Préparé pour
CRHA Canada

CPHR/CRHA

PLANIFICATION ENVIRONNEMENTAL, SOCIALE ET DE GOUVERNANCE

13 mai 2025

Préparé par

IndigenousWorks

Table des matières

Politique environnementale, sociale et de gouvernance 2
Mesure et suivi des performances de la politique ESG 9
1 Indicateurs clés de performance 9
1.1 INTRODUCTION 9
1.2 RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE 9
1.2.1 Efficacité énergétique et des ressources : 9
1.2.2 Achats durables : 10
1.2.3 Événements et conférences écologiques : 11
1.2.4 Éducation et plaidoyer : 11
1.3 RESPONSABILITÉ SOCIALE 13
1.3.1 Diversité, équité et inclusion (EDI) : 13
1.3.2 Santé et bien-être en milieu de travail : 13
1.3.3 Engagement communautaire et bénévolat : 14
1.3.4 Éducation et développement professionnel : 14
1.4 GOUVERNANCE D'EXCELLENCE 15
1.4.1 Leadership et supervision du conseil d'administration : 15
1.4.2 Transparence et responsabilité : 15
1.4.3 Pratiques éthiques et conformité : 16
1.4.4 Engagement des parties prenantes : 17
2 Considérations relatives à la mise en œuvre 18
2.1 AMÉLIORATION CONTINUE ET PERTINENCE DES INDICATEURS 18
2.2 COLLECTE DES DONNÉES DE BASE 18
2.3 COLLECTE CONTINUE DE DONNÉES 19
2.4 RAPPORTS 20
3 Remarques finales 20
Annexe A - Indicateurs clés de performance supplémentaires 22
Annexe B - Exemples d'initiatives en matière d'économies d'énergie 32
Annexe C - Exemples d'initiatives de réduction des déchets 34

Politique environnementale, sociale et de gouvernance

Introduction

CRHA Canada s'engage à intégrer les principes environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans leurs activités et leurs priorités stratégiques. En tant qu'organisation à but non lucratif représentant les professionnels des ressources humaines à travers le Canada, nous reconnaissons notre position unique pour influencer des changements positifs sur le lieu de travail et dans la société en général. Cette politique ESG reflète notre engagement à promouvoir la durabilité environnementale, la diversité, l'équité, l'inclusion et la gouvernance éthique dans nos propres pratiques, tout en inspirant la profession RH à défendre ces valeurs.

Champ d'application et objectif

Cette politique ESG décrit notre approche de la gestion environnementale, de la responsabilité sociale et de l'excellence de la gouvernance. Elle s'applique à tous les employés, bénévoles, CRHA et parties prenantes engagés auprès de CRHA Canada. La politique sert de guide pour la prise de décision et l'action, garantissant que nous restons responsables de nos engagements et que nous contribuons de manière significative à un avenir plus durable et plus équitable.

E

Responsabilité environnementale

CRHA Canada reconnaît l'importance de protéger l'environnement et de minimiser son empreinte écologique. En tant qu'organisation à but non lucratif, nous nous engageons à réduire notre impact sur l'environnement par des pratiques durables et à promouvoir la sensibilisation à l'environnement au sein de la communauté en ressources humaines.

Nos engagements

1**. Efficacité énergétique et des ressources** : Minimiser la consommation d'énergie et réduire les émissions de gaz à effet de serre en adoptant des pratiques d'efficacité énergétique dans nos activités de bureau.

Mettre en œuvre des stratégies de réduction des déchets, notamment en réduisant les flux de travail sur papier et en augmentant la communication numérique.

2. **Approvisionnement durable** : Donner la priorité aux fournisseurs et partenaires respectueux de l'environnement qui partagent notre engagement en faveur du développement durable.

Promouvoir l'utilisation de matériaux recyclés et respectueux de l'environnement dans nos activités.

3. **Événements et conférences écologiques** : Organiser des événements respectueux de l'environnement en réduisant les plastiques à usage unique, en proposant des options de participation virtuelle et en s'approvisionnant en produits de restauration durables.

S'associer à des lieux qui respectent les normes environnementales.

4. **Éducation et plaidoyer** : Sensibiliser les CRHA aux questions environnementales.

Fournir des outils, des ressources et des formations pour aider les professionnels des ressources humaines à intégrer le développement durable dans les politiques et les pratiques du lieu de travail.

S

Responsabilité sociale

Notre engagement en matière de responsabilité sociale est ancré dans nos valeurs fondamentales d'équité, de diversité, d'inclusion et de bien-être. Nous nous efforçons d'avoir un impact positif sur les communautés que nous servons, de soutenir les droits de l'homme et de promouvoir et maintenir une culture inclusive qui respecte et valorise la diversité.

Nos engagements

1**. Équité, diversité et inclusion** (EDI) :

Maintenir un environnement inclusif dans lequel les personnes d'origines diverses se sentent valorisées et respectées.

Développer des initiatives qui s'attaquent aux obstacles systémiques à l'équité sur le lieu de travail et promouvoir une représentation équitable dans les rôles de direction.

Réviser régulièrement nos politiques et nos pratiques pour s'assurer qu'elles s'alignent sur les principes de l'EDI.

Dans le cadre de notre engagement en faveur de la réconciliation, nous nous efforçons de garantir un accès et des opportunités équitables aux populations autochtones.

2. **Santé et bien-être sur le lieu de travail** :

Donner la priorité au bien-être mental, physique et émotionnel de nos employés et de nos membres.

Favoriser un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et offrir des ressources pour le soutien à la santé mentale.

Garantir la sécurité psychologique et une culture du travail ouverte et respectueuse.

3**. Engagement communautaire et bénévolat** :

Soutenir les communautés locales par le biais d'initiatives de bénévolat et de partenariats avec des organisations communautaires.

Encourager les CRHA à participer à des activités bénévoles qui promeuvent le bien social.

4. **Éducation et développement professionnel** :

Offrir des possibilités de formation continue pour aider les professionnels des ressources humaines à mieux comprendre les principes ESG.

Développer des ressources et des outils qui permettent aux CRHA de mettre en œuvre des pratiques socialement responsables dans leurs organisations.

