations avec les Autochtones et les collectivités*, qui exige des entreprises qu'elles donnent la priorité à l'accès à l'emploi, à la formation et à l'éducation pour les détenteurs de droits, et qu'elles s'engagent auprès des groupes sous-représentés. Le *Protocole TSM relatif aux lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs* développe ces exigences en donnant la priorité à l'implication des peuples autochtones et d'autres personnes sous-représentées dans les approches des entreprises en matière de lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs. Les entreprises qui mettent en œuvre ce protocole sont invitées à se référer au protocole TSM sur les relations avec les populations autochtones et les communautés pour obtenir des conseils supplémentaires sur l'identification et

l'engagement auprès des communautés d'intérêt et sur les possibilités offertes aux détenteurs de droits locaux et aux membres des groupes sous-représentés, entre autres sujets.

Ce protocole est également lié au Protocole TSM relatif aux lieux de travail sécuritaires, sains et respectueux, qui comprend des exigences au niveau de l'établissement pour promouvoir, protéger et soutenir la sécurité physique et psychologique. Le protocole TSM relatif aux lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs constitue une base importante pour la réalisation d'un lieu de travail sécuritaire et respectueux, et vice versa. Les entreprises pourraient avoir besoin de faire appel à de l'expertise interne en matière de sécurité, de santé, de ressources humaines et d'autres domaines afin d'assurer l'utilisation d'une approche collaborative pour la mise en œuvre des deux protocoles.

Indicateur 1: Leadership et stratégie (critère corporatif)

OBJECTIF

Confirmer que le siège social s'engage à développer une stratégie corporative pour des lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs.

CRITÈRE D'ÉVALUATION :

NIVEAU	CRITÈRES
C	L'entreprise ne rencontre pas tous les critères du niveau B.
B	<ol style="list-style-type: none">1. L'entreprise s'engage à favoriser un lieu de travail équitable, diversifié et inclusif.2. Il existe un plan d'action pour répondre à l'ensemble des exigences du niveau A.
A	<ol style="list-style-type: none">1. L'entreprise s'est engagée à respecter le Cadre de l'initiative TSM relative aux lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs.2. Une stratégie d'entreprise est élaborée par le biais d'un engagement avec un échantillon représentatif de personnes qui apportent des perspectives et des expériences diverses. Il s'agit notamment de groupes de travailleurs et d'individus sous-représentés dans l'industrie minière. La stratégie comprend :<ol style="list-style-type: none">a. Objectifs internes soutenus par des plans d'actionb. Programmes de formation ou de sensibilisation.c. Un processus de revue annuelle de la haute direction de la stratégie et des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs internes, dont les résultats sont communiqués à la direction de l'entreprise.d. Des rôles, des responsabilités, des obligations et des ressources clairement définis.3. La stratégie de l'entreprise est communiquée aux travailleurs et, le cas échéant, aux communautés d'intérêt externes.4. Le conseil d'administration est informé de la stratégie de l'entreprise et reçoit des mises à jour sur les progrès réalisés dans sa mise en œuvre.

	<p>5. Il existe un processus permettant de communiquer à la direction de l'entreprise le nombre et le type de problèmes signalés aux mécanismes de signalement et de réponse de l'organisation, ainsi que des informations anonymes sur la réponse, la résolution et la correction de ces problèmes.</p>
AA	<ol style="list-style-type: none"> 1. La stratégie élaborée au niveau A est mise en œuvre. 2. Il existe un processus d'engagement permanent pour réviser et mettre à jour la stratégie de l'entreprise. 3. Les travailleurs reçoivent des mises à jour sur la mise en œuvre de la stratégie d'entreprise et sur le nombre et le type de problèmes signalés aux mécanismes de rapport et de réponse de l'organisation. 4. Des objectifs sont déterminés pour le recrutement, la rétention et la représentation équitables, diversifiés et inclusifs au sein de la direction de l'entreprise, et des rapports publics sont établis sur les progrès accomplis dans la réalisation de ces objectifs.
AAA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Au moins tous les trois ans, une revue indépendante est effectuée sur les éléments suivants : <ol style="list-style-type: none"> a. La culture du lieu de travail dont la portée est alignée sur la stratégie de l'entreprise et basée sur les priorités identifiées par la haute direction et les travailleurs. Les résultats sont utilisés pour informer l'engagement futur et les mises à jour de la stratégie d'entreprise. b. Les compétences des dirigeants d'entreprise en matière de lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs. 2. La stratégie de l'entreprise comprend la mise en œuvre des exigences des indicateurs 2 et 3 du présent protocole dans tous les bureaux et sites. 3. Les structures du conseil d'administration et de la haute direction, les obligations de reddition de compte, les responsabilités et les processus d'établissement de rapports relatifs à la gouvernance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion sont en place. 4. Il existe des rapports publics sur le nombre et le type de problèmes signalés aux mécanismes de rapport et de réponse de l'organisation. 5. Les objectifs de recrutement, de fidélisation et de représentation de la diversité au sein de la direction de l'entreprise, établis au niveau AA, sont atteints et font l'objet d'un rapport public et de plans d'amélioration continue.

Foire aux Questions : Leadership et stratégie (critère corporatif)

#	FAQ
1.	Quels sont les principaux termes et définitions liés aux lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs?
2.	Qu'est-ce qu'une « revue annuelle de la haute direction »?
3.	Qu'est-ce qu'une « revue indépendante »?
4.	Qu'est-ce que la production de « rapports publics »?
7.	Quels sont les groupes sous-représentés dans le secteur minier?
8.	Quelle est le lien entre « l'équité » et le « mérite »?
9.	Quels sont les éléments à prendre en compte par une entreprise lors de l'élaboration d'une stratégie pour des lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs?
10.	Comment une entreprise peut-elle s'engager de façon efficace auprès d'un échantillon représentatif de personnes qui apportent des perspectives et des expériences diverses, y compris des personnes sous-représentées dans l'industrie minière?
11.	Quels sont les moyens d'évaluer les compétences des dirigeants d'entreprise en matière de lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs?
12.	Quels types d'objectifs une entreprise peut-elle établir pour s'assurer d'un recrutement, d'une rétention et d'une représentation équitables, diversifiés et inclusifs au sein de la direction de l'entreprise?
13.	Comment les entreprises peuvent-elles promouvoir la responsabilité des conseils d'administration en matière de lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs?
14.	Quels sont les types de programmes de formation ou de sensibilisation pertinents pour les travailleurs et la direction?

Indicateur 2: Promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion (critères d'établissement)

OBJECTIF

Confirmer que des processus efficaces ont été mis en place pour favoriser une culture d'équité, de diversité et d'inclusion sur le lieu de travail et que les groupes et personnes concernés sont impliqués depuis l'élaboration du processus jusqu'à son évaluation.

CRITÈRE D'ÉVALUATION :

NIVEAU	CRITÈRES
C	L'établissement ne répond pas à tous les critères du niveau B.
B	<ol style="list-style-type: none">1. Certaines initiatives ou processus sont en place pour favoriser une culture d'équité, de diversité et d'inclusion sur le lieu de travail.2. Les communications sur le lieu de travail sont accessibles, inclusives et culturellement appropriées.3. Lorsqu'il existe des accords de priorité en matière d'emploi ou d'opportunités commerciales pour les membres des communautés désignées, l'établissement et la communauté établissent ensemble un processus de validation de l'identité et du statut des candidats et des entreprises.4. Il existe un plan d'action pour répondre à l'ensemble des exigences du niveau A.
A	<ol style="list-style-type: none">1. Des procédures et des processus sont élaborés pour favoriser une culture d'équité, de diversité et d'inclusion sur le lieu de travail. Ces procédures et processus sont fondés sur l'engagement d'un échantillon représentatif de personnes qui apportent des perspectives et des expériences diverses. Il s'agit notamment de groupes de travailleurs et d'individus sous-représentés dans l'industrie minière. Les processus comprennent :<ol style="list-style-type: none">a. Définir clairement les rôles, les responsabilités, les obligations et les ressources afin de promouvoir le partage des responsabilités en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.b. Revue des processus existants, y compris le recrutement, la gestion des performances, le développement des compétences, la rétention et l'avancement, afin d'identifier les préjugés ou les obstacles à l'équité et à l'inclusion.c. Analyse visant à identifier tout modèle d'inégalité en matière de rémunération et d'avantages sociaux des travailleurs.

