



Un examen approfondi des facteurs ESG : repenser les mesures de sécurité dans le secteur minier

Jeter un regard plus attentif sur la culture du harcèlement sur les sites miniers éloignés

Traumavertissement : Le présent document traite de sujets délicats, comme les agressions sexuelles et le harcèlement, l'intimidation et le racisme, qui peuvent être des déclencheurs pour certaines personnes.

Publié: décembre 2023



Le secteur minier en faveur de l'équilibre entre les sexes

En 2016, BHP, l'une des plus grandes sociétés minières au monde, qui vise à s'établir comme pionnière avant-gardiste dans le secteur minier, s'est engagée à atteindre un équilibre entre les sexes de 50-50 d'ici 2025. À l'époque, 17 % de sa main-d'œuvre était composée de femmes. Aujourd'hui, après sept ans et des investissements importants dans les pratiques d'embauche inclusives pour atteindre un effectif diversifié, plus de 10 000 femmes de plus travaillent dans la société, ce qui représente 35 % des employés qui s'identifient comme des femmes. Cela témoigne d'une intention honorable et d'un objectif ambitieux. Toutefois, sous la surface, BHP et l'ensemble du secteur se demandent encore comment atteindre l'équilibre entre les sexes sans mettre ces femmes en danger.

La diversité sans reddition de comptes est dangereuse

Les femmes qui travaillent sur des sites miniers éloignés font souvent face à des défis uniques et pénibles. L'isolement, le déséquilibre entre les sexes et la culture traditionnellement dominée par les hommes dans ces endroits contribuent à créer un environnement où le harcèlement peut s'épanouir. Le harcèlement peut prendre diverses formes, y compris la violence verbale, la discrimination, l'intimidation physique et même les préjudices physiques. Non seulement cette situation nuit au bien-être des employées, mais elle compromet aussi l'engagement général du secteur à l'égard de la sécurité et de la durabilité.

Un rapport gouvernemental de 2022 sur le secteur minier australien a révélé des cas inquiétants de harcèlement sexuel et d'abus envers des employées de grandes entreprises, dont le groupe BHP et le groupe Rio Tinto. Le rapport attribue ces horribles incidents aux échecs du secteur et à l'absence de surveillance gouvernementale¹. Bien que le secteur faisait déjà l'objet d'un examen minutieux concernant ses répercussions sur les collectivités locales et l'environnement, l'enquête a mis en lumière une préoccupation moins connue et à l'égard de laquelle les données n'étaient pas bien connues.

À la suite des conclusions du rapport du gouvernement australien, BHP et Rio Tinto ont mené leurs propres enquêtes internes qui ont révélé un nombre important de cas signalés de harcèlement ou d'agression sexuelle, ce qui a incité le secteur à s'engager à créer des milieux de travail plus sûrs et plus inclusifs et le gouvernement à reconnaître les expériences des victimes, parfois par le biais d'excuses officielles et d'indemnisations².

■ BHP

En 2021, BHP a annoncé avoir congédié 48 personnes après avoir reçu 18 signalements d'agression sexuelle et 73 signalements de harcèlement sexuel parmi ses 13 500 employés en Australie de 2019 à 2021. Ces cas ont tous été signalés à la police. Des enquêtes internes ont « étayé » des allégations de deux cas de viol, d'une tentative de viol et de trois cas de baisers ou de tripotage sous la contrainte, alors que trois autres allégations sexuelles font toujours l'objet d'une enquête. Des employées ont aussi subi des attouchements et des avances non désirés et reçu des messages texte et des photos inappropriés de collègues.

En 2022, BHP a présenté d'autres excuses publiques à ses employées victimes de harcèlement sexuel dans ses bureaux, sur ses sites miniers et dans ses villages d'hébergement. La société a révélé qu'elle avait reçu des rapports étayés de plus de 100 cas de harcèlement sexuel au cours des 12 mois précédents seulement. Le chef de la direction de BHP, Mike Henry, a souligné l'engagement de la société envers l'élimination de ce genre de comportement et a indiqué qu'elle réalisait des progrès grâce à un investissement de 300 millions de dollars australiens visant à rendre les camps plus sécuritaires. Toutefois, au moment de l'achèvement de ce projet en 2023, BHP a rapporté que le nombre de cas de harcèlement sexuel signalés au cours des 12 mois précédant juin 2023 était passé à 124, comparativement à 103 l'année précédente.³