G

Gouvernance d'excellence

De solides pratiques de gouvernance sont essentielles au maintien de la transparence, de la responsabilité et de la prise de décisions éthiques au sein de notre organisation. CRHA Canada s'engage à respecter les normes de gouvernance les plus élevées afin d'assurer la confiance de ses membres, de ses intervenants et de l'ensemble de la communauté.

Nos engagements

1. **Direction et supervision du conseil d'administration** :

Veiller à ce que notre conseil d'administration reflète la diversité des points de vue et possède les compétences nécessaires pour assurer une gouvernance efficace.

Réviser et mettre à jour régulièrement les politiques de gouvernance afin de refléter les meilleures pratiques et les exigences réglementaires.

2. **Transparence et responsabilité** :

Maintenir des rapports financiers transparents et des processus de gestion des risques efficaces.

Communiquer ouvertement avec les CRHA et les parties prenantes sur nos initiatives et nos progrès en matière d'ESG.

3. **Pratiques éthiques et conformité** :

Respecter l'ensemble des lois, réglementations et normes éthiques applicables dans le cadre de nos activités.

Favoriser une culture d'intégrité et de comportement éthique à tous les niveaux de l'organisation.

4. **Engagement des parties prenantes** :

S'engager régulièrement auprès des CRHA, des employés et des parties prenantes externes afin de comprendre leurs points de vue et d'intégrer leurs commentaires dans nos stratégies.

Favoriser la collaboration avec des organisations partageant les mêmes idées afin d'amplifier l'impact de nos initiatives ESG.

Mise en œuvre et suivi

Afin d'assurer la mise en œuvre réussie de sa politique ESG, CRHA Canada s'engage à :

- Élaborer des plans d'action spécifiques et des objectifs mesurables pour les engagements ESG.
- Désigner des rôles et des responsabilités au sein de notre organisation pour superviser les initiatives ESG.
- Contrôler et rendre compte de nos performances ESG par le biais d'évaluations régulières et de rapports transparents au conseil d'administration et aux parties prenantes.
- Améliorer en permanence ses pratiques en tenant compte de la rétroaction et en étant à l'affût des tendances et des meilleures pratiques en matière d'ESG.

Rapports et responsabilité

Nous nous engageons à faire preuve de responsabilité et de transparence dans nos efforts en matière d'ESG. Nous fournirons des mises à jour annuelles sur nos progrès par le biais de rapports publics, en soulignant nos réalisations, nos défis et nos domaines d'amélioration.

Mesures de performance

Nous suivrons les indicateurs clés de performance (ICP) liés à l'environnement durable, à la responsabilité sociale et à la gouvernance afin de mesurer nos progrès et d'assurer une amélioration continue. Les indicateurs clés de performance sont présentés ci-dessous dans la section "Mesure et suivi des performances de la politique ESG". Ces ICP peuvent être mis à jour et des indicateurs supplémentaires peuvent être ajoutés de temps à autre.

Conclusion

La politique ESG de CRHA Canada fait partie intégrante de notre mission. En intégrant les principes ESG dans nos activités et en encourageant les CRHA à faire de même, nous visons à apporter une contribution significative à une société plus durable, plus équitable et plus prospère.

Nous pensons qu'ensemble, nous pouvons créer un avenir où les milieux de travail sont non seulement productifs et innovants, mais aussi durables sur le plan environnemental, socialement responsables et régis par les normes d'intégrité les plus élevées.

Mesure et suivi des performances de la politique ESG

1 Indicateurs clés de performance

1.1 Introduction

La pertinence et l'importance des politiques et des plans environnementaux, sociaux et de gouvernance n'ont jamais été aussi nécessaires. Grâce à notre portée nationale de 31 000 professionnels CRHA, nous sommes en mesure d'être un chef de file dans la défense et la promotion des principes ESG. Vous trouverez ci-dessous les indicateurs clés de performance pour la politique ESG de CRHA Canada, ainsi que des conseils pour la collecte de données de base, la collecte continue de données et la production de rapports sur le rendement.

Lors de l'élaboration des ICP, il a été tenu compte de l'équilibre entre la rigueur de la mesure des performances et la charge administrative et les exigences en matière de collecte de données qui y sont associées. Cet équilibre vise à garantir que la politique ESG proposée et les indicateurs clés de performance associés soient à la fois efficaces et gérables.

Les ICP peuvent également être introduits progressivement et ne pas être tous mis en œuvre en même temps. En outre, des ajustements peuvent s'avérer nécessaires au début ou au fil du temps pour équilibrer la charge administrative et la mise en œuvre pratique, comme la révision du calendrier et de la fréquence pour s'adapter aux spécificités opérationnelles (par exemple, les révisions annuelles pourraient être reportées à tous les trois ans).

Une fois les ICP mis en œuvre, nous pourrons envisager de nouveaux indicateurs de performance dans un esprit d'amélioration continue. L'annexe A comprend plusieurs indicateurs supplémentaires à prendre en considération à l'avenir.

1.2 Responsabilité environnementale

1.2.1 Efficacité énergétique et des ressources :

<u>Déclaration de politique générale :</u>

- Minimiser la consommation d'énergie et réduire les émissions de gaz à effet de serre en adoptant des pratiques d'efficacité énergétique dans nos bureaux.
- Mettre en œuvre des stratégies de réduction des déchets, notamment en réduisant les flux de travail sur papier et en augmentant la communication numérique.

ICP proposés :

Description de l'ICP	ICP
Initiatives d'économie d'énergie et de réduction des déchets : Mettre en œuvre des initiatives d'économie d'énergie axées sur le développement d'une culture favorable à la réduction de la consommation d'énergie et/ou des initiatives de réduction des déchets axées sur le développement d'une culture favorable à la réduction, au recyclage et à la réutilisation.	-Nombre annuel d'initiatives d'économie d'énergie (liste d'exemples d'initiatives figurant à l'annexe B) et/ou de réduction des déchets (liste d'exemples d'initiatives figurant à l'annexe C) mises en œuvre.

1.2.2 Achats durables :

Déclaration de politique générale :

- Donner la priorité aux fournisseurs et partenaires respectueux de l'environnement qui partagent notre engagement en faveur du développement durable.
- Promouvoir l'utilisation de matériaux recyclés et respectueux de l'environnement dans nos activités.