	<p>2. Des programmes de formation ou de sensibilisation à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sont proposés à tous les travailleurs et à la direction.</p>
AA	<p>1. Des processus sont mis en œuvre pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Atténuer les risques de biais dans les processus de recrutement, de gestion des performances, de développement des compétences, de fidélisation et d'avancement. b. Constituer une main-d'œuvre qui reflète la démographie locale et offre des opportunités économiques, d'emploi et de formation aux détenteurs de droits locaux et/ou aux membres de groupes sous-représentés. c. Promouvoir une représentation diversifiée conforme à la démographie régionale ou nationale si les travailleurs sont recrutés en dehors des communautés locales. d. Fournir des approches pour parvenir à une représentation diversifiée à différents niveaux de l'organisation et dans différents domaines d'emploi. e. Remédier aux inégalités en matière d'indemnisation et de prestations des travailleurs identifiées au niveau A. <p>2. L'établissement sensibilise les fournisseurs et les prestataires de services à ses processus de promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.</p>
AAA	<p>1. L'efficacité des critères de niveau A et de niveau AA est évaluée au moins tous les trois ans.</p> <ul style="list-style-type: none"> a. L'évaluation fait appel à un échantillon représentatif de personnes qui apportent des perspectives et des expériences diverses. Il s'agit notamment de groupes de travailleurs et d'individus sous-représentés dans l'industrie minière. b. Les résultats de l'évaluation sont communiqués aux travailleurs et rendus publics. <p>2. Des processus sont en place pour garantir que les travailleurs et la direction participent à des programmes de formation ou de sensibilisation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.</p> <p>3. L'établissement intègre les principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans ses processus d'approvisionnement et ses relations avec les entrepreneurs.</p>

Foire aux questions : Promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion (critères d'établissement)

#	FAQ
5.	Qu'est-ce qu'une « évaluation de l'efficacité »?
7.	Quels groupes sont sous-représentés dans l'industrie minière?
8.	Quel est le lien entre « équité » et « mérite »?
10.	Comment une entreprise peut-elle s'engager efficacement auprès d'un échantillon représentatif de personnes qui apportent des perspectives et des expériences diverses, y compris des personnes sous-représentées dans l'industrie minière?
14.	Quels sont les types de programmes de formation ou de sensibilisation pertinents pour les travailleurs et la direction?
15.	Les actions d'entreprise peuvent-elles être utilisées pour satisfaire les critères au niveau de l'établissement?
16.	Comment un établissement peut-il s'assurer que les communications sur le lieu de travail sont accessibles, inclusives et culturellement appropriées?
17.	Quels sont les exemples de voies permettant d'atteindre une représentation diversifiée à différents niveaux d'une organisation et parmi des domaines d'emploi variés?
18.	Comment un établissement peut-il identifier et traiter les préjugés ou les obstacles à l'équité, à la diversité et à l'inclusion dans ses processus existants?
19.	Quels types d'opportunités de formation les établissements peuvent-elles offrir aux titulaires de droits locaux et aux groupes sous-représentés?
20.	Comment les établissements peuvent-ils analyser les inégalités en matière de rémunération et d'avantages sociaux?
21.	Comment un établissement peut-il promouvoir des lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs dans ses chaînes d'approvisionnement?

22.	Quels individus ou groupes devraient être considérés comme « locaux »?
------------	--

Indicateur 3: Suivi, rendement et rapports (critère d'établissement)

OBJECTIF

Confirmer que l'établissement s'engage à développer une approche de la collecte et de la communication d'informations sur les lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs.

CRITÈRE D'ÉVALUATION :

NIVEAU	CRITÈRE
C	L'entreprise ne remplit pas tous les critères du niveau B.
B	<ol style="list-style-type: none"> 1. L'établissement recueille des données sur la diversité démographique (sauf dans les juridictions qui interdisent la collecte de données pertinentes). 2. Un champ d'application préliminaire est défini et des méthodes sont élaborées pour la collecte de données et l'établissement de rapports sur les lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs. 3. Il existe un plan d'action pour répondre à toutes les exigences du niveau A.
A	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le champ d'application et les méthodes de collecte et de communication des données sont déterminés par l'engagement d'un échantillon représentatif de personnes qui apportent des perspectives et des expériences variées. Il s'agit notamment de groupes de travailleurs et d'individus sous-représentés dans l'industrie minière. 2. L'établissement publie des informations sur la diversité démographique (sauf dans les juridictions qui interdisent la collecte de données pertinentes) et effectue un suivi et une analyse de façon continue. 3. Lorsqu'un retour d'information ou de commentaires est demandé aux travailleurs dans le cadre du processus de collecte d'informations, conformément à toute législation pertinente en matière de protection de la vie privée, les travailleurs sont clairement informés de ce qui suit : <ol style="list-style-type: none"> a. La finalité de l'utilisation des informations ou du retour d'information du travailleur. b. La nature confidentielle et volontaire de la participation du travailleur au processus.

	<ul style="list-style-type: none"> c. Les processus visant à protéger l'anonymat des travailleurs lors de l'analyse et de la communication des résultats. d. Le stockage sécuritaire et éthique et l'utilisation prévue de toutes les données ou informations recueillies.
AA	<ol style="list-style-type: none"> 1. L'établissement public des informations qualitatives et/ou quantitatives relatives aux lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs et effectue un suivi et une analyse de façon continue. 2. L'établissement fixe des objectifs de rendement, ou applique les objectifs de rendement établis au niveau de l'entreprise, en ce qui concerne les lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs. Ce processus comprend : <ul style="list-style-type: none"> a. La collaboration avec les communautés locales titulaires de droits et les groupes sous-représentés afin d'établir des objectifs en matière d'emploi de personnes issues de ces communautés. b. L'élaboration de plans d'action pour atteindre les objectifs de rendement. c. Démonstration des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs de rendement et établissement de rapports internes sur ces progrès.
AAA	Des rapports publics décrivent les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs de rendement établis au niveau AA.

Foire aux questions: Suivi, rendement et rapports (critères d'établissement)

#	FAQ
4.	Qu'est-ce que la « production de rapports publics »?
6.	Qu'est-ce que le « stockage éthique »?
7.	Quels groupes sont sous-représentés dans le secteur minier?
8.	Quel est le lien entre « équité » et « mérite »?

10.	Comment une entreprise peut-elle s'engager efficacement auprès d'un échantillon représentatif de personnes qui apportent des perspectives et des expériences diverses, y compris des personnes sous-représentées dans l'industrie minière?
15.	Les actions de l'entreprise peuvent-elles être utilisées pour rencontrer les critères au niveau de l'établissement?
23.	Quelle est la différence entre « informations » et « données pertinentes »?
24.	Quels types d'informations qualitatives et quantitatives peuvent être utilisés pour mesurer les lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs?
25.	Quels sont les exemples d'objectifs de rendement pour des lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs?

Annexe 1: Foire aux questions

La foire aux questions constitue un élément obligatoire des auto-évaluations et des vérifications externes par rapport aux protocoles TSM. Les établissements doivent examiner et suivre les définitions et les conseils ci-dessous afin d'assurer une interprétation et une mise en œuvre appropriées des critères énoncés dans le protocole.

DÉFINITIONS

1. Quels sont les principaux termes et définitions liés aux lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs?

Le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion a publié un glossaire qui peut être utile aux entreprises désireuses de comprendre les termes clés liés aux lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs. Le glossaire comprend des termes liés à l'inclusion, à la diversité, à l'équité et à l'accessibilité, ainsi que des termes relatifs à des sujets tels que l'âge, le sexe, les capacités physiques, la race, etc.

Centre canadien pour la diversité et l'inclusion, 2022. Glossaire des termes IDÉA.

<https://ccdi.ca/glossaire-des-termes/>

D'autres sources utiles qui définissent la terminologie de ces questions sont énumérées ci-dessous (certaines sont en anglais seulement) :

The University of British Columbia. n.d. Equity & Inclusion Glossary of Terms.

<https://equity.ubc.ca/resources/equity-inclusion-glossary-of-terms/>

Fondation Canadienne des relations raciales, 2015. Glossaire de la FCRR.

<https://www.crrf-fcrr.ca/en/resources/glossary-a-terms-en-gb-1>

Gouvernement du Canada, 2022. *Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion.*

<https://www.noslangues-ourlanguages.gc.ca/fr/publications/equite-diversite-inclusion-equity-diversity-inclusion-fra>

2. Qu'est-ce qu'une « revue annuelle de direction »?

Les revues de direction annuelles visent à assurer une amélioration continue en évaluant l'efficacité des stratégies, des processus et des politiques en place, ainsi que l'état d'avancement des actions entreprises lors de la précédente revue de direction. Le processus de révision de la gestion doit permettre d'identifier les possibilités d'amélioration, de décrire les plans d'action associés et d'identifier et d'évaluer l'importance potentielle des changements intervenus depuis la révision précédente. La revue doit également fournir un résumé de tout problème de performance significatif identifié, y compris le respect des exigences légales, la conformité avec d'autres normes, politiques et engagements, et l'état des actions correctives.

