

Trousse d'outils en matière d'équité, diversité et inclusion (EDI) :

Guide de surveillance et de production de rapports sur le rendement en matière d'EDI





© 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@mih.ca

Vous pouvez également consulter le site Web :

<https://mih.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

Guide à l'intention des sociétés minières : Surveillance, rendement et production de rapports sur l'EDI **5**

Utilisation de ce guide **5**

Niveau B, critère 1 - Données démographiques 7

Niveau B, critère 2 - Portée préliminaire 8

Niveau B, critère 3 - Plan d'action 8

Niveau A, critère 1 - Mobilisation 9

Niveau A, critère 2 - Rapports sur la diversité démographique 10

Niveau A, critère 3 - Conformité en matière de collecte de données 10

Niveau A, critère 3A - Objectif de la collecte des données 10

Niveau A, critère 3B - Confidentialité 11

Niveau A, critère 3C - Protection de l'anonymat 12

Niveau A, critère 3D - Stockage et utilisation des données 12

Niveau AA, critère 1 - Rapports publics 13

Niveau AA, critère 2 - Objectifs en matière de rendement 13

Niveau AA, critère 2A - Collaboration 14

Niveau AA, critère 2B - Plans d'action 14

Niveau AA, critère 2C - Démonstration des progrès 15

Niveau AAA, critère 1 - Rapports publics 16

Conclusion **17**

Pourquoi surveiller les efforts en matière d'EDI et produire un rapport sur ceux-ci? **18**

Un cycle de surveillance et de production de rapports en matière d'EDI **19**

Facteurs à prendre en compte lors de la surveillance des progrès en matière d'EDI et de la production de rapports sur ces progrès. **20**



Guide à l'intention des sociétés minières : Surveillance, rendement et production de rapports sur l'EDI

**Vers le développement minier durable (TSM) : 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 3 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 aidera les établissements miniers à confirmer leur participation à l'élaboration d'une approche efficace de collecte de renseignements et de production de rapports sur les milieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs. Un engagement organisationnel à l'égard de l'EDI qui s'harmonise avec la stratégie et les objectifs d'affaires de l'entreprise ou de l'établissement orientera la collecte, l'analyse et la surveillance des renseignements. Les plans d'action et les stratégies en matière d'EDI correspondants décrivent comment l'engagement à l'égard de l'EDI sera respecté, notamment en établissant des objectifs, en affectant des ressources et en déterminant les rôles et les responsabilités. À l'échelle de l'établissement ou du site, la surveillance et la communication des renseignements relatifs à un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif aident à démontrer le cheminement de l'entreprise vers le respect de l'engagement en matière d'EDI.

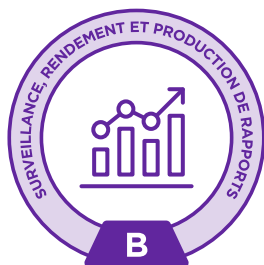
1 Voir : [Vers le développement minier durable : Protocole pour un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif](#)



Pourquoi surveiller les efforts d'EDI et produire un rapport sur ceux-ci?

Les objectifs de la surveillance et de la communication des renseignements relatifs à un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif indiquent :

1. Les avancées considérables réalisées en matière d'EDI au sein de l'organisation.
2. La nature des efforts en matière d'EDI et la mesure dans laquelle ils sont intégrés aux activités de l'organisation.
3. L'efficacité et les répercussions des plans d'action en matière d'EDI par rapport à l'engagement de l'organisation à l'égard de l'EDI;
4. Si la stratégie d'entreprise en matière d'EDI atteint ses objectifs et souligne les prochaines étapes de son évolution.