■ Rio Tinto

En 2022, Rio Tinto a publié un examen externe de sa culture en milieu de travail, mené par l'ancienne commissaire australienne en discrimination fondée sur le sexe, Elizabeth Broderick. L'examen a révélé des cas d'intimidation, de harcèlement sexuel, de racisme et de discrimination au sein de la société. Plus de 10 000 personnes ont participé à cette étude qui a duré huit mois, fournissant des renseignements au moyen de sondages, de séances d'écoute de groupe et de présentations individuelles. Le rapport comprend 26 recommandations visant à améliorer la prévention de tels comportements et à les gérer. Le PDG de Rio Tinto, Jakob Stausholm, a exprimé ses profonds regrets et s'est engagé à mettre en œuvre les recommandations du rapport, en se concentrant sur la création d'environnements sûrs et inclusifs, en assurant la sécurité dans les installations des camps et en facilitant le signalement des comportements inacceptables.

Les conclusions du rapport ont révélé des problèmes systémiques au sein de Rio Tinto, près de 50 % des répondants ayant signalé des cas d'intimidation et 28,2 % des femmes et 6,7 % des hommes ayant été victimes de harcèlement sexuel. Le racisme était également répandu, ses principales victimes étant les Australiens autochtones et les personnes qui travaillent à l'extérieur de leur pays d'origine. Vingt et une femmes ont signalé un viol ou une agression sexuelle réels ou tentés au cours des cinq années précédant le rapport. Le rapport met l'accent sur la nécessité de communiquer avec les personnes touchées par les comportements préjudiciables pour concevoir des solutions efficaces en vue d'un changement culturel durable. Le chef de la direction de Rio Tinto a exprimé le souhait d'un changement culturel au sein de la société, en mettant l'accent sur la transparence, la reddition de comptes et l'action.⁴

Engagement

Le 28 novembre 2023, des membres de notre équipe de recherche sur le crédit ont assisté à la table ronde sur les facteurs ESG de BHP, qui portait sur les questions de harcèlement sexuel au sein de l'organisation. BHP a mis à jour ses rapports pour y inclure le harcèlement sexuel comme problème de sécurité et a également inclus cette catégorie dans son cadre de gestion des risques. La représentation des sexes continue de s'accroître au sein de la société, qui cible maintenant une répartition plus inclusive de 40 % de femmes, de 40 % d'hommes et de 20 % de tout genre. Toutefois, les données sur l'incidence de ces mesures, pas plus tard que l'été dernier, montrent qu'il reste encore du travail à faire pour protéger les employées sur les sites éloignés. Le nouveau programme d'élimination du harcèlement sexuel de la société est conçu pour remédier à cette situation par le biais d'une surveillance accrue.

BHP reconnaît que le signalement des incidents demeure insuffisant, tant au sein de la société que dans l'ensemble du secteur. Elle a mis à jour son cadre d'intervention en cas d'incident et prévoit de continuer à améliorer les interventions dans les cas complexes et d'offrir un meilleur soutien aux personnes touchées. Bien que des efforts aient été déployés pour remédier au manque flagrant de sécurité des employées de la société, nous estimons qu'il reste encore du travail à faire pour que les changements, actuels et proposés, apportés à l'approche de BHP aient une incidence concrète sur le terrain. Nous avons demandé que d'autres discussions individuelles avec les membres de son équipe sur ces questions soient organisées et nous continuerons de suivre l'évolution de cette question à BHP et dans le secteur minier.

Lorsque nous avons communiqué avec Rio Tinto pour entamer un échange sur l'engagement, on nous a invités à consulter les rubriques « Everyday Respect » et « Policies and standards » de leur site Web.

Bien que nous ayons déjà investi dans BHP et Rio Tinto, aucun des mandats que nous gérons ne comportait de position sur des titres émis par l'une ou l'autre des sociétés en date de décembre 2023. À notre avis, à ce jour, cette quête de diversité comporte des risques importants et ces problèmes semblent faire partie intégrante de la culture des sociétés. Les mesures prises jusqu'à maintenant nous semblent insuffisantes. Toutefois, comme nous n'utilisons pas de filtres négatifs dans la plupart de nos mandats, les placements dans ces sociétés ou d'autres sociétés du secteur à l'avenir ne sont pas soumis à des restrictions. De plus, l'absence de rapports normalisés sur la réduction des incidents et des préjudices dans l'ensemble du secteur fait en sorte qu'il est difficile pour le marché d'attribuer une prime à ces problèmes de harcèlement en milieu de travail sans que les investisseurs ne soient très nombreux à le réclamer. À cet égard, le marché européen est bien en avance sur les marchés nord-américains, car les investisseurs européens sont soumis à davantage de restrictions liées aux facteurs ESG dans leurs mandats.