3. Qu'est-ce qu'une « revue indépendante »?

De façon générale, une revue indépendante implique des commentaires, des conseils et des recommandations qui sont objectifs et de nature experte et qui visent à aider à l'identification, à la compréhension et à la gestion des risques. Le terme « indépendant » signifie que le réviseur ne doit pas être directement impliqué dans les politiques, processus ou fonctions faisant l'objet de la revue. En cas de conflit d'intérêts potentiel, celui-ci doit être identifié et déclaré. Par exemple, il est acceptable qu'un réviseur indépendant soit employé par la même entreprise, à condition que le terme « indépendant » soit respecté. Ce principe est renforcé par le fait qu'il est clairement entendu qu'un réviseur indépendant peut être amené à s'abstenir de participer à une discussion ou à ne pas donner son avis lorsqu'un conflit d'intérêts est susceptible de se produire.

Une revue indépendante de la culture du lieu de travail devrait impliquer un expert chargé d'identifier les forces, les opportunités et les défis actuels en matière de lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs. Le réviseur valide de manière indépendante les améliorations au fil du temps et formule des recommandations pour améliorer la culture du lieu de travail. Le champ d'application de cette revue doit être défini en fonction des priorités identifiées dans le cadre des processus d'engagement avec la direction et les travailleurs. Le réviseur indépendant peut mener des enquêtes sur l'engagement des travailleurs, des entretiens, réviser des documents ou d'autres méthodes qu'il juge nécessaires pour mener à bien le champ d'application convenu de la revue. Toute conclusion ou recommandation résultant de la revue doit être prise en compte dans la poursuite de l'engagement et la mise à jour de la stratégie de l'entreprise. Si une entreprise choisit un réviseur employé au sein de l'entreprise qui répond à la définition « d'indépendant » décrite ci-dessus (p. ex., une fonction d'audit interne), le réviseur doit démontrer qu'il possède au moins des connaissances de base sur le sujet évalué.

4. Qu'est-ce que la production de « rapports publics »?

L'intention du terme « public » lorsqu'il se réfère aux objectifs, aux informations ou aux rapports de l'initiative TSM est que ces informations soient mises à la disposition du public d'une manière ou d'une autre. Par exemple, sur le site web de l'entreprise, dans le cadre des rapports annuels sur le développement durable ou d'autres rapports d'entreprise, ou dans le cadre d'un forum public, ainsi que toute information mise à la disposition d'une partie intéressée qui en fait la demande.

5. Qu'est-ce qu'une évaluation de « l'efficacité »?

L'évaluation de l'efficacité consiste à déterminer si les résultats escomptés du système de management sont atteints, au-delà de la question de savoir si un critère a été respecté. Elle prend en compte à la fois la mesure dans laquelle les activités planifiées ont été réalisées et la mesure dans laquelle les objectifs et les indicateurs de rendement ont été atteints.

6. Qu'est-ce que le « stockage éthique »?

À l'indicateur 3 (niveau AA), l'expression « stockage éthique » fait référence à la notion selon laquelle les entreprises et les établissements protègent les informations personnelles, les stockent de manière sécuritaire et sécurisée et demandent le consentement éclairé des travailleurs lors de l'acquisition et de l'utilisation de ces informations. Les établissements doivent fournir aux travailleurs des exemples de la manière dont les informations seront utilisées et disposer d'un mécanisme permettant aux travailleurs de retirer à tout moment leur consentement à l'utilisation de leurs informations personnelles. Les informations ne doivent pas être utilisées à d'autres fins que celles pour lesquelles elles ont été recueillies. Si les informations sont nécessaires à une autre fin, l'établissement doit demander le consentement du travailleur pour toute utilisation supplémentaire. Les entreprises doivent également garantir l'anonymat lorsqu'elles divulguent des informations sur la diversité de la main-d'œuvre. Outre ces conseils, il convient de respecter les lois et la législation locales en matière de protection de la vie privée.

QUESTIONS FRÉQUEMMENT POSÉES

7. Quels groupes sont sous-représentés dans le secteur minier?

Dans différents contextes nationaux et locaux, certains groupes peuvent être sous-représentés et connaître différents degrés de vulnérabilité et de marginalisation dans le secteur minier. Afin d'identifier les groupes sous-représentés dans leurs contextes locaux et nationaux respectifs, les entreprises sont encouragées à réviser la législation locale pertinente et les données démographiques et de main-d'œuvre disponibles, et à collaborer avec les travailleurs et les communautés d'intérêt concernées.

Lors de l'identification des groupes susceptibles d'être vulnérables et marginalisés dans le secteur minier, il peut être utile de se référer aux ressources suivantes :

- Les Nations unies font référence à des « instruments internationaux visant à lutter contre des formes spécifiques de discrimination, notamment la discrimination à l'égard des peuples autochtones, des migrants, des minorités, des personnes handicapées, la discrimination à l'égard des femmes, la discrimination raciale et religieuse, ou la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre ».
- Au Canada, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* identifie quatre groupes d'équité en matière d'emploi : les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.
- Aux États-Unis, le titre VII du *Civil Rights Act* (loi sur les droits civils) interdit la discrimination en matière d'emploi fondée sur la race, la couleur, la religion, le sexe et l'origine nationale.

- Le Code des droits de l'homme de la province canadienne de l'Ontario stipule que : « La discrimination fondée sur 17 attributs personnels différents - appelés motifs - est contraire à la loi en vertu du Code. Ces motifs sont la citoyenneté, la race, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la couleur, l'ascendance, le handicap, l'âge, la croyance, le sexe/la grossesse, la situation de famille, la situation matrimoniale, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, la réception d'une aide publique (pour le logement) et le casier judiciaire (pour l'emploi) ».

Les entreprises ne sont pas limitées par ces définitions, mais peuvent les utiliser comme point de départ d'une discussion avec leurs travailleurs et les communautés d'intérêt concernées lorsqu'elles identifient les groupes sous-représentés dans les juridictions où elles opèrent. Bien que certaines entreprises puissent se concentrer initialement sur certains groupes sous-représentés, l'objectif ultime devrait être de créer un lieu de travail équitable et inclusif pour tous.

Pour plus de renseignements, voir :

Nations Unies, non daté. Égalité et non-discrimination. <https://www.un.org/ruleoflaw/thematic-areas/human-rights/equality-and-non-discrimination/> (Cette page web contient des liens vers des instruments internationaux visant à lutter contre des formes spécifiques de discrimination.)

Commission ontarienne des droits de la personne, 2013. Guide concernant vos droits et responsabilités en vertu du Code des droits de la personne. <https://www.ohrc.on.ca/fr/guide-concernant-vos-droits-et-responsabilit%C3%A9s-en-vertu-du-code-des-droits-de-la-personne-0> (Ce document explique le Code des droits de l'homme de l'Ontario, y compris des exemples tirés de scénarios réels.)

Gouvernement du Canada, 1995. Loi sur l'équité en matière d'emploi (L.C. 1995, ch. 44). <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/index.html>

U.S. Equal Employment Opportunity Commission. 2000. Title VII of the Civil Rights Act of 1964. <https://www.eeoc.gov/statutes/title-vii-civil-rights-act-1964> Anglais seulement.

8. Quel est le lien entre « équité » et « mérite »?

Le mérite implique une évaluation basée sur une définition claire des connaissances, de l'expérience et des capacités d'un individu par le biais d'une évaluation formelle des rendements et des réalisations. Il s'agit d'un concept qui tente de remplacer les systèmes préexistants fondés sur les privilèges hérités. Il est toutefois entendu que des facteurs tels que la classe, le sexe et la race continuent de contribuer à l'accès non mérité, aux avantages et aux opportunités pour les membres individuels de groupes sociaux historiquement privilégiés ayant des niveaux de pouvoir élevés. Le glossaire des termes relatifs à la diversité, à l'inclusion et à l'appartenance (*Diversity, Inclusion and Belonging*) de l'Université de

Harvard définit le privilège comme suit (traduit de l'anglais) : « Un avantage non mérité et durable qui découle de la race, du sexe, de la sexualité, des capacités, du statut socio-économique, de l'âge et d'autres différences ».

Il est entendu que les personnes sont victimes de discrimination individuelle et de discrimination systémique - des pratiques institutionnalisées qui sont ancrées dans les institutions sociales telles que le gouvernement, la politique, la religion, l'éducation et les organisations. Ces pratiques constituent des barrières qui peuvent empêcher ou imposer des restrictions à des membres de la société pour accéder, utiliser ou s'engager dans des activités qui peuvent être facilement accessibles à d'autres.