Protocole TSM indicateur 3 : **SURVEILLANCE, RENDEMENT ET PRODUCTION DE RAPPORTS** (critères à l'échelle de l'établissement)

CRITÈRES DE NIVEAU B

NIVEAU B CRITÈRE 1

DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

La collecte régulière de données sur la diversité démographique (sauf dans les territoires qui interdisent la collecte de données pertinentes) est un aspect important de la surveillance de la diversité en milieu de travail et de l'efficacité des programmes. Les données qui sont généralement recueillies pour des raisons de diversité en milieu de travail peuvent être liées à l'identité de genre, à l'âge, à la race ou à l'origine ethnique, à l'identité autochtone, à l'expérience des nouveaux arrivants, des immigrantes et immigrants ou des personnes ayant un handicap, par exemple. Les questions liées à l'identité sont généralement facultatives lorsqu'elles sont incluses dans des sondages relatifs à la satisfaction des membres du personnel en matière de recrutement, aux entrevues de départ ou à d'autres efforts de collecte de données ou de rétroaction. Les résultats indiquent le degré de diversité au moment de la collecte des données et peuvent servir à éclairer ou à peaufiner les plans d'action en matière d'EDI. Bien que la collecte de renseignements démographiques soit volontaire, confidentielle et anonyme, la participation peut être recommandée pour encourager une culture positive en milieu de travail.

NIVEAU B CRITÈRE 2

PORTÉE PRÉLIMINAIRE

Les établissements peuvent établir une portée préliminaire en vue de la collecte de données et de la production de rapports en tant que milieu de travail équitable, diversifié et inclusif. La portée de la collecte de données peut être une introduction (p. ex., diversité en milieu de travail) ou être plus complexe (p. ex., compétences en matière d'EDI en milieu de travail). Il est important de définir les méthodes de collecte de données (p. ex., sondages auprès du personnel, dossiers des RH sur les formations suivies, entrevues de départ, groupes de discussion) et un calendrier de collecte de données et de production de rapports pour permettre une analyse comparative et un suivi des tendances au fil du temps. Étant donné que plusieurs de ces aspects de la collecte de données incombent aux ressources humaines (RH), il pourrait être préférable que les membres de l'équipe des RH agissent à titre de responsables de l'établissement pour les données liées à l'EDI. Toutefois, il existe plusieurs rôles de leadership que vous pourriez envisager, notamment une représentante ou un représentant, Santé et sécurité au travail, Innovation, ESG, etc.

NIVEAU B CRITÈRE 3

PLAN D'ACTION

Un plan d'action ou une stratégie répondant aux critères de niveau A et de l'indicateur 3 du protocole sur l'EDI de l'initiative TSM fournira une orientation pour la collecte de renseignements et la production de rapports. En s'appuyant sur l'engagement et les objectifs en matière d'EDI comme guides, le plan d'action ou la stratégie reconnaît les efforts actuels de collecte de données et de production de rapports dans un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif. Comparez les efforts actuels à ceux décrits dans les critères de niveau A pour cerner les lacunes. Les résultats permettront d'élaborer les mesures détaillées (c.-à-d. qui/quoi/quand/comment) nécessaires pour atteindre ce niveau et aller de l'avant.





Protocole TSM indicateur 3 : **SURVEILLANCE, RENDEMENT ET PRODUCTION DE RAPPORTS** (critères à l'échelle de l'établissement)

CRITÈRES DE NIVEAU A

NIVEAU A CRITÈRE 1

MOBILISATION

L'engagement à déployer des efforts de collecte de renseignements et de production de rapports conformes au cadre de l'initiative TSM pour des milieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs² exige que des décisions soient prises quant aux types de renseignements recueillis ainsi qu'à la façon de les recueillir, de les stocker et de les communiquer. L'élaboration d'une portée et de méthodes de collecte de données et de production de rapports à l'échelle des établissements permettra de profiter d'une participation accrue. Cette approche comprend la recherche de commentaires, de rétroactions ou de conseils auprès de communautés d'intérêts internes ou externes³, y compris de syndicats, de membres représentatifs du personnel et de gestionnaires de divers services, fonctions ou secteurs d'activité internes et d'un échantillon de personnes qui apportent divers points de vue et expériences.

² Voir le [cadre de l'initiative TSM pour un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif pour en savoir plus](#).