Analyse des difficultés et des lacunes persistantes

Rapports sur le secteur

Bien que Rio Tinto et BHP, ainsi que d'autres acteurs du secteur, aient fait des progrès notables en augmentant la représentation des sexes et en déployant des efforts louables pour lutter contre le harcèlement sur les sites miniers éloignés, des difficultés et des lacunes persistent. Changer des normes culturelles profondément enracinées tout en assurant l'équilibre entre les sexes demeure un défi constant. Les emplacements éloignés présentent des difficultés logistiques uniques pour la mise en œuvre et le suivi efficaces de ces initiatives. Le secteur des placements se concentre sur ce que les investisseurs peuvent voir (c.-à-d. les ratios hommes-femmes) et, par conséquent, a négligé les problèmes systémiques et culturels sous-jacents au sein des sociétés.

Les sociétés doivent déployer des efforts continus, être sensibilisées à ces problèmes et collaborer pour combler ces lacunes et apporter des changements durables. Les investisseurs peuvent favoriser le progrès en exigeant des données de qualité et des améliorations progressives dans ces domaines lorsqu'ils envisagent d'affecter des capitaux. En tant que gestionnaire d'actifs, nous souhaitons voir ces organisations s'éloigner de l'objectif de parité hommes-femmes pour se concentrer sur la mise en place de cibles et de rapports sur la réduction des incidents et des préjudices.

Mesures de sécurité du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

Bien que de plus en plus de sociétés aient commencé à communiquer des données sur des cas de harcèlement sexuel au cours des dernières années, l'attention particulière portée à ces données par les investisseurs tarde encore à se faire ressentir. Le cadre d'importance relative du SASB, que nous trouvons bien conçu, fait partie des fondements de notre propre méthode d'évaluation des facteurs ESG. Toutefois, bien que les grilles d'importance relative du SASB à l'égard des producteurs de fer et d'acier et des secteurs des métaux et des mines précisent que la santé et la sécurité au travail sont un sujet important, les mots « femmes », « harcèlement » et « sexuel » ne figurent pas du tout dans les cadres de ces secteurs. Cela semble indiquer que ce type de données n'est pas encore considéré comme « fondamental » par les cadres ESG mondiaux, la communication d'autres indicateurs clés de performance concernant le harcèlement sexuel étant toujours à la discrétion de chaque société. En l'absence de cadres solides permettant de traiter et suivre ces questions, la plupart des méthodes d'évaluation des facteurs ESG ne permettent pas de saisir ces risques réels et percutants dans les modèles d'affaires des sociétés. Nous avons ici l'occasion de réévaluer comment le secteur et les investisseurs peuvent améliorer la reddition de comptes en ce qui concerne les facteurs sociaux.

Modèle d'égalité en milieu de travail de RPIA

Notre analyse du secteur et ces rapports ont mis en lumière des lacunes dans notre propre modèle d'évaluation, lacunes que nous avons maintenant l'intention de corriger. Notre examen approfondi des données sur l'égalité en milieu de travail, qui tient compte des données sur la participation, la mobilité, la direction, l'équité salariale et la représentation des sexes, ne met pas suffisamment l'accent sur la sécurité des femmes en milieu de travail. Nous discutons de la façon dont nous pouvons quantifier ces risques du point de vue des placements et de la façon dont nous pouvons améliorer la reddition de comptes au sein du secteur à la lumière de ces constatations et de l'absence de cadres de sécurité suffisants à l'échelle du secteur. Nous examinons également la meilleure façon de mettre à jour nos modèles afin d'intégrer ce type de données et un filtrage approfondi des controverses dans nos évaluations.

Dernières conclusions

Alors que de nombreuses sociétés de tous les secteurs font de grands progrès pour devenir des organisations présentant plus de diversité et une meilleure représentation des sexes, il devient crucial de réfléchir à l'environnement entourant ces cibles et de tenir compte de tous les résultats de la diversité. Le fait d'établir des cibles sans comprendre leurs répercussions humaines peut exacerber des problèmes non résolus ou non détectés auparavant. Établir des cibles ESG ne suffit pas – il faut que la culture sous-jacente soit prête et accueillante