L'équité vise à éliminer les obstacles à la pleine participation des individus et des groupes à la société en identifiant et en répondant aux différents besoins. Un exemple courant est la construction de rampes d'accès pour faciliter l'entrée dans les bâtiments, afin de répondre aux besoins des personnes en fauteuil roulant, ainsi que de celles qui ont des poussettes, des bagages, des cannes, etc. Un autre exemple est la construction de salles de bains et de douches privées, sans distinction de sexe, sur un site minier. L'équité en matière d'emploi, à ne pas confondre avec les programmes d'action positive, implique des politiques et des pratiques qui encouragent les lieux de travail à être exempts d'obstacles et à corriger les conditions désavantageuses en matière d'emploi.

Pour plus de renseignements, voir :

Harvard Human Resources. non daté. Glossary of Diversity, Inclusion and Belonging (DIB) Terms.

https://edib.harvard.edu/files/dib/files/dib_glossary.pdf

9. Quels sont les éléments à prendre en compte par une entreprise lors de l'élaboration d'une stratégie pour des lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs?

Le cadre TSM relatif aux lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs fournit un ensemble d'engagements collectifs auxquels les entreprises devraient se référer lors de l'élaboration d'une stratégie d'entreprise. Grâce à l'engagement et à l'analyse, les entreprises devraient chercher à identifier les lacunes et les opportunités, à établir des objectifs et à élaborer des plans d'action.

Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM) propose également un [Programme d'équité entre les sexes dans l'industrie minière](#) qui aide les entreprises à identifier, analyser et établir des objectifs pour des lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs. Il s'agit d'un programme d'un an qui crée des réseaux d'entreprises ou de sites miniers partageant les mêmes idées et qui collaborent pour apprendre les uns des autres, partager les réussites et les défis, et offrir un soutien mutuel pour éliminer les obstacles involontaires.

Des conseils importants sur l'élaboration d'une stratégie d'entreprise sont disponibles auprès de :

The Centre for Global Inclusion, 2021. *Global Diversity, Equity & Inclusion Benchmarks: Standards for Organizations Around the World*. <https://centreforglobalinclusion.org/what-we-do/the-gdeib/user-agreement.html> Anglais seulement. (Ce document fournit une norme de référence détaillée qui peut être utilisée par les organisations comme outil de planification stratégique en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.)

Centre canadien pour la diversité et l'inclusion, 2014. *Locking in Your Leadership: Toolkit for Developing a Diversity and Inclusion Strategy*. <https://ccdi.ca/media/2079/20200130-locking-in-your-leadership-toolkit-for-developing-a-di-strategy.pdf> Anglais seulement. (Ce document fournit un cadre pour la création d'un document de stratégie pour la diversité et d'inclusion qui peut être adapté à différentes organisations.)

The University of British Columbia. 2022. *Activating Inclusion Toolkit: Equity, Diversity, and Inclusion through Systems Change*. https://equity3.sites.olt.ubc.ca/files/2022/04/Toolkit_EDISystemsChange.pdf Anglais seulement. (Ce document aide les organisations à comprendre les initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans le contexte plus large de l'organisation et à formuler leurs plans stratégiques de changement.)

10. Comment une entreprise peut-elle s'engager de façon efficace auprès d'un échantillon représentatif de personnes qui apportent des perspectives et des expériences diverses, y compris des personnes sous-représentées dans l'industrie minière?

Lors de l'élaboration de stratégies et de processus au niveau A, les bureaux et les établissements de l'entreprise sont tenus d'impliquer des personnes ayant un large éventail de points de vue et d'expériences. Il s'agit notamment de personnes appartenant à des groupes d'ouvriers ou de travailleurs concernés, et plus particulièrement de personnes appartenant à des groupes qui ont tendance à être sous-représentés dans l'industrie minière. L'objectif de ce critère est de s'assurer que les entreprises promeuvent la responsabilité partagée pour des lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs en s'engageant auprès des personnes internes et externes à l'entreprise. L'engagement auprès des communautés d'intérêt externes revêt une importance particulière si la base de travailleurs internes d'une entreprise comprend un nombre limité de personnes issues de groupes sous-représentés. Au sein de l'entreprise, il convient également de s'efforcer d'impliquer des personnes issues de divers secteurs d'activité (p.ex., les achats, les finances).

Les entreprises devraient prévoir des processus de retour d'information ou d'engagement inclusifs et accessibles qui offrent des possibilités à tous, en particulier aux personnes appartenant à des groupes sous-représentés ou à des populations susceptibles de présenter un risque accru de vulnérabilité ou de marginalisation. Même si tous les individus ou groupes ne participeront pas à ces processus, l'entreprise doit démontrer que ces possibilités d'engagement sont disponibles.

Pour faciliter la participation d'un large éventail de personnes, l'entreprise devrait envisager de créer des possibilités d'engagement pendant les heures de travail normales et considérer l'implication des travailleurs dans ces processus comme faisant partie des activités normales de l'entreprise - et non comme une responsabilité bénévole supplémentaire. La participation doit être encouragée par une planification inclusive, mais elle doit rester volontaire. Il peut également être utile d'utiliser des stratégies mixtes qui facilitent la discussion (p. ex., les groupes de discussion) et d'offrir des possibilités de contribution anonyme ou confidentielle (p.ex., les enquêtes). Pour favoriser une participation significative, les processus d'engagement doivent notamment prendre en compte les éléments suivants :

- L'utilisation d'un langage clair et inclusif;
- Faire appel à un facilitateur neutre;
- Offrir des options aux personnes ayant des capacités différentes;
- Intégrer différentes approches pour soutenir le dialogue, l'écoute et la pensée créative;
- Établir des « règles d'engagement » ou s'y référer (p. ex., le respect et la valorisation de la diversité);
- Mettre en œuvre des processus visant à garantir la confidentialité, le cas échéant ou sur demande.

11. Quels sont les moyens d'évaluer les compétences des dirigeants d'entreprise en matière de lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs?

Les experts indépendants chargés d'évaluer les compétences des dirigeants d'entreprise peuvent utiliser diverses méthodologies, telles que :

- Des exercices annuels d'autoréflexion à l'aide de questionnaires;
- Une séance de réflexion animée;
- La vérification que la formation de base a été suivie
- La démonstration de la manière dont l'inclusion et le respect sont pris en compte dans les processus de prise de décision.

12. Quels types d'objectifs une entreprise peut-elle établir pour s'assurer d'un recrutement, d'une rétention et d'une représentation équitables, diversifiés et inclusifs au sein de la direction de l'entreprise?

Une entreprise peut établir des objectifs fondés sur des données probantes en matière de recrutement, de fidélisation et d'engagement des dirigeants d'entreprise de différentes manières. Il peut s'agir d'objectifs quantitatifs (p. ex., représentation diversifiée, équité en matière de rémunération, taux de rétention des personnes issues de groupes sous-représentés, allocation de budget à des initiatives pertinentes) ou d'objectifs qualitatifs (p.ex., sentiments d'appartenance, d'inclusion ou d'engagement évalués au moyen d'enquêtes ou d'entretiens réguliers). Une entreprise peut également établir des objectifs liés au processus (p.ex., la mise en œuvre d'une politique selon laquelle tous les bassins de candidats doivent répondre à certaines exigences en matière de représentation diversifiée, des exigences en matière de formation liée à l'équité, à la diversité et à l'inclusion, la mise en place d'un comité de direction de haut niveau).

13. Comment les entreprises peuvent-elles promouvoir la responsabilité des conseils d'administration en matière de lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs?

Une façon importante d'améliorer le niveau de responsabilité et de reddition de compte du conseil d'administration consiste à bonifier la production de rapports (pour le conseil d'administration) sur les paramètres clés relatifs aux lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs. Par exemple, le *Minerals Council of Australia* (MCA) a mis au point une boîte à outils industrielle contenant des paramètres sur le harcèlement sexuel qui peuvent être rapportés dans le cadre des rapports sur la sécurité, fournissant ainsi des informations plus complètes sur la santé et la sécurité physiques et psychologiques sur le lieu de travail.

Minerals Council of Australia, 2021. Respect@Work: Board Reporting Framework.

https://www.minerals.org.au/sites/default/files/Respect%40Work_Guidance%20-%20Board%20reporting%20framework.pdf Anglais seulement.

14. Quels sont les types de programmes de formation ou de sensibilisation pertinents pour les travailleurs et la direction?