ICP proposés :

Description de l'ICP	ICP
Fournisseurs respectueux de l'environnement : Utiliser des fournisseurs qui répondent aux critères de durabilité environnementale ou qui possèdent des certifications de durabilité.	-Variation annuelle en pourcentage (%) du nombre de fournisseurs respectueux de l'environnement qui satisfont aux critères de durabilité, utilisent des matériaux recyclés/durables/respectueux de l'environnement ou possèdent des certifications en matière de durabilité. -Variation annuelle en pourcentage (%) de la valeur des contrats attribués à des fournisseurs respectueux de l'environnement qui satisfont aux critères de durabilité, utilisent des matériaux recyclés/durables/respectueux de l'environnement ou possèdent des certifications en matière de durabilité.

1.2.3 Événements et conférences écologiques :

Déclaration de politique générale :

- Organiser des événements respectueux de l'environnement en réduisant les plastiques à usage unique, en proposant des options de participation virtuelle et en s'approvisionnant en produits de restauration durables.
- S'associer à des lieux qui respectent les normes environnementales.

ICP proposés :

Description de l'ICP	ICP
Participation virtuelle : Augmenter le nombre de participants qui optent pour une participation virtuelle.	-Le nombre annuel de participants virtuels aux conférences et événements est supérieur à l'objectif annuel fixé.[1]
Fournisseurs durables : Augmenter le nombre de fournisseurs qui respectent les normes de durabilité.	-Variation annuelle en pourcentage (%) du nombre de lieux respectueux de l'environnement qui répondent aux critères de durabilité, qui ont des programmes de réduction des plastiques à usage unique ou qui proposent des options de restauration durables. -Variation annuelle en pourcentage (%) de la valeur des contrats passés avec des lieux respectueux de l'environnement qui répondent à des critères de durabilité, disposent de programmes de réduction des plastiques à usage unique ou proposent des options de restauration durables.

1.2.4 Éducation et plaidoyer :

Déclaration de politique générale :

- Sensibiliser les professionnels des ressources humaines aux questions environnementales.
- Fournir des outils, des ressources et des formations pour aider les professionnels des ressources humaines à intégrer la durabilité environnementale dans les politiques et les pratiques du lieu de travail.

[1] Sachant que tous les événements ne peuvent ou ne doivent pas faire l'objet d'une participation virtuelle, CRHA Canada pourrait fixer chaque année un objectif de participation virtuelle en fonction du nombre et du type d'événements prévus.

ICP proposés :

Description de l'ICP	ICP
Sessions de formation : Proposer aux professionnels des sessions de formation sur la sensibilisation à l'environnement durable.	-Nombre annuel de programmes ou d'initiatives de sensibilisation et de formation à l'environnement.
Développement de ressources et d'outils : Fournir des outils et des ressources aux professionnels des ressources humaines pour les aider à intégrer la durabilité environnementale dans les politiques et les pratiques du lieu de travail.	-Nombre annuel d'outils et de ressources développés et mis à la disposition des professionnels des ressources humaines.

1.2.5 Diversité, équité et inclusion (EDI) :

Déclaration de politique générale :

- Maintenir un environnement inclusif dans lequel les personnes d'origines diverses se sentent valorisées et respectées.
- Développer des initiatives qui s'attaquent aux obstacles systémiques à l'équité en milieu de travail et promouvoir une représentation équitable dans les rôles de direction.
- Réviser régulièrement nos politiques et nos pratiques pour s'assurer qu'elles sont conformes aux principes de l'EDI.
- Dans le cadre de notre engagement en faveur de la réconciliation, nous nous efforçons d'assurer un accès équitable aux populations autochtones et de leur offrir des opportunités.

ICP proposés :

Description de l'ICP	ICP
Réconciliation avec les peuples autochtones : Élaboration et mise en œuvre d'initiatives destinées aux personnes ayant un patrimoine autochtone et visant à promouvoir la réconciliation avec les peuples autochtones.	-Nombre annuel d'initiatives visant à promouvoir la réconciliation avec les peuples autochtones.
Initiatives en matière d'équité : S'attaquer aux obstacles systémiques et à leur impact.	-Nombre annuel de nouvelles initiatives ou de nouveaux programmes mis en œuvre pour réduire ou éliminer les obstacles systémiques et l'impact historique de ces obstacles.
Examen des politiques : Examiner les politiques pour s'assurer qu'elles sont alignées sur les principes et les meilleures pratiques de l'EDI.	-Révision annuelle des politiques (oui/non) pour garantir l'alignement sur les principes et les meilleures pratiques de l'EDI.

1.2.6 Santé et bien-être sur le lieu de travail :

Déclaration de politique générale :

- Donner la priorité au bien-être mental, physique et émotionnel de nos employés et des CRHA.
- Favoriser un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée et offrir des ressources pour le soutien à la santé mentale.
- Garantir la sécurité psychologique et une culture du travail ouverte et respectueuse.

ICP proposés :

Description de l'ICP	ICP
Bien-être des employés et des CRHA : Développer des initiatives et fournir des ressources qui favorisent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le bien-être physique, émotionnel et psychologique des employés et des CRHA.	-Nombre annuel d'initiatives menées et/ou de ressources fournies pour promouvoir un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée ainsi que le bien-être physique, émotionnel et psychologique des employés et des CRHA.

1.2.7 Engagement communautaire et bénévolat :

Déclaration de politique générale :

- Soutenir les communautés locales par le biais d'initiatives de bénévolat et de partenariats avec des organisations communautaires.
- Encourager nos CRHA à participer à des activités bénévoles qui promeuvent le bien social.

ICP proposés :

Description de l'ICP	ICP
Initiatives communautaires et caritatives : Soutenir les initiatives de développement des communautés locales par la participation des employés/CRHA et par des dons financiers et en nature.	-Nombre annuel d'initiatives de développement communautaire soutenues par des dons, la participation des employés/CRHA, le bénévolat ou d'autres formes de soutien.

1.2.8 Éducation et développement professionnel :

Déclaration de politique générale :

- Offrir des possibilités de formation continue pour aider les professionnels des ressources humaines à mieux comprendre les principes ESG.
- Développer des ressources et des outils qui permettent aux professionnels des ressources humaines de mettre en œuvre des pratiques socialement responsables au sein de leurs organisations.