³ Consultez la fiche-conseil sur la [Mobilisation des communautés d'intérêts](#) pour obtenir des conseils plus détaillés.

RAPPORTS SUR LA DIVERSITÉ DÉMOGRAPHIQUE

En plus de la collecte régulière de données sur la diversité démographique (sauf dans les régions où la collecte de données pertinentes est interdite), les établissements miniers doivent faire preuve de transparence en publiant des rapports sur leurs résultats. La surveillance de la diversité démographique de la main-d'œuvre au fil du temps est une méthode importante pour déterminer dans quelle mesure les établissements parviennent à créer un milieu de travail diversifié. La communication publique des résultats démontre un engagement à l'égard de l'EDI ainsi qu'une ouverture et une volonté de participer aux discussions sur l'EDI. La surveillance et l'analyse continues de la diversité démographique aident à révéler les tendances et sont cruciales pour placer l'EDI au cœur des activités du milieu de travail.

CONFORMITÉ EN MATIÈRE DE COLLECTE DE DONNÉES

Lorsque des renseignements ou des commentaires sont demandés aux travailleuses et travailleurs, il est essentiel de s'assurer que les méthodes de collecte des données sont conformes aux lois pertinentes en matière de protection de la vie privée. À l'échelle fédérale, la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* (L.C. 2000, ch. 5) ou la LPRPDE⁴, régit la façon dont les organisations du secteur privé peuvent recueillir, utiliser et divulguer des renseignements personnels dans le cadre de leurs activités commerciales. « Renseignements personnels » désigne les renseignements sur une « personne identifiable » et peut comprendre la race, l'origine nationale ou ethnique, la religion, l'âge, etc.⁵ Déterminez pourquoi et comment les renseignements personnels seront recueillis, comment l'anonymat des travailleuses et travailleurs sera protégé et comment les données seront stockées.⁶

OBJECTIF DE LA COLLECTE DES DONNÉES

Pour favoriser la transparence et la confiance, expliquez clairement aux travailleuses et travailleurs le type de renseignements personnels qui seront recueillis ainsi que l'objectif de la collecte de ces renseignements personnels ou de la rétroaction. Les sociétés minières peuvent recueillir des renseignements comme des données démographiques, des images de vidéosurveillance, des commentaires des travailleuses et travailleurs dans le cadre d'un sondage en milieu de travail, etc. Expliquez comment les renseignements seront utilisés par l'organisation (p. ex., vérification d'identité, fiches de sécurité, etc.). Si des renseignements personnels sont communiqués à des organisations tierces, informez les travailleuses et travailleurs et expliquez qui sont les parties et ce que comprend leur participation.⁷ Si l'entreprise a recours à des tiers, elle demeure responsable de l'utilisation et du stockage par les parties des renseignements personnels sur les travailleuses et travailleurs.

4 Voir <https://www.priv.gc.ca/fr/sujets-lies-a-la-protection-de-la-vie-privee/lois-sur-la-protection-des-renseignements-personnels-au-canada/la-loi-sur-la-protection-des-renseignements-personnels-et-les-documents-electroniques-lprpde/> pour en savoir plus sur la LPRPDE.

5 Commissariat à la protection de la vie privée du Canada, *Aperçu*.

6 Voir la fiche-conseil *Collecte et gestion de renseignements délicats*.

7 Commissariat à la protection de la vie privée du Canada, *Dix conseils*.

CONFIDENTIALITÉ

Les personnes ont généralement le choix de communiquer ou non leurs renseignements personnels. La capacité de recueillir des renseignements personnels repose sur le consentement de la personne concernée. Ce consentement n'est valable que « s'il est raisonnable de s'attendre à ce qu'un individu visé par les activités de l'organisation comprenne la nature, les fins et les conséquences de la collecte, de l'utilisation ou de la communication des renseignements personnels auxquelles il a consenti. »⁸ La transparence quant à l'objectif et à l'utilisation prévue des renseignements personnels est donc essentielle pour obtenir le consentement.