Les établissements peuvent envisager un large éventail de programmes et de formats de formation ou de sensibilisation. Par exemple, des programmes liés à ce qui suit :

- La discrimination;
- Les stéréotypes;
- La sensibilisation et les compétences interculturelles;
- Les préjugés conscients et inconscients;
- Les microagressions;
- La santé mentale;

- L'antiracisme et l'anti-oppression;
- Le pouvoir et les privilèges;
- Le harcèlement et la violence, incluant les actes sexuels et sexistes.
- Les interventions des observateurs;
- L'alliance inclusive (p.ex., l'entretien de relations visant à favoriser l'inclusion de personnes appartenant à des groupes sous-représenté).
- la sécurité psychologique.

Les établissements devraient identifier et hiérarchiser les besoins de formation en s'engageant auprès des travailleurs et d'autres communautés d'intérêt concernées. Les établissements peuvent également identifier les besoins de formation à partir des résultats d'examens internes ou externes, ou de l'analyse des problèmes signalés par les mécanismes de réponse des travailleurs. Les exigences de formation doivent être incluses dans les processus d'intégration et être suivies en permanence. Pour encourager la participation significative des travailleurs et de la direction, les entreprises peuvent envisager d'expliquer aux travailleurs comment ces programmes sont liés à la vision globale et à la mission de l'organisation.

Parmi les exemples de programmes de formation pertinents, citons les programmes de formation en ligne du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière sur la sensibilisation aux questions autochtones et interculturelles :

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, 2022. Formation de sensibilisation aux cultures autochtones. <https://mihr.ca/fr/diversite-et-inclusion/formation-de-sensibilisation-aux-cultures-autochtones/>

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, 2020. Formation sur la sensibilisation interculturelle. <https://mihr.ca/inclusion-diversity/intercultural-awareness-training/>

D'autres ressources utiles comprennent ce qui suit :

ACEC British Columbia. 2022. Allyship Practices to Foster Inclusion and Belonging. https://acec-bc.ca/wp-content/uploads/2022/11/2022-11-23_Allyship_Guideline_FINAL_v2.pdf Anglais seulement.

HCMA. 2018. Designing for Inclusivity Strategies for Universal Washrooms and Change Rooms in Community and Recreation Facilities. https://hcma.ca/wp-content/uploads/2018/01/HCMA_Designing-for-Inclusivity_V1-1.pdf Anglais seulement.

15. Les actions d'entreprise peuvent-elles être utilisées pour satisfaire les critères au niveau de l'établissement?

Les politiques, programmes ou rapports de l'entreprise peuvent être utilisés pour répondre aux critères au niveau de l'établissement. Par exemple, les politiques de l'entreprise en matière de ressources humaines peuvent être utilisées pour répondre aux exigences du niveau de l'établissement si l'établissement peut démontrer que ces politiques sont effectivement mises en œuvre. Les rapports de l'entreprise peuvent également être utilisés pour répondre aux exigences au niveau de l'établissement si les informations sont ventilées par établissement. Par exemple, un rapport d'entreprise contenant des informations sur la proportion de femmes ou d'autochtones au sein de l'organisation devra fournir ces informations pour chaque établissement. En l'absence de politiques ou de stratégies d'entreprise, les établissements peuvent concevoir et mettre en œuvre leurs propres processus pour répondre aux exigences des indicateurs 2 et 3.

16. Comment un établissement peut-il s'assurer que les communications sur le lieu de travail sont accessibles, inclusives et culturellement appropriées?

Les établissements peuvent se référer à plusieurs ressources spécialisées pour obtenir des conseils sur les communications accessibles, inclusives et culturellement appropriées sur le lieu de travail. Par exemple :

IncludeAbility, 2021. Guide: Creating Accessible and Inclusive Communications.

[https://includeability.gov.au/sites/default/files/2021-07/03 - includeability - guide - creating accessible and inclusive communications.pdf](https://includeability.gov.au/sites/default/files/2021-07/03_-_includeability_-_guide_-_creating_accessible_and_inclusive_communications.pdf)

Anglais seulement. (Ce document fournit des conseils aux organisations pour déterminer les besoins en communication des employés, utiliser un langage inclusif et garantir l'accès et l'inclusion dans les communications écrites et les réunions.)

Queensland Government, non daté. Inclusive Communications Guide.

<https://qed.qld.gov.au/workingwithus/induction/workingforthedepartment/humanresources/Documents/inclusive-communication-guide.pdf>

Anglais seulement. (Ce document fournit des principes clés et des exemples de pratiques à éviter pour un langage inclusif, des interactions, des prises de décision, des réunions, etc.)

Karapita, Mike, e.d. 2017. Inclusive Language in Media: A Canadian Style Guide.

[https://www.humber.ca/makingaccessiblemedia/modules/01/transript/Inclusive Language Guide Aug 2019.pdf](https://www.humber.ca/makingaccessiblemedia/modules/01/transript/Inclusive_Language_Guide_Aug_2019.pdf)

Anglais seulement. (Ce document fournit des conseils aux professionnels des médias au Canada sur la manière d'aborder et de décrire le handicap dans les communications.)

Public Works and Government Services Canada Translation Bureau. 2015. Elimination of Stereotyping in Written Communications. [https://www.btb.termiumplus.gc.ca/tcdnstyl-](https://www.btb.termiumplus.gc.ca/tcdnstyl-chap?lang=fra&lettr=chapsect14&info0=14#zz14)

[chap?lang=fra&lettr=chapsect14&info0=14#zz14](https://www.btb.termiumplus.gc.ca/tcdnstyl-chap?lang=fra&lettr=chapsect14&info0=14#zz14) Anglais seulement. (Cette page web présente des exemples de stéréotypes et explique comment les résoudre dans les communications écrites)

17. Quels sont les exemples de parcours permettant d'atteindre une représentation diversifiée à différents niveaux d'une organisation et parmi des domaines d'emploi variés?

Il existe de nombreuses façons pour un établissement d'améliorer la représentation de la diversité à différents niveaux de l'organisation et dans différents domaines fonctionnels de l'entreprise. Par exemple :

- Formation pour soutenir la progression de carrière des travailleurs ou pour développer des compétences dans de nouveaux domaines fonctionnels qui intéressent les travailleurs.
- Planification de la relève qui prend en considération les objectifs de diversité.
- L'identification et l'application de compétences liées à l'équité, à la diversité et à l'inclusion dans les descriptions de poste.

18. Comment un établissement peut-il identifier et traiter les préjugés ou les obstacles à l'équité, à la diversité et à l'inclusion dans ses processus existants?

Divers types de revues ou d'analyses peuvent être menés pour identifier les préjugés ou les obstacles à l'équité, à la diversité et à l'inclusion dans les processus existants. En voici quelques exemples :

- La revue des processus de recrutement ou de passation de marchés, y compris des agences de recrutement;
- Des enquêtes sur la perception qu'ont les travailleurs d'un traitement équitable, y compris par le biais d'entretiens de fin d'emploi;
- Les efforts visant à garantir un accès équitable aux informations sur les emplois disponibles, les possibilités de développement des compétences et les avantages sociaux, y compris pour les employés en congé;
- Des ressources et un soutien pour les possibilités de formation et de développement;
- Des audits d'accessibilité pour déterminer si les infrastructures physiques et les installations sont sécuritaires, inclusives et accueillantes pour tous;
- La revue des pratiques de gestion des rendements et des politiques de rétention et de promotion;
- L'examen du code vestimentaire et des politiques de propreté.

19. Quels types d'opportunités de formation les établissements peuvent-elles offrir aux titulaires de droits locaux et aux groupes sous-représentés?

Il incombe à un établissement de collaborer avec ses communautés d'intérêt pour définir et identifier les détenteurs de droits locaux et les groupes sous-représentés concernés. Les établissements peuvent offrir des possibilités de formation directes ou indirectes aux titulaires de droits locaux et aux groupes sous-représentés, dans le but de soutenir leur recrutement et leur avancement au sein de l'organisation. Par exemple, une installation peut :

- Fournir une formation en cours d'emploi à un individu ou à une cohorte d'individus.
- Organiser et financer des sessions ou des programmes de formation administrés par un tiers afin de soutenir le développement des compétences et des connaissances nécessaires à l'emploi dans différents secteurs de l'établissement.
- Offrir des bourses ou d'autres formes de soutien financier pour une formation avancée dans des établissements d'enseignement supérieur ou des universités.