ICP proposés :

Description de l'ICP	ICP
Opportunités d'apprentissage : Fournir aux professionnels des ressources humaines des opportunités d'apprentissage, des outils, des ressources et du matériel pertinents en matière d'ESG afin de les aider à intégrer des pratiques socialement responsables dans leurs politiques et sur leurs lieux de travail.	-Nombre annuel d'opportunités d'apprentissage, d'outils, de ressources et/ou de matériels élaborés et diffusés dans le domaine de l'ESG.

1.3 Gouvernance d'excellence

1.3.1 Leadership et supervision du conseil d'administration :

Déclaration de politique générale :

- Veiller à ce que notre conseil d'administration reflète la diversité des points de vue et possède les compétences nécessaires pour assurer une gouvernance efficace.
- Réviser et mettre à jour régulièrement les politiques de gouvernance afin de refléter les meilleures pratiques et les exigences réglementaires.

ICP proposés :

Description de l'ICP	ICP
Diversité des points de vue au sein du conseil d'administration : Veiller à ce que le CA reflète les diverses perspectives des membres de CRHA Canada.	-Examen annuel (oui/non) de la diversité du conseil d'administration. -Actions entreprises (oui/non) pour combler les lacunes dans les objectifs de diversité du conseil d'administration.
Compétences pour une gouvernance efficace : Veiller à ce que le conseil d'administration dispose des compétences nécessaires à une gouvernance efficace.	-Examen annuel (oui/non) des compétences requises par le conseil d'administration. -Actions entreprises (oui/non) pour combler les lacunes dans les compétences du conseil d'administration.
Révision de la politique de gouvernance : Examiner et mettre à jour les politiques afin de s'assurer qu'elles sont conformes aux principes de bonne gouvernance.	-Examen annuel (oui/non) de toutes les politiques de gouvernance afin de s'assurer qu'elles sont conformes aux principes de bonne gouvernance et aux meilleures pratiques.

1.3.2 Transparence et responsabilité :

Déclarations de politique générale :

- Maintenir des rapports financiers transparents et des processus de gestion des risques efficaces.
- Communiquer ouvertement avec les CRHA et les parties prenantes sur nos initiatives et nos progrès en matière d'ESG.

ICP proposés :

Description de l'ICP	ICP
Rapports financiers : Assurer l'établissement de rapports financiers précis et en temps voulu à l'intention des parties prenantes.	-Les rapports financiers sont transmis à temps (oui/non) aux parties prenantes.
Gestion des risques : Veiller à ce que les processus de Gestion des risques soient alignés sur les meilleures pratiques et restent pertinents pour les activités de CRHA Canada.	-Examen annuel (oui/non) des processus de Gestion des risques pour s'assurer de leur pertinence pour CRHA Canada et de leur alignement sur les meilleures pratiques.
Communication ESG : Communiquer efficacement sur les initiatives et les progrès en matière d'ESG par des canaux appropriés et en utilisant des moyens conformes aux meilleures pratiques en matière de communication.	-Les initiatives et les progrès en matière d'ESG ont été régulièrement communiqués (oui/non) aux CRHA et aux autres parties prenantes. -Examen annuel (oui/non) de la fréquence et de l'efficacité des canaux de communication.

1.3.3 Pratiques éthiques et conformité :

Déclarations de politique générale :

- Respecter l'ensemble des lois, réglementations et normes éthiques applicables dans le cadre de nos activités.
- Favoriser une culture d'intégrité et de comportement éthique à tous les niveaux de l'organisation.

ICP proposés :

Description de l'ICP	ICP
Contrôle ou audit de conformité : Veiller au respect des lois, des règlements et des normes éthiques.	- Examen annuel de la conformité ou audit réalisé (oui/non)
Culture éthique : Tenir compte de la perception qu'ont les employés et les CRHA de l'éthique et de l'intégrité de l'organisation.	- Des méthodes actives et passives pour solliciter un retour d'information (par exemple, des enquêtes, des méthodes anonymes de soumission de plaintes/suggestions) sur la

	perception de l'éthique et de l'intégrité de l'organisation sont mises en œuvre et leur efficacité est examinée chaque année (oui/non).

1.3.4 Engagement des parties prenantes :

Déclarations de politique générale :

- S'engager régulièrement auprès des CRHA, des employés et des parties prenantes externes afin de comprendre leurs points de vue et d'intégrer leurs commentaires dans nos stratégies.
- Favoriser la collaboration avec des organisations partageant les mêmes idées afin d'amplifier l'impact de nos initiatives ESG.

ICP proposés :

Description de l'ICP	ICP
Activités d'engagement : Mener des activités d'engagement avec les CRHA, les employés et les parties prenantes externes.	- Nombre annuel d'activités d'engagement (enquêtes, conférences, etc.). - Examen annuel (oui/non) de la stratégie d'engagement des parties prenantes (y compris la stratégie relative aux médias sociaux).
Intégration du retour d'information : Prendre des mesures actives pour intégrer le retour d'information des parties prenantes dans les décisions stratégiques, les politiques et le développement d'initiatives ESG.	- Nombre annuel de changements stratégiques et opérationnels résultant directement du retour d'information des parties prenantes.
Collaborations : Favoriser la collaboration ou collaborer directement avec des organisations partageant les mêmes idées.	- Nombre annuel de collaborations formelles avec des organisations partageant les mêmes idées.

2 Considérations relatives à la mise en œuvre

2.1 Amélioration continue et pertinence des ICP

Au fur et à mesure que les opérations évoluent et que les besoins et les capacités changent, il est important de revoir régulièrement (par exemple, une fois par an) les ICP associés à la politique ESG. Cet examen permettra de s'assurer que la politique et les indicateurs restent pertinents pour les activités de CRHA Canada et favorisera l'amélioration continue en identifiant les ICP susceptibles d'améliorer la performance ESG ou en éliminant ceux qui ne sont plus pertinents.

2.2 Collecte des données de base

Les données de base sont l'ensemble des mesures initiales utilisées pour établir un point de départ pour la mesure et le suivi des performances. Elles représentent l'état actuel d'un indicateur avant toute intervention ou tout changement. Ces données fournissent un point de référence auquel les performances futures peuvent être comparées pour évaluer l'impact des améliorations ou des changements. Les données de référence sont utilisées pour:

- Identifier les domaines à améliorer.
- Fixer des objectifs réalistes.
- Suivre les progrès accomplis dans la réalisation de ces objectifs.
- Prendre des décisions fondées sur des données concernant l'affectation des ressources et la planification stratégique.