Les travailleuses et travailleurs peuvent consentir à la collecte et à l'utilisation de leurs renseignements personnels ou de leurs commentaires par diverses méthodes, notamment :⁹

- Un formulaire de demande peut être utilisé pour obtenir le consentement, recueillir des renseignements et informer la personne de l'utilisation prévue de ses renseignements. En remplissant et en signant le formulaire, la personne consent à la collecte et aux utilisations précisées.
- Une case à cocher peut être incluse pour permettre aux personnes de demander que leurs noms et adresses ne soient pas donnés à d'autres organismes. Les personnes qui ne cochent pas la case sont présumées consentir au transfert de ces renseignements à des tiers.
- Le consentement peut être donné oralement lorsque des renseignements sont recueillis par téléphone.
- Le consentement peut être donné au moment où les personnes utilisent un produit ou un service.

Lorsque le type de renseignements personnels ou de données à recueillir et la façon dont ils seront utilisés sont communiqués clairement, les personnes sont plus susceptibles de choisir de fournir leurs renseignements et leurs commentaires. Le consentement volontaire peut également être encouragé en indiquant comment la confidentialité des données personnelles sera assurée. Il s'agit notamment de fournir des détails sur les personnes ou les rôles qui auront accès aux données, et dans quelles circonstances ils y auront accès, y compris les tiers.

8 Commissariat à la protection de la vie privée du Canada, *Foire aux questions*.

9 Commissariat à la protection de la vie privée du Canada, Bulletins d'interprétation : *Forme de consentement*.

PROTECTION DE L'ANONYMAT

Les entreprises qui demandent des renseignements ou de la rétroaction des travailleuses et travailleurs peuvent encourager la participation volontaire en expliquant comment les renseignements démographiques ou tout autre renseignement permettant de les identifier seront conservés séparément de la rétroaction des travailleuses et travailleurs. La séparation de ces types de renseignements contribue à préserver l'anonymat des travailleuses et travailleurs. Le recours à une organisation tierce pour la collecte et l'analyse des données peut permettre de s'assurer que ces données sont conservées séparément. Avec cette option, le tiers transmet ces éléments de données à la société minière de manière à éviter qu'ils ne soient combinés de nouveau avec d'autres types de renseignements. Les résultats de l'analyse des données ne peuvent alors être communiqués que sous forme agrégée et ne peuvent être associés à aucune personne en particulier. Si les données sont recueillies et analysées à l'interne par la société minière, le même principe s'applique en ce qui a trait à la conservation des renseignements identifiables séparément de la rétroaction des travailleuses et travailleurs. La communication des détails sur les personnes et les rôles ayant accès aux différents types de données renforcera la confiance des travailleuses et travailleurs dans le processus et augmentera les chances qu'ils donnent leur consentement.

STOCKAGE ET UTILISATION DES DONNÉES

Il est important de planifier et de communiquer la manière dont les renseignements personnels seront stockés de façon sécuritaire et éthique pour renforcer la confiance des travailleuses et travailleurs et la probabilité qu'ils donnent leur consentement.¹⁰ La LPRPDE énonce des dispositions législatives relatives à la protection des renseignements personnels, stipulant que les organisations qui recueillent de telles données doivent¹¹ :

- Protéger les renseignements personnels contre la perte ou le vol, ainsi que l'accès, la divulgation, la copie, l'utilisation ou la modification non autorisés.
- Protéger les données personnelles au moyen de mesures physiques (p. ex., classeurs verrouillés et accès restreint aux bureaux), organisationnelles (p. ex., autorisations de sécurité et accès limité) et techniques (p. ex., utilisation de mots de passe et chiffrement).
- Éliminer ou détruire les renseignements personnels après leur utilisation prévue pour empêcher l'accès de parties non autorisées.