Au Canada, le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM) propose des programmes de formation à la préparation à l'emploi pour les peuples autochtones, qui enseignent des compétences à l'aide d'exemples, d'outils et de documents de l'industrie, ainsi que de méthodes d'enseignement traditionnelles autochtones. De plus amples informations sont disponibles aux liens suivants :

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, 2022. L'essentiel des mines : Formation sur l'employabilité destinée aux autochtones. <https://mih.ca/fr/sdcimc/l'essentiel-des-mines-un-programme-de-formation-sur-l'employabilite-destine-aux-autochtones/>

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, 2022. Mines de potentiel : mobilisation des femmes, des jeunes et des nouveaux arrivants dans l'industrie minière. <https://mih.ca/fr/sdcimc/mines-de-potentiel/>

20. Comment les établissements peuvent-ils analyser les inégalités en matière de rémunération et d'avantages sociaux?

De nombreuses organisations gouvernementales et non gouvernementales ont élaboré des orientations sur l'analyse des inégalités en matière de rémunération des travailleurs, ainsi que des outils pour aider les employeurs à concevoir des politiques de rémunération équitables qui s'attaquent à la nature systémique de la discrimination salariale, en veillant à ce que les individus reçoivent un salaire égal pour un travail de valeur égale. Pour certains sites miniers, les avantages sociaux peuvent

être déterminés au niveau de l'entreprise. Lorsque c'est le cas, les établissements peuvent utiliser cette information dans leur analyse.

Des ressources utiles sont indiquées ci-après :

Australian Government, 2019. *The gender pay gap calculator*. <https://www.wgea.gov.au/tools/the-gender-pay-gap-calculator> Anglais seulement. (Cet outil aide les entreprises à calculer les écarts de représentation des hommes et des femmes, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et les écarts de rémunération relatifs entre les hommes et les femmes, entre autres variables.)

Australian Government, 2017. *Quick guide to designing an equitable remuneration policy*. <https://www.wgea.gov.au/tools/designing-equitable-remuneration-policy> Anglais seulement. (Cette page web fournit des exemples utiles et des pratiques de pointe en matière de politiques de rémunération équitables pour les femmes)

Australian Government. 2017. *Pay equity and legal risk management*. <https://www.wgea.gov.au/tools/pay-equity-and-legal-risk-management> Anglais seulement. (Cette page web propose une série de considérations pour gérer le risque juridique lié à l'équité salariale.)

Australian Government, 2016. *Guide to gender pay equity*. <https://www.wgea.gov.au/tools/guide-to-pay-equity> Anglais seulement. (Ce document aide les organisations à identifier et à analyser les écarts de rémunération liés au genre et à établir des stratégies pour gérer et améliorer l'équité salariale entre les hommes et les femmes.)

Dans certaines juridictions, des analyses ou des actions en matière d'équité salariale peuvent déjà être prescrites. Dans ce cas, les entreprises devront aligner leurs pratiques sur les exigences juridictionnelles. Au Canada, par exemple, la Loi sur l'équité salariale garantit que les salariés travaillant dans des établissements relevant de la compétence fédérale reçoivent un salaire égal pour un travail de valeur égale. La loi canadienne sur les droits de la personne stipule également que « constitue un acte discriminatoire le fait pour un employeur d'établir ou de maintenir des différences de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins employés dans le même établissement et effectuant un travail de valeur égale ». Dans la province canadienne du Québec, une loi provinciale sur l'équité salariale établit en outre des exigences « pour corriger les différences de rémunération dues à la discrimination systémique fondée sur le sexe, subie par les personnes qui occupent des postes dans des catégories d'emplois à prédominance féminine ».

Pour plus de renseignements concernant ces exemples de législation, voir :

Loi sur l'équité salariale (L.C. 2018, ch. 27, art. 416). <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/p-4.2/page-1.html>

Loi Canadienne sur les droits de la personne (L.R.C., 1985, ch. H-6). <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/>

E-12.001. Loi sur l'équité salariale. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/E-12.001?&cible=>

Bureau de l'équité salariale, 2019. Le guide de compréhension de la Loi sur l'équité salariale de l'Ontario. <https://payequity.gov.on.ca/docs/1-au-sujet-de-la-presente-publication/?lang=fr>

21. Comment un établissement peut-il promouvoir des lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs dans ses chaînes d'approvisionnement?

Un établissement peut prendre une série de mesures pour promouvoir des lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs au sein de sa chaîne d'approvisionnement. Dans les cas où les décisions en matière d'approvisionnement sont prises au siège social, les politiques et pratiques de l'entreprise applicables au niveau de l'établissement peuvent être utilisées pour répondre aux exigences en matière d'engagement de la chaîne d'approvisionnement.

Voici quelques exemples d'actions que les établissements peuvent mettre en place :

- Développement de processus internes tenant compte des engagements et des actions des fournisseurs pour favoriser des lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs, parmi d'autres facteurs, dans le cadre du processus de sélection des fournisseurs.
- L'obligation pour les fournisseurs de signer un code de conduite comprenant des engagements en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.
- Application d'une loupe de diversité au profil des propriétés des fournisseurs potentiels et prise en compte de ce facteur dans le processus de sélection des fournisseurs.
- Fixation d'objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la chaîne d'approvisionnement de l'établissement.
- Programmes de sensibilisation et de formation pour les entrepreneurs et les fournisseurs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

22. Quels individus ou groupes devraient être considérés comme « locaux » ?

L'indicateur 1 du Protocole TSM de relation avec les Autochtones et les collectivités exige que les établissements mettent en place des processus d'identification des communautés d'intérêt, y compris celles qui sont sous-représentées dans le contexte local. Dans le cadre de ce processus, et en consultation avec les communautés d'intérêt, les établissements peuvent définir des paramètres permettant de considérer des individus ou des groupes comme étant « locaux », « régionaux », ou d'autres distinctions qui peuvent être utiles pour soutenir l'engagement. Les personnes considérées comme étant « locales » varient d'un site à l'autre. L'identification des détenteurs de droits locaux doit se faire en consultation avec les communautés d'intérêt locales.

23. Quelle est la différence entre « informations » et « données pertinentes » ?

Les données sont les faits ou les détails à partir desquels l'information est dérivée. Les données individuelles sont rarement utiles en elles-mêmes. Pour que les données deviennent des informations, elles doivent être placées dans leur contexte. Afin de fournir des informations sur la diversité démographique, l'établissement doit tout d'abord collecter des données pertinentes sur la base du champ d'application et des méthodes définis dans l'indicateur 3, niveau A, clause 1. Les données recueillies doivent ensuite être analysées et contextualisées afin d'élaborer les informations qui seront ensuite communiquées conformément à l'indicateur 3, niveau A, clause 2. Lorsqu'un établissement publie des informations pertinentes sur la diversité démographique conformément à cette clause, les informations communiquées doivent inclure les données pertinentes ainsi que les résultats de toute analyse et contextualisation pertinente.

24. Quels types d'informations qualitatives et quantitatives peuvent être utilisés pour mesurer les lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs ?

Il existe une série d'approches que les établissements peuvent utiliser pour mesurer et évaluer des lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs. Par exemple, les enquêtes sur l'engagement et l'appartenance des travailleurs, les enquêtes sur la culture, les audits sur l'équité salariale, les évaluations des droits de l'homme, les entretiens de fin d'emploi et les audits sur la gestion des handicaps. Les domaines prioritaires et les approches de la collecte d'informations devraient être identifiés par le biais d'un engagement avec les travailleurs et les communautés d'intérêt concernées.

Voici quelques exemples de cadres de déclarations et production de rapports relatifs à l'équité, à la diversité et à l'inclusion :

Global Reporting Initiative, 2016. GRI 405: Diversity and Equal Opportunity.

<https://www.globalreporting.org/standards/media/1020/gri-405-diversity-and-equal-opportunity->

[2016.pdf](#) Anglais seulement. (Ce document fournit des exemples de données et d'informations qui peuvent être communiquées en matière de diversité et d'égalité des chances. Par exemple, les données relatives au sexe et à l'âge des membres des agences de gouvernance ou de la main-d'œuvre d'un organisme.)

Bloomberg. 2022. Gender Reporting Framework.

https://assets.bbhub.io/company/sites/46/2021/05/1121150_BBGT_2021GEI_Updte_GenderReportFrame_FNL.pdf Anglais seulement. (Ce document contient des informations détaillées sur la manière de mesurer et de suivre les données relatives à la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes en milieu de travail.)

Minerals Council of Australia, 2021. Example Culture Survey.

https://www.minerals.org.au/sites/default/files/Respect%40Work_Template%20-%20Example%20culture%20survey.pdf Anglais seulement. (Ce document propose des questions qui peuvent être incluses dans une enquête sur la culture organisationnelle et qui peuvent fournir des données importantes en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.)