Les meilleures pratiques pour créer des données de référence consistent notamment à garantir l'exactitude et la cohérence des données. Cela implique d'utiliser des sources de données fiables et des méthodes de collecte de données standardisées. La collaboration avec les parties prenantes dans le processus de collecte des données de référence permet de s'assurer que les données collectées sont complètes et pertinentes. En outre, la documentation de la méthodologie utilisée pour la collecte et l'analyse des données contribue à maintenir la transparence et permet de reproduire les évaluations futures, ce qui contribue également à maintenir l'intégrité et la cohérence des données.

Il faut d'abord s'efforcer de déterminer les sources de données et d'informations disponibles qui peuvent être utilisées pour mesurer les ICP pertinents pour l'organisation. Il peut arriver qu'un indicateur soit pertinent, mais qu'il n'existe pas de données fiables et vice-versa. Il est également possible que des données existent pour mesurer un indicateur pertinent pour l'organisation, mais que la charge administrative liée à la collecte et à la Gestion des données soit trop importante. Ces facteurs doivent être pris en compte dans un premier temps, ce qui peut être quelque peu contraignant pour une organisation, mais une fois que les ICP sont définis, que les sources de données sont identifiées et que des processus sont en place pour suivre, collecter et gérer les données, le niveau d'effort diminue de manière significative.

2.3 Collecte de données en continu

La collecte continue de données pour les ICP est cruciale pour maintenir l'exactitude et la pertinence du suivi des performances. Pour s'assurer que les données restent fiables et complètes, CRHA Canada doit mettre en place des processus de collecte de données réguliers et systématiques. Cela implique de fixer des intervalles spécifiques pour la collecte des données, qu'ils soient quotidiens, hebdomadaires, mensuels ou trimestriels, en fonction de la nature des ICP. L'examen régulier des méthodes de collecte des données peut permettre d'identifier et de rectifier rapidement les incohérences ou les erreurs. L'utilisation de technologies telles que des outils de collecte de données automatisés peut, dans la mesure du possible, réduire considérablement la charge administrative et améliorer l'efficacité et la précision du processus de collecte de données.

En outre, la promotion d'une culture de collaboration et de communication au sein de l'organisation est essentielle pour une collecte de données efficace. L'implication des parties prenantes de l'organisation peut contribuer à garantir que les données collectées sont holistiques et reflètent les divers aspects de la performance ESG. La formation et l'éducation des employés et des parties prenantes à l'importance d'une collecte de données précises peuvent également conduire à une Gestion plus consciencieuse, tandis que l'établissement de protocoles et de lignes directrices claires pour la collecte de données contribue à maintenir la cohérence et la transparence. En outre, la documentation des processus et des méthodologies utilisés pour la collecte et l'analyse des données facilite la reproduction et l'amélioration continue, garantissant que les données liées aux ICP restent une base fiable pour une prise de décision éclairée.

2.4 Rapports

Les rapports sur les indicateurs sont essentiels pour CRHA Canada, car ils fournissent une image claire de nos progrès vers l'atteinte de nos buts et objectifs stratégiques. Des rapports efficaces permettent d'identifier les tendances, de mesurer les performances et d'identifier les domaines nécessitant une amélioration. En présentant régulièrement des rapports sur les ICP, nous pouvons assurer la transparence et la responsabilité, ce qui renforce la confiance avec les parties prenantes, y compris les employés et les CRHA. Cela facilite également la prise de décisions éclairée, ce qui permet aux dirigeants d'ajuster les stratégies et d'allouer les ressources de manière efficace. De plus, des rapports cohérents permettent à CRHA Canada de comparer son rendement aux normes et aux pratiques exemplaires de l'industrie, ce qui favorise l'amélioration continue et l'innovation.

L'établissement d'un format de rapport et d'un calendrier normalisé permet de maintenir la cohérence et de faciliter les comparaisons dans le temps. L'utilisation d'aides visuelles telles que des tableaux et des graphiques peut rendre les données plus accessibles et plus compréhensibles par toutes les parties prenantes. L'implication des parties prenantes dans le processus d'élaboration des rapports, de la collecte des données à l'analyse, garantit que les rapports sont exhaustifs et reflètent diverses perspectives.

Les rapports sur les ICP sont largement basés sur des points de données et des valeurs. Ces chiffres, cependant, ne racontent pas toujours toute l'histoire et les descriptions associées aux données sont nécessaires pour mettre en évidence le succès complet, ou contextualiser les résultats. Par exemple, CRHA Canada peut mettre en œuvre trois initiatives de conservation de l'énergie une année et une seule l'année suivante, mais l'impact de cette dernière initiative pourrait être équivalent à l'impact combiné des trois autres. Ce contexte doit être inclus et mis en évidence dans tout rapport produit et distribué aux parties prenantes.

3 Remarques finales

La collecte et la communication méticuleuses des données sur les cibles et les indicateurs sont indispensables à la planification stratégique et à l'affectation des ressources de CRHA Canada dans le cadre de la réalisation des objectifs en matière d’ESG. L'établissement de méthodes de collecte de données efficaces et efficientes et la promotion d'une culture de collaboration garantissent que les données restent exactes, complètes et pertinentes. Les efforts investis dans les étapes initiales pour identifier les sources de données et mettre en place des processus seront récompensés par la diminution de la charge administrative au fil du temps, ce qui permettra de rationaliser la collecte et la Gestion des données. Des révisions et des mises à jour régulières des méthodologies et des protocoles utilisés renforceront encore l'intégrité des données, ce qui en fera une base fiable pour une prise de décision éclairée.

En outre, il est essentiel d'établir des rapports cohérents sur les indicateurs clés de performance pour maintenir la transparence et la responsabilité, instaurer la

confiance avec les parties prenantes et faciliter l'amélioration continue. L'implication des parties prenantes dans le processus d'élaboration des rapports garantit la prise en compte de divers points de vue, ce qui permet d'obtenir des rapports holistiques et pertinents. Au fur et à mesure de l'évolution de l'organisation, la mise à jour régulière des ICP et des méthodes d'établissement de rapports permet de s'assurer qu'ils restent pertinents et utiles. En fin de compte, ces actions permettront à l'organisation d'atteindre ses objectifs stratégiques ESG et de favoriser une culture de l'excellence.