10 Voir la fiche-conseil *Collecte et gestion de renseignements délicats*, pour obtenir plus de recommandations;

11 Commissariat à la protection de la vie privée du Canada, *Bulletins d'interprétation : Mesures de sécurité*.



Protocole TSM indicateur 3 : **SURVEILLANCE, RENDEMENT ET PRODUCTION DE RAPPORTS** (critères à l'échelle de l'établissement)

CRITÈRES DE NIVEAU AA

NIVEAU AA CRITÈRE 1

RAPPORTS PUBLICS

Avant de publier des renseignements sur les milieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs, l'établissement doit déterminer les données qualitatives ou quantitatives à recueillir, à analyser et à communiquer. La surveillance continue des éléments de données déterminés permettra d'effectuer une analyse comparative des établissements et d'établir des objectifs.

NIVEAU AA CRITÈRE 2

OBJECTIFS EN MATIÈRE DE RENDEMENT

Lorsqu'un établissement établit des objectifs en matière de rendement dans un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif ou qu'il les applique à l'échelle de l'entreprise, il démontre un réel engagement à l'égard de l'EDI. L'approche holistique d'établissement des objectifs de rendement s'appuie sur trois domaines clés : l'équité, la diversité et l'inclusion.¹²

¹² Voir le [Guide d'élaboration d'une stratégie d'entreprise en matière d'EDI](#) pour orienter votre discussion sur l'établissement des objectifs.

Voici des exemples d'objectifs de rendement pour chacun de ces domaines :

- Équité : tous les membres du personnel doivent suivre la formation obligatoire sur la LAPHO et les droits de la personne.
- Diversité : réduction du nombre de problèmes et de rapports liés au harcèlement et à la discrimination.
- Inclusion : élaborer et mettre en œuvre des stratégies de recrutement pour accroître le nombre de candidatures provenant de groupes sous-représentés.

La trousse pour l'élaboration d'une stratégie de diversité et d'inclusion du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion est un bon exemple de cadre d'établissement des objectifs de rendement en matière d'EDI.¹³

NIVEAU AA CRITÈRE 2A

COLLABORATION

La mobilisation et la collaboration avec les communautés de défense des droits locales et avec les groupes sous-représentés aideront à établir des objectifs d'emploi pertinents et réalisables. La participation d'un échantillon représentatif de personnes qui apportent divers points de vue et expériences, y compris de syndicats, de membres représentatifs du personnel et des communautés d'intérêts¹⁴, constitue une approche holistique pour recueillir des commentaires.

NIVEAU AA CRITÈRE 2B

PLANS D'ACTION

Une fois les objectifs établis, des plans d'action pour les atteindre doivent être créés afin de décrire en détail les prochaines étapes et les processus qui favoriseront une culture d'équité, de diversité et d'inclusion en milieu de travail. Consultez le Guide de mise en œuvre de l'EDI pour obtenir des conseils sur l'élaboration de plans d'action pertinents et réalistes.

¹³ Centre canadien pour la diversité et l'inclusion, *Mobiliser le leadership*.

¹⁴ Consultez le [Guide sur la collaboration et l'identité communautaires](#) pour en savoir plus.



DÉMONSTRATION DES PROGRÈS

La surveillance et le suivi des progrès des établissements par rapport aux objectifs de rendement permettent de démontrer ces progrès. La production de rapports internes indiquant dans quelle mesure et de quelle façon l'établissement atteint ses objectifs et permettant de cerner les lacunes contribue à encourager la participation de la direction et du personnel aux efforts continus.¹⁵

Les mesures qualitatives et quantitatives fondées sur des données probantes sont utiles pour évaluer l'état d'avancement du processus d'EDI d'un établissement. Les données peuvent être interprétées de différentes façons, et parfois d'une manière qui n'était pas prévue. Le fait de dresser un tableau général de l'EDI au sein de l'établissement en utilisant divers types de données permet d'éviter les erreurs d'interprétation. De plus, il est essentiel de trouver des moyens de protéger la confidentialité et la vie privée lors de la collecte et du traitement des renseignements personnels pour encourager les travailleuses et travailleurs à être honnêtes et à fournir des commentaires authentiques.