25. Quels sont les exemples d'objectifs de rendement pour des lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs?

Il existe toute une série d'approches pour fixer des objectifs de performance qualitatifs ou quantitatifs liés à des lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs. Tout objectif de rendement doit faire référence à des preuves, une analyse et un engagement qui identifient les principaux défis et opportunités pour promouvoir des lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs. Il est important de fixer des objectifs dans les trois domaines. Par exemple :

- Objectifs liés à l'équité - tels que les objectifs de débiaisage des processus liés à la rémunération, aux avantages sociaux, à l'engagement et à l'avancement, ou les objectifs d'achèvement de la formation des employés.
- Objectifs liés à la diversité - tels que l'augmentation de la représentation de la diversité et des taux de rétention des travailleurs ou des parties prenantes de la chaîne d'approvisionnement, ou dans l'ensemble des domaines fonctionnels.
- Objectifs liés à l'inclusion - tels que l'amélioration des pratiques visant le sentiment d'appartenance ou d'alliance entre travailleurs.

Pour plus d'exemples, voir :

- Centre canadien pour la diversité et l'inclusion, 2014. *Locking in Your Leadership: Toolkit for Developing a Diversity and Inclusion Strategy*. <https://ccdi.ca/media/2079/20200130-locking->

[in-your-leadership-toolkit-for-developing-a-di-strategy.pdf](#) Anglais seulement. (Ce document propose plusieurs exemples d'objectifs qu'une entreprise pourrait établir en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.)

- The Centre for Global Inclusion, 2021. *Global Diversity, Equity & Inclusion Benchmarks: Standards for Organizations Around the World*. <https://centreforglobalinclusion.org/what-we-do/the-gdeib/user-agreement.html> Anglais seulement. (Ce document fournit une norme de référence détaillée qui peut être utilisée par les organisations comme outil de planification stratégique en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.)

Guide de mise en œuvre au Canada

Au Canada, de quelle façon les engagements en faveur de la réconciliation autochtone se recourent-ils avec les efforts visant à promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion?

Les appels à l'action de la Commission de vérité et de réconciliation du Canada (2015) « invitent le secteur des entreprises au Canada à adopter la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones comme cadre de réconciliation et à appliquer ses principes, ses normes et ses standards aux politiques des entreprises et aux activités opérationnelles de base concernant les peuples autochtones, leurs terres et leurs ressources ». Entre autres engagements, la Commission de vérité et de réconciliation demande aux entreprises de « veiller à ce que les peuples autochtones aient un accès équitable aux possibilités d'emploi, de formation et d'éducation dans le secteur des entreprises, et à ce que les communautés autochtones tirent des avantages durables à long terme des projets de développement économique ».

Alors que le Protocole TSM de relation avec les Autochtones et les collectivités (2019) vise à répondre à ces appels à l'action et à d'autres; il existe des liens importants entre l'engagement en faveur de la réconciliation et les efforts déployés par les entreprises pour favoriser des lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs. Le Protocole relatif aux lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs de l'initiative TSM exige des entreprises qu'elles mettent en œuvre des processus visant à obtenir une main-d'œuvre qui reflète la démographie locale et à offrir des opportunités économiques et d'emploi aux détenteurs de droits locaux et aux groupes sous-représentés. Dans le contexte canadien, les opportunités économiques et d'emploi devraient être prioritaires pour les détenteurs de droits autochtones. Certaines entreprises peuvent déjà avoir conclu des accords formels avec les communautés autochtones concernant ces opportunités. À l'étranger, d'autres types de détenteurs de droits locaux ou de groupes sous-représentés peuvent également être concernés.

Pour plus d'informations, voir :

Truth and Reconciliation Commission of Canada. 2015. Truth and Reconciliation Commission of Canada: Calls to Action. https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/british-columbians-our-governments/indigenous-people/aboriginal-peoples-documents/calls_to_action_english2.pdf Anglais seulement.

National Inquiry into Missing and Murdered Indigenous Women and Girls. 2019. Reclaiming Power and Place: The Final Report of the National Inquiry into Missing and Murdered Indigenous Women and Girls. <https://www.mmiwg-ffada.ca/final-report/> Anglais seulement. (Ce document fournit des informations importantes sur la violence contre les femmes et les filles autochtones et les personnes 2SLGPTQQIA au Canada, y compris certains appels à la justice adressés aux industries.)

ANNEXE 2: LISTE D'AUTO-ÉVALUATION TSM

LIEUX DE TRAVAIL ÉQUITABLES, DIVERSIFIÉS ET INCLUSIFS

NOM DE L'ÉTABLISSEMENT :		NOM DE L'ENTREPRISE :	
ÉVALUÉ PAR :		DATE DE L'ÉVALUATION :	

DOCUMENTS JUSTIFICATIFS/PREUVES :	
NOM DES DOCUMENTS	EMPLACEMENT

PERSONNES INTERROGÉES:			
NOM	RÔLE	NOM	RÔLE

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
INDICATEUR 1: LEADERSHIP ET STRATÉGIE (CRITÈRE CORPORATIF)					
INDICATEUR 1 NIVEAU B	1. L'entreprise s'est-elle engagée à favoriser un lieu de travail équitable, diversifié et inclusif?				
	2. Existe-t-il un plan d'action pour répondre à toutes les exigences du niveau A?				
	<i>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau B, passez aux questions de niveau A. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau B, évaluez l'établissement au niveau C.</i>				
INDICATEUR 1 NIVEAU A	1. Existe-t-il un engagement de l'entreprise conforme au cadre de l'initiative TSM relatif aux lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs?				
	2. La stratégie de l'entreprise a-t-elle été élaborée en collaboration avec un échantillon représentatif de personnes apportant des perspectives et des expériences diverses et incluant des groupes de travailleurs et des individus sous-représentés dans l'industrie minière ? La stratégie comprend-elle :				
	a. Des objectifs internes soutenus par des plans d'action?				

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
	b. Programmes de formation ou de sensibilisation?				
	c. Un processus de revue annuelle par la direction de la stratégie et des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs internes, dont les résultats sont communiqués à la direction de l'entreprise?				
	d. Rôles, responsabilités, obligations et ressources clairement définis?				
	3. La stratégie de l'entreprise est-elle communiquée aux travailleurs et, le cas échéant, aux communautés d'intérêt externes?				
	4. Le conseil d'administration est-il informé de la stratégie de l'entreprise et reçoit-il des mises à jour sur les progrès réalisés dans sa mise en œuvre?				

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
	5. Existe-t-il une procédure permettant de communiquer à la direction de l'entreprise le nombre et le type de problèmes signalés aux mécanismes de signalement et de réponse de l'organisation, ainsi que des informations anonymes sur la réponse, la résolution et la remédiation de ces problèmes?				
	<i>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau A, passez aux questions de niveau AA. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau A, évaluez l'établissement au niveau B.</i>				
INDICATEUR 1 NIVEAU AA	1. La stratégie développée au niveau A est-elle mise en œuvre?				
	2. Existe-t-il un processus d'engagement permanent pour la révision et la mise à jour de la stratégie d'entreprise?				
	3. Les travailleurs reçoivent-ils des mises à jour sur la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise et sur le nombre et le type de problèmes signalés aux mécanismes de signalement et de réponse de l'organisation?				

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
	4. Des objectifs ont-ils été établis en matière de recrutement, de fidélisation et de représentation équitables, diversifiés et inclusifs au sein de la direction de l'entreprise, et des rapports publics ont-ils été établis sur les progrès accomplis dans la réalisation de ces objectifs?				
	<i>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau AA, passez aux questions de niveau AAA. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau AA, évaluez l'établissement au niveau A.</i>				
INDICATEUR 1 NIVEAU AAA	1. Les éléments suivants font-ils l'objet d'un examen indépendant au moins tous les trois ans?				
	a. La culture du lieu de travail, dont la portée est alignée sur la stratégie de l'entreprise et basée sur les priorités identifiées par la direction et les travailleurs ? Les résultats sont-ils utilisés pour documenter l'engagement futur et les mises à jour de la stratégie d'entreprise?				
	b. Les compétences des dirigeants d'entreprise en matière de lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs?				
	2. La stratégie de l'entreprise prévoit-elle la mise en œuvre des exigences des indicateurs 2 et 3 du présent protocole dans tous les bureaux et sites?				