Annexe A - Indicateurs clés de performance supplémentaires potentiels

Responsabilité environnementale

Efficacité énergétique et des ressources

Description de l'ICP	ICP
Réduction de la consommation d'énergie : Réduction annuelle de la consommation d'électricité dans les bureaux.[2]	-Variation annuelle en pourcentage (%) de la consommation d'électricité.
Émissions de gaz à effet de serre : Réduction annuelle des émissions de gaz à effet de serre provenant des activités de bureau.[3]	-Variation annuelle en pourcentage (%) de la consommation de gaz naturel.
Utilisation du papier : Réduction annuelle de la consommation de papier.	-Variation annuelle en pourcentage (%) des rames de papier utilisées.
Détournement des déchets de la décharge : Réduction de la quantité de déchets provenant des activités de bureau envoyés chaque année à la décharge.	-Variation annuelle en pourcentage (%) du nombre total de sacs de déchets mis en décharge.
Neutralité plastique : Réduire l'empreinte plastique par des initiatives internes et compenser l'utilisation du plastique en soutenant des initiatives qui éliminent les déchets plastiques de l'environnement.	-Variation annuelle en pourcentage (%) de la réduction des déchets plastiques grâce à des initiatives environnementales.
Politiques de responsabilité environnementale : Mettre en œuvre, appliquer efficacement et réviser les politiques spécifiquement liées à la conservation de l'énergie, à la protection de l'environnement et à la réduction des déchets.	-L'examen et la mise à jour annuels de la (des) politique(s) existante(s) ont été effectués (oui/non).[4] -Nombre de nouvelles initiatives résultant directement de la (des) politique(s).

[2] On suppose que la consommation peut être suivie (c'est-à-dire qu'elle est facturée directement à CRHA Canada et non au propriétaire, par exemple). La consommation doit être basée sur la quantité d'électricité utilisée plutôt que sur le coût ($) afin d'éviter une fausse représentation de la consommation due aux fluctuations du coût de l'électricité.

[3] On suppose que le gaz naturel est utilisé pour les activités de bureau et que la consommation peut être suivie (c'est-à-dire qu'elle est facturée directement à CRHA Canada et non au propriétaire, par exemple). La consommation doit être basée sur la quantité de gaz naturel utilisée, plutôt que sur le coût ($), afin d'éviter une fausse représentation de la consommation due aux fluctuations du coût du gaz naturel.

[4] Le réexamen des politiques devrait permettre de répondre aux nouveaux besoins et de promouvoir l'amélioration continue en remettant en question les comportements et les pratiques opérationnelles existants.

Neutralité plastique : Réduire l'empreinte plastique par des initiatives internes et compenser l'utilisation du plastique en soutenant des initiatives qui éliminent les déchets plastiques de l'environnement.	- Nombre de nouvelles initiatives mises en œuvre ou soutenues par CRHA Canada (par exemple, en soutenant des organisations caritatives ou à but non lucratif à vocation environnementale) chaque année pour réduire la quantité de plastique utilisée pour les activités commerciales et/ou éliminer les déchets plastiques de l'environnement.

Achats durables :

Description de l'ICP	ICP
Neutralité plastique : Réduire l'empreinte plastique par des politiques d'achat favorisant les fournisseurs qui réduisent l'utilisation du plastique dans leurs matériaux, leurs emballaESG et les services qu'ils proposent.	- Valeur annuelle des contrats attribués à des fournisseurs ayant mis en place des stratégies de réduction des matières plastiques.

Éducation et plaidoyer

Description de l'ICP	ICP
Impact environnemental des employés : Bénévolat des employés pour des causes environnementales et participation à des initiatives communautaires.	- Nombre annuel d'heures de bénévolat effectuées par les employés (ou les professionnels des ressources humaines interrogés) au profit de causes environnementales.
Utilisation et efficacité des ressources et des outils : Degré d'utilisation et d'efficacité des outils et des ressources permettant d'intégrer le développement durable dans les opérations.	Sur la base de réponses objectives à des enquêtes menées auprès de participants à des programmes de formation ou d'utilisateurs d'outils et de ressources : - la variation annuelle en pourcentage (%) des taux d'utilisation des outils et des ressources ; - le nombre de nouveaux programmes mis en œuvre par les professionnels des RH interrogés qui ont utilisé des outils et des ressources ; et - l'évaluation de l'efficacité moyenne des outils et des ressources.

Responsabilité sociale

Diversité, équité et inclusion

Description de l'ICP	ICP
Réconciliation avec les peuples autochtones : Élaboration et mise en œuvre d'initiatives destinées aux personnes ayant un patrimoine autochtone : - Promouvoir la réconciliation avec les peuples autochtones ; - Encourager les carrières dans le domaine des ressources humaines ; - réduire les obstacles à l'entrée dans le domaine des ressources humaines ; et - Renforcer la probabilité de l'égalité des chances dans le domaine des ressources humaines.	-Nombre annuel d'initiatives encourageant les carrières en RH pour les peuples autochtones. -Nombre annuel d'initiatives réduisant les obstacles à l'entrée dans le domaine des ressources humaines pour les populations autochtones. -Nombre annuel d'initiatives renforçant l'égalité des chances dans les ressources humaines pour les populations autochtones. -Variation annuelle en pourcentage (%) du nombre de membres de CRHA Canada s'identifiant comme autochtones.
Environnement inclusif : Promouvoir des initiatives et une culture du lieu de travail qui favorisent la satisfaction des employés.	-Variation annuelle en pourcentage (%) du taux de satisfaction des employés.
Initiatives en matière d'équité : S'attaquer aux obstacles systémiques et à leur impact.	-Nombre annuel d'initiatives mises en œuvre pour lever les obstacles systémiques. -Évaluation annuelle (oui/non) de l'efficacité des initiatives. -Intégration des résultats (oui/non) de l'évaluation de l'efficacité de l'année précédente dans les initiatives de l'année en cours.
Promouvoir les meilleures pratiques : Promouvoir l'élaboration et l'utilisation, par les professionnels des ressources humaines, de politiques de ressources humaines qui suivent les meilleures pratiques plutôt que les exigences minimales prévues par la loi ou les pratiques sectorielles dépassées.	-Nombre annuel d'initiatives menées pour promouvoir les meilleures pratiques en matière de ressources humaines parmi les membres de CRHA Canada.