Passez en revue les plans d'EDI de l'établissement pour vous assurer qu'ils correspondent aux principaux objectifs de l'organisation. La production de rapports sur l'atteinte des objectifs en matière d'EDI ne devrait pas se limiter à une simple liste des activités. Par exemple, un établissement qui considère habituellement l'engagement communautaire comme un objectif, et qui produit ensuite des rapports sur toutes les activités communautaires pertinentes, devrait envisager la mise en œuvre d'un court sondage préalable et postérieur auprès du personnel ou des organismes communautaires pour déterminer les répercussions à court et à long terme de sa participation à l'événement communautaire.

15 Voir le [Guide d'élaboration d'une stratégie d'entreprise en matière d'EDI](#) pour orienter votre discussion sur les communications.



Protocole TSM indicateur 3 : **SURVEILLANCE, RENDEMENT ET PRODUCTION DE RAPPORTS** (critères à l'échelle de l'établissement)

CRITÈRES DE NIVEAU AAA

NIVEAU AAA CRITÈRE 1

RAPPORTS PUBLICS

La production de rapports publics sur les progrès réalisés en vue de l'atteinte des objectifs de rendement témoigne de la transparence et de la volonté d'échanger de l'information. Bien qu'il soit important de préserver l'anonymat individuel, l'analyse comparative des données agrégées permettra de démontrer les effets positifs durables d'un engagement continu à l'égard de l'atteinte des objectifs en matière d'EDI. Les façons de communiquer publiquement le rendement relatif aux objectifs varient considérablement et peuvent inclure des renseignements sur le site Web de l'entreprise et dans son rapport annuel, des annonces dans les médias traditionnels ou sociaux, des billets de blogue ou des éditoriaux.



Conclusion

Le présent Guide de surveillance et de production de rapports sur le rendement en matière d'EDI aidera les établissements miniers dans la mise en œuvre de leurs efforts pour satisfaire aux normes du Protocole TSM pour un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif. Il s'appuie sur l'élaboration par l'organisation d'une stratégie d'EDI et sur les efforts à l'échelle des établissements pour établir des pratiques efficaces qui favorisent une culture d'équité, de diversité et d'inclusion en milieu de travail. L'accent mis sur la collecte de données et le soutien à la production de rapports sur les objectifs de rendement reflètent l'évolution naturelle d'un établissement qui met en place une culture de travail équitable, diversifiée et inclusive.

Références

- Bloomberg. (2022). *Gender Reporting Framework (en anglais seulement)* <https://assets.bbhub.io/company/sites/51/2023/02/Bloomberg-Gender-Reporting-Framework.pdf>
- Centre canadien pour la diversité et l'inclusion. (2014). *Mobiliser le leadership : Trousse pour l'élaboration d'une stratégie de diversité et d'inclusion*. <https://ccdi.ca/media/1286/3-20171114-report-mobiliser-le-leadership-toolkit-rapport-complet-fr.pdf>
- Global Reporting Initiative. (2016). *GRI 405 : Diversité et égalité des chances*. <https://globalreporting.org/pdf.ashx?id=14584&page=9>
- Commissariat à la protection de la vie privée du Canada. (2014). *Foire aux questions*. https://www.priv.gc.ca/fr/sujets-lies-a-la-protection-de-la-vie-privee/collecte-de-renseignements-personnels/consentement/gl_oc_201405_faq/
- Commissariat à la protection de la vie privée du Canada. (2014). *Bulletin sur l'interprétation : Forme de consentement*. https://www.priv.gc.ca/fr/sujets-protection-de-la-protection-des-renseignements-personnels/lois-sur-la-protection-des-renseignements-personnels-et-les-documents-électroniques-loi-lprpde/lprpde-compliance-aide/bulletins-d-interpretation-de-la-lprpde/interpretation_07_consentement/
- Commissariat à la protection de la vie privée du Canada. (2015). *Bulletin d'interprétation : Mesures de sécurité*. https://www.priv.gc.ca/fr/sujets-lies-a-la-protection-de-la-vie-privee/lois-sur-la-protection-des-renseignements-personnels-au-canada/la-loi-sur-la-protection-des-renseignements-personnels-et-les-documents-electroniques-lprpde/aide-sur-la-facon-de-se-conformer-a-la-lprpde/bulletins-sur-l-interpretation-de-la-lprpde/interpretations_08_sg/
- Commissariat à la protection de la vie privée du Canada. (2018). *Aperçu des lois sur la protection des renseignements personnels au Canada*. https://www.priv.gc.ca/fr/sujets-lies-a-la-protection-de-la-vie-privee/lois-sur-la-protection-des-renseignements-personnels-au-canada/02_05_d_15/
- Commissariat à la protection de la vie privée du Canada. (2018). *Dix conseils pour améliorer votre politique de confidentialité en ligne et la transparence de vos pratiques en matière de protection de la vie privée*. https://www.priv.gc.ca/fr/sujets-lies-a-la-protection-de-la-vie-privee/collecte-de-renseignements-personnels/02_05_d_56_tips2/