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
	3. Les structures du conseil d'administration et de la direction, les obligations de rendre compte, les responsabilités et les processus d'établissement de rapports liés à la gouvernance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion sont-ils en place?				
	4. Existe-t-il un rapport public sur le nombre et le type de problèmes signalés aux mécanismes de signalement et de réponse de l'organisation?				
	5. Des objectifs de recrutement, de fidélisation et de représentation de la diversité au sein de la direction de l'entreprise ont-ils été fixés au niveau AA, ont-ils été atteints et font-ils l'objet d'un rapport public, de même que des plans d'amélioration continue?				
	<i>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau AA, passez aux questions de niveau AAA. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau AA, évaluez l'établissement au niveau A.</i>				
NIVEAU DE RENDEMENT POUR L'INDICATEUR 1				NIVEAU _____	
INDICATEUR 2: PROMOUVOIR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION (CRITÈRE D'ÉTABLISSEMENT)					
INDICATEUR 2 NIVEAU B	1. Des initiatives ou des processus ont-ils été mis en place pour favoriser une culture de l'équité, de la diversité et de l'inclusion sur le lieu de travail?				

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
	2. Les communications sur le lieu de travail sont-elles accessibles, inclusives et culturellement appropriées ?				
	3. Lorsqu'il existe des accords de priorité d'emploi ou d'opportunités commerciales pour les membres des communautés désignées, l'établissement et la communauté ont-ils établi en collaboration un processus de validation de l'identité et du statut des candidats et des entreprises ?				
	4. Un plan d'action rencontrant l'ensemble des exigences du niveau A est-il en place?				
	<p><i>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau B, passez aux questions de niveau A.</i></p> <p><i>Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau B, évaluez l'établissement au niveau C.</i></p>				
INDICATEUR 2 NIVEAU A	1. Des procédures et des processus sont-ils élaborés pour favoriser une culture d'équité, de diversité et d'inclusion sur le lieu de travail ? Ces procédures et processus sont-ils fondés sur l'engagement d'un échantillon représentatif de personnes qui apportent des perspectives et des expériences diverses, et incluent-ils des groupes de travailleurs et des individus sous-représentés dans l'industrie minière? Est-ce que ces processus comprennent ce qui suit :				

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
	a. Des rôles, des responsabilités, des obligations et des ressources clairement définis pour promouvoir la responsabilité partagée en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ?				
	b. Revue des processus existants, y compris le recrutement, la gestion des rendements, le développement des compétences, la rétention et l'avancement, afin d'identifier les préjugés ou les obstacles à l'équité et à l'inclusion?				
	c. Analyse des modèles d'iniquité en matière d'indemnisation et de prestations des travailleurs ?				
	2. Des programmes de formation ou de sensibilisation à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sont-ils proposés à l'ensemble des travailleurs et des cadres?				
<p><i>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau A, passez aux questions de niveau AA. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau A, évaluez l'établissement au niveau B.</i></p>					
INDICATEUR 2 NIVEAU AA	1. Des processus sont-ils mis en œuvre pour :				

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
	a. Atténuer les risques de partialité dans les processus de recrutement, de gestion des performances, de développement des compétences, de fidélisation et d'avancement?				
	b. Parvenir à une main-d'œuvre qui reflète la démographie locale et offre des opportunités économiques, d'emploi et de formation aux détenteurs de droits locaux et/ou aux membres de groupes sous-représentés?				
	c. Promouvoir une représentation diversifiée conforme à la démographie régionale ou nationale si les travailleurs sont recrutés en dehors des communautés locales?				
	d. Fournir des parcours pour parvenir à une représentation diversifiée à différents niveaux de l'organisation et dans différents domaines d'emploi?				
	e. Remédier aux inégalités en matière d'indemnisation des travailleurs et de prestations sociales identifiées au niveau A?				

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
	2. L'établissement sensibilise-t-il les fournisseurs et les prestataires de services à ses processus de promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion?				
	<i>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau AA, passez aux questions de niveau AAA. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau AA, évaluez l'établissement au niveau A.</i>				
INDICATEUR 2 NIVEAU AAA	1. L'efficacité des critères des niveaux A et AA est-elle évaluée au moins tous les trois ans ?				
	a. L'évaluation fit-elle appel à un échantillon représentatif de personnes qui apportent des perspectives et des expériences diverses et inclut-elle des groupes de travailleurs et des individus sous-représentés dans l'industrie minière?				
	b. Les résultats de l'évaluation sont-ils communiqués aux travailleurs et rendus publics?				
	2. Des procédures ont-elles été mises en place pour garantir que les travailleurs et la direction participent à des programmes de formation ou de sensibilisation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion?				

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
	3. L'établissement intègre-t-il les principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans ses processus de passation de marchés et ses relations avec les entrepreneurs?				
	<i>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau AA, passez aux questions de niveau AAA. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau AA, évaluez l'établissement au niveau A.</i>				
	NIVEAU DE RENDEMENT POUR L'INDICATEUR 2				NIVEAU: _____

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
INDICATEUR 3: SUIVI, RENDEMENT ET RAPPORTS (CRITÈRE D'ÉTABLISSEMENT)					
INDICATEUR 3 NIVEAU B	1. L'établissement recueille-t-il des données sur la diversité démographique (sauf dans les juridictions qui interdisent la collecte de données pertinentes)?				
	2. Un champ d'application préliminaire a-t-il été défini et des méthodes ont-elles été élaborées pour la collecte de données et l'établissement de rapports sur les lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs?				
	3. Existe-t-il un plan d'action pour répondre à toutes les exigences du niveau A?				
<i>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau B, passez aux questions de niveau A. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau B, évaluez l'établissement au niveau C.</i>					
INDICATEUR 3 NIVEAU A	1. Le champ d'application et les méthodes de collecte et de communication des données sont-ils fondés sur l'engagement d'un échantillon représentatif de personnes apportant des perspectives et des expériences diverses et comprenant des groupes de travailleurs et des individus sous-représentés dans l'industrie minière?				
	2. L'établissement publie-t-il des informations sur la diversité démographique (sauf dans les juridictions qui interdisent la collecte de telles données) et procède-t-il à un suivi et à une analyse en continu?				

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
	3. Lorsque des informations ou un retour d'information sont demandés aux travailleurs dans le cadre du processus de collecte d'informations, dans le respect de toute législation pertinente en matière de protection de la vie privée, les travailleurs sont-ils clairement informés de ce qui suit :				
	a. Dans quel but les informations (ou le retour d'information) concernant le travailleur seront utilisés ?				
	b. La nature confidentielle et volontaire de la participation des travailleurs au processus?				
	c. Procédures visant à protéger l'anonymat des travailleurs lors de l'analyse et de la communication des résultats ??				
	d. Le stockage sécuritaire et éthique et l'utilisation prévue de toutes les données ou informations collectées?				
<p><i>Si vous avez répondu « ou »" à toutes les questions de niveau A, passez aux questions de niveau AA. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau A, évaluez l'établissement au niveau B.</i></p>					
INDICATEUR 3 NIVEAU AA	1. L'établissement publie-t-il des informations qualitatives et/ou quantitatives relatives aux lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs et procède-t-il à un suivi et à une analyse continue ?				

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
	2. L'établissement fixe-t-il des objectifs de rendement, ou applique-t-il les objectifs de rendement fixés au niveau de l'entreprise, en ce qui concerne les lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs ? Ces objectifs comprennent-ils :				
	a. Collaboration avec les communautés locales détentrices de droits et les groupes sous-représentés pour fixer des objectifs en matière d'emploi de personnes issues de ces communautés?				
	b. Plans d'action élaborés pour atteindre les objectifs de performance?				
	c. Démonstration des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs de rendement et établissement de rapports internes sur ces progrès ?				
	<i>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau AA, passez aux questions de niveau AAA. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau AA, évaluez l'établissement en tant que niveau A.</i>				
INDICATEUR 3 NIVEAU AAA	1. Existe-t-il des rapports publics décrivant les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs de rendement établis au niveau AA ?				
	<i>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau AAA, évaluez l'établissement comme étant de niveau AAA. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau AAA, évaluez l'établissement comme étant de niveau AA.</i>				

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
	NIVEAU DE RENDEMENT POUR L'INDICATEUR 3				NIVEAU: _____



The Mining Association | L'association minière
of Canada | du Canada

Pour plus de renseignements concernant l'initiative TSM,
consultez les sites internet suivants:

TSMinitiative.com

ou

L'Association minière du Canada

mining.ca/tsm



Le présent document peut être reproduit à des fins pédagogiques ou à d'autres fins non commerciales sans autorisation écrite préalable de l'Association minière du Canada, à condition d'en indiquer la source en entier. Sa reproduction à des fins de revente ou à d'autres fins commerciales est toutefois interdite sans autorisation écrite préalable de l'Association minière du Canada.

© Association minière du Canada, 2023. Les marques de commerce, y compris sans s'y limiter, Vers le développement minier durable^{MD}, VDMD^{MD} et les conceptions en diamant formé d'arcs de cercle et de quadrilatères, sont des marques de commerce déposées ou des marques de commerce de l'Association minière du Canada au Canada et dans les autres pays.