Santé et bien-être au travail

Description de l'ICP	ICP
Bien-être des employés et des CRHA : Développer des initiatives et fournir	-Note annuelle d'efficacité globale des initiatives et/ou des ressources,

des ressources qui favorisent le bien-être physique, émotionnel et psychologique des employés et des CRHA et évaluer régulièrement l'efficacité des initiatives.	déterminée par les réponses objectives des employés et des CRHA à l'enquête.
Équilibre entre vie professionnelle et vie privée : Fournir des ressources et mettre en œuvre des initiatives qui favorisent un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée et évaluer régulièrement l'efficacité des ressources et des initiatives.	- Note annuelle d'efficacité globale des ressources et des initiatives, déterminée par les réponses objectives des employés à l'enquête.
Des lieux de travail sûrs et sains : Garantir un lieu de travail sain et une culture du travail respectueuse.	- Score annuel de la culture et du lieu de travail sains, déterminé par les réponses objectives des employés à l'enquête.

Engagement communautaire et bénévolat

Description de l'ICP	ICP
Engagement communautaire : S'engager continuellement auprès des communautés locales et mondiales pour soutenir la mission et les valeurs de CRHA Canada.	- Révision annuelle du plan d'engagement communautaire (oui/non). - Évaluation annuelle (oui/non) de la participation et du soutien de l'entreprise aux communautés locales et mondiales. - Incorporation des résultats (oui/non) de l'évaluation de l'année précédente dans le plan d'engagement communautaire de l'année en cours.
Partenariats communautaires : Développer des partenariats avec les communautés locales et les organisations communautaires qui promeuvent et favorisent des communautés saines et le bien-être des membres de la communauté.	- Nombre annuel de nouveaux partenariats et/ou d'initiatives menées par des partenariats pour promouvoir et permettre des communautés en bonne santé.

Éducation et développement professionnel

Description de l'ICP	ICP
Opportunités d'apprentissage : Offrir aux professionnels des ressources humaines des possibilités d'apprentissage pertinentes en matière d'ESG.	- Nombre annuel de participants aux sessions de formation du GSE. - Note annuelle d'efficacité des sessions de formation ou du matériel, déterminée par les réponses objectives des participants/utilisateurs à l'enquête.
Utilisation et efficacité des ressources et des outils : Degré d'utilisation et d'efficacité des outils et des ressources permettant d'intégrer la responsabilité sociale dans les opérations.	Basé sur les réponses objectives d'utilisateurs d'outils et de ressources : - les taux d'utilisation annuels des outils et ressources en matière d'ESG et de responsabilité sociale ; - le nombre annuel de nouveaux programmes mis en œuvre par les professionnels des RH interrogés qui ont utilisé des outils et des ressources ; et - la note moyenne annuelle d'efficacité des outils et des ressources.

Gouvernance et excellence

Direction et supervision du conseil d'administration

Description de l'ICP	ICP
Diversité de l'équipe de direction : Veiller à ce que l'équipe de direction reflète les diverses perspectives des membres de CRHA Canada.	-Audit annuel réalisé (oui/non) de l'équipe de direction. -Actions entreprises (oui/non) pour combler les lacunes dans les objectifs de diversité de l'équipe de direction.
Compétences pour une gouvernance efficace : Veiller à ce que le conseil d'administration et l'équipe de direction disposent des compétences nécessaires à une gouvernance efficace.	-Examen annuel (oui/non) des compétences requises de l'équipe de direction. -Examens annuels des performances effectués (oui/non) pour l'équipe de direction. -Des plans annuels de développement des performances ont été élaborés (oui/non) pour l'équipe de direction, sur la base des évaluations annuelles des performances.
Examen des politiques de gouvernance : Examiner les politiques pour s'assurer qu'elles sont alignées sur les principes de bonne gouvernance.	-Examen annuel des politiques de nomination et d'embauche du conseil d'administration et de l'équipe de direction et modifications nécessaires (oui/non) pour garantir l'alignement sur les principes de bonne gouvernance et les meilleures pratiques, en particulier en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.
Alignement sur les meilleures pratiques et promotion de celles-ci : Viser l'excellence par la promotion et la mise en œuvre des meilleures pratiques.	-Évaluation annuelle (oui/non) des politiques organisationnelles qui s'alignent sur les meilleures pratiques et/ou dépassent les exigences légales minimales et détermination des domaines dans lesquels des améliorations/changements peuvent être apportés. -Un plan annuel a été élaboré (oui/non) pour traiter les domaines d'amélioration identifiés lors de l'évaluation annuelle des politiques. -Nombre de domaines d'amélioration traités avec succès à partir du plan annuel de l'année précédente pour traiter les domaines d'amélioration.

Transparence et responsabilité

Description de l'ICP	ICP
Gestion des risques : Veiller à ce que les processus de Gestion des risques soient alignés sur les meilleures pratiques, qu'ils restent pertinents pour les activités de CRHA Canada et qu'ils soient efficaces, comme le confirment les audits et les évaluations.	- Audit annuel de la Gestion des risques (oui/non) - Pourcentage (%) de variation du score d'efficacité de la Gestion des risques par rapport à l'année précédente, tel que déterminé par un audit de la Gestion des risques.
Communication ESG : Communiquer efficacement sur les initiatives et les progrès en matière d'ESG par des canaux appropriés et en utilisant des moyens conformes aux meilleures pratiques en matière de communication.	- Évaluation et examen annuels de la communication avec les parties prenantes (oui/non) afin de suivre et d'évaluer la fréquence et la portée des communications sur les initiatives ESG auprès des membres et des parties prenantes, de garantir la pertinence des moyens et des méthodes de communication et d'assurer l'alignement des moyens et des méthodes de communication sur les meilleures pratiques. - Note annuelle d'efficacité de la communication, déterminée par les réponses objectives des destinataires à l'enquête. - Nombre d'améliorations apportées à l'approche et aux méthodes de communication, sur la base des résultats des enquêtes de l'année précédente et de l'évaluation et de l'examen annuels de la communication avec les parties prenantes.