Pourquoi surveiller les efforts en matière d'EDI et produire un rapport sur ceux-ci?

Pour fournir des preuves :

Pour être efficaces, les efforts de surveillance et de production de rapports devraient répondre à ces questions centrales :

Des avancées considérables réalisées en matière d'EDI au sein de l'organisation.

Un engagement solide en matière d'EDI est-il évident dans notre milieu de travail et en quoi est-il lié à nos fonctions principales?

De l'efficacité et l'incidence des stratégies et des activités liées à l'EDI.

Comment nos stratégies et nos activités nous aident-elles à atteindre nos buts et nos objectifs en matière d'EDI?

De la nature des efforts en matière d'EDI et la mesure dans laquelle ils sont intégrés aux activités et à la culture organisationnelles.

L'EDI est-elle intégrée aux structures, aux processus, aux rôles, à la culture et aux responsabilités organisationnels?

Que la stratégie d'entreprise en matière d'EDI atteint ses objectifs et permet d'établir les prochaines étapes.

Nos efforts en matière d'EDI sont-ils harmonisés? (c.-à-d. l'engagement, les buts et les objectifs, les stratégies et les activités, les résultats et les répercussions et la vision organisationnelle)

Un cycle de surveillance et de production de rapports en matière d'EDI

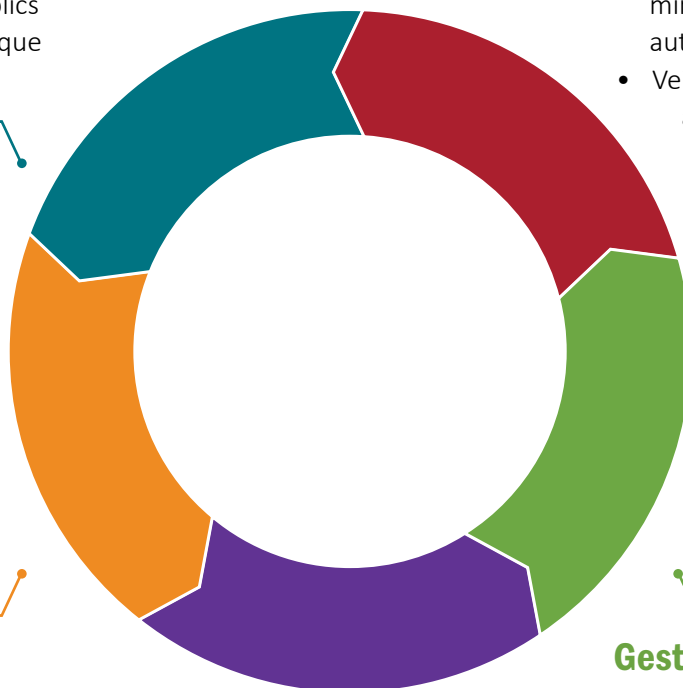
Sur les sites miniers et dans les installations minières, un cycle constant de surveillance et de production de rapports aidera à démontrer les progrès faits en vue de respecter l'engagement de l'entreprise en matière d'EDI :

Engagement

- Solliciter les commentaires, la rétroaction ou les conseils de diverses communautés d'intérêts internes et externes afin d'accroître la confiance et la transparence des participantes et participants et des publics cibles des rapports, ainsi que l'amélioration continue.