Pratiques éthiques et conformité

Description de l'ICP	ICP
Culture éthique : Tenir compte de la perception qu'ont les employés et les CRHA de l'éthique et de l'intégrité de l'organisation.	- Mise en œuvre d'une politique de dénonciation et de mécanismes d'application, et évaluation annuelle de l'efficacité (oui/non).
Rapports d'incidents : Contrôler le nombre et la résolution effective des incidents liés à l'éthique ou à l'intégrité.	- Nombre annuel d'incidents, de suggestions ou de plaintes reçues par les CRHA et les employés. - Nombre annuel d'incidents identifiés.

	- Nombre annuel d'incidents identifiés qui ont été résolus.
Politique d'éthique et de lutte contre la corruption : Veiller à la mise en place d'une politique efficace en matière d'éthique et de lutte contre la corruption en procédant à des révisions régulières de la politique ( ) afin de garantir l'alignement sur les meilleures pratiques et la conformité avec les réglementations et les lois.	- Examen annuel de la politique d'éthique et de lutte contre la corruption (oui/non).

Engagement des parties prenantes

Description de l'ICP	ICP
Activités d'engagement : Mener des activités d'engagement avec les CRHA, les employés et les parties prenantes externes.	- Nombre annuel de réactions positives/ neutres/ négatives reçues par le biais de canaux passifs (par exemple, courriels dans la boîte de réception générale, médias sociaux) - Évolution annuelle des indicateurs des médias sociaux (par exemple, nombre de followers, de re-tweets, de posts appréciés, de vues)
Collaborations : Favoriser la collaboration ou collaborer directement avec des organisations partageant les mêmes idées.	- Impacts directs annuels des efforts de collaboration avec des organisations partageant les mêmes idées.

Annexe B - Exemples d'initiatives en matière d'économies d'énergie

Programmes éducatifs

1. **Séances de formation** : Organiser régulièrement des séances de formation pour sensibiliser les employés à l'importance des économies d'énergie et aux moyens pratiques de réduire la consommation d'énergie.
2. **Campagnes de sensibilisation à l'énergie** : Lancer des campagnes de sensibilisation aux pratiques d'économie d'énergie, telles que l'extinction des lumières et des équipements lorsqu'ils ne sont pas utilisés.

Technologie et innovation

1. **Éclairage économe en énergie** : Remplacez l'éclairage traditionnel par des ampoules LED à haut rendement énergétique, qui consomment moins d'énergie et ont une durée de vie plus longue.
2. **Thermostats intelligents** : Installer des thermostats intelligents pour optimiser les systèmes de chauffage et de refroidissement et réduire la consommation d'énergie.

Incitations et récompenses

1. **Programmes de reconnaissance** : Mettre en œuvre des programmes visant à reconnaître et à récompenser les employés qui adoptent systématiquement des comportements permettant d'économiser l'énergie.
2. **Concours d'économie d'énergie** : Organiser des concours pour encourager les équipes à trouver des moyens innovants de réduire la consommation d'énergie.

Politique et réglementation

1. **Politiques d'économie d'énergie** : Élaborer et appliquer des politiques qui encouragent les pratiques d'économie d'énergie, telles que l'établissement de lignes directrices pour le réglage optimal des thermostats et l'utilisation des équipements.
2. **Approvisionnement durable** : Donner la priorité à l'achat d'équipements et de fournitures de bureau économes en énergie.

Changements de comportement

1. **Consommation réfléchie** : Encouragez les employés à adopter des habitudes telles que l'utilisation de la lumière naturelle, le débranchement des appareils lorsqu'ils ne sont pas utilisés et la réduction de la consommation de papier.
2. **Options de travail à distance** : Proposer des options de travail à distance pour réduire la consommation d'énergie dans les bureaux.

Engagement communautaire

1. **Équipes vertes** : Former des équipes vertes sur le lieu de travail pour mener des initiatives d'économie d'énergie et promouvoir des pratiques durables.
2. **Audits énergétiques** : Réaliser régulièrement des audits énergétiques afin d'identifier les domaines à améliorer et de suivre les progrès accomplis.

Annexe C - Exemples d'initiatives de réduction des déchets

Initiatives de réduction des déchets dans les décharESG

1. **Partenariats communautaires** : Collaborer avec les centres de recyclage et les installations de compostage locaux pour assurer une élimination et un recyclage corrects des déchets.
2. **Programmes de dons** : Organisez des collectes de dons pour les articles qui peuvent être réutilisés, tels que le mobilier de bureau, les appareils électroniques et les fournitures.
3. **Audits des déchets** : Réaliser des audits réguliers des déchets afin d'identifier les types et les quantités de déchets générés et élaborer des stratégies pour les réduire.
4. **Formation des employés** : Sensibiliser le personnel aux pratiques de réduction des déchets, notamment aux techniques de recyclage et de compostage.

Utilisation efficace du matériel de bureau

1. **Transformation numérique** : Encourager l'utilisation de documents numériques et le stockage dans le nuage pour réduire l'utilisation du papier.
2. **Gestion de l'impression** : Mettre en place un logiciel de Gestion des impressions pour contrôler et réduire les impressions inutiles.
3. **Fournitures réutilisables** : Promouvoir l'utilisation de fournitures de bureau réutilisables, telles que des stylos rechargeables et des tasses à café réutilisables.
4. **Achats respectueux de l'environnement** : S'approvisionner en fournitures de bureau fabriquées à partir de matériaux recyclés et choisir des fournisseurs ayant des pratiques durables.
5. **Échange de fournitures de bureau** : Créez un programme d'échange interne où les employés peuvent échanger ou partager des fournitures de bureau.

Initiatives supplémentaires

1. **Événements verts** : Organiser des événements respectueux de l'environnement avec un minimum de déchets, en utilisant des matériaux réutilisables ou compostables.
2. **Restauration durable** : Établissez des partenariats avec des traiteurs qui utilisent des ingrédients biologiques et d'origine locale et qui fournissent des emballaESG compostables.
3. **Efficacité énergétique** : Adopter des éclairaESG et des appareils électroménagers à haut rendement énergétique afin de réduire les déchets et la consommation d'énergie.
4. **Promouvoir l'utilisation de bouteilles d'eau** : Éliminer les gobelets à usage unique ou les bouteilles d'eau en plastique et encourager le personnel à utiliser

des bouteilles d'eau réutilisables - fournir au personnel des bouteilles d'eau réutilisables de marque et de haute qualité à utiliser au bureau.