Diversité démographique

- Sélectionner les facteurs identitaires liés à la diversité de la main-d'œuvre qui seront à surveiller au fil du temps, comme le sexe, l'appartenance à un groupe racisé ou à une minorité visible*, l'identité autochtone et le handicap.
- Veiller à ce que la participation à la collecte de données soit volontaire.



Rapports

- Faire le suivi des résultats par rapport aux objectifs et préparer une analyse à plus long terme.
- Communiquer les résultats à l'interne afin de renforcer la confiance dans le processus, maintenir l'engagement, faciliter les liens individuels et collectifs avec une culture accueillante, et mettre en place des plans et stratégies en matière d'EDI.

Gestion des données

- Déterminer les indicateurs de données qualitatives et quantitatives.
- Respecter les lois pertinentes en matière de protection de la vie privée.
- Obtenir un consentement éclairé.
- Expliquer pourquoi et comment les données seront recueillies et stockées en toute sécurité.
- Préserver la confidentialité et l'anonymat.

Rendement

- Démontrer les répercussions des efforts et la façon dont les objectifs sont atteints.
- Évaluer l'efficacité des activités.
- Surveiller l'avancement des plans et cerner les lacunes.
- Déterminer les tendances.

* Le terme « minorité visible » est utilisé par le gouvernement du Canada. Bien qu'il soit utilisé dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi qui fait actuellement l'objet d'une révision, ce terme est considéré comme désuet et peut être imprécis dans un contexte général.

Facteurs à prendre en compte lors de la surveillance des progrès en matière d'EDI et de la production de rapports sur ces progrès.



Que signifie la diversité dans notre organisation?

Quelles sont la nature et l'étendue de la diversité démographique dans notre bassin actuel de talents?



Comment définit-on la portée de mesure des données?

Quels indicateurs qualitatifs et quantitatifs nous aideront à évaluer l'efficacité des processus en matière de mobilisation de parties prenantes diversifiées; de création d'une culture d'EDI en milieu de travail; de lutte contre les inégalités et les préjugés dans la [gestion des personnes](#); de création d'effectifs représentatifs; d'amélioration de la sensibilisation à l'EDI et des capacités en matière d'EDI; de communication de notre engagement, de nos objectifs, de nos stratégies et de notre efficacité en matière d'EDI; et d'atteinte de nos objectifs de rendement.



Quels outils peuvent aider à évaluer nos objectifs en matière d'EDI?

Quelles méthodes de recherche pouvons-nous utiliser pour atteindre ces indicateurs (p. ex. groupes de discussion, sondage, entrevues, suivi des activités existantes)?



Comment et à qui les résultats seront-ils communiqués?

En plus des communications inclusives, accessibles et adaptées à la culture, quelles sont les méthodes les plus efficaces pour mobiliser les communautés d'intérêts diversifiés, les travailleuses et travailleurs, le public et la direction de l'entreprise, y compris le conseil d'administration?



Divers points de vue ont-ils été sollicités?

Comment pouvons-nous nous assurer que notre recherche et notre collecte de données sont fiables, valides et éthiques, et qu'elles permettent de mobiliser efficacement des personnes aux points de vue et expériences diversifiés?



Quelles sont les exigences pertinentes prévues par la loi en matière de protection de la vie privée et comment seront-elles respectées?

Comment la protection de la vie privée, la confidentialité, la participation volontaire et l'anonymat sont-ils préservés lors de la collecte de données, de la transmission de renseignements, de la communication des résultats et du stockage sécuritaire des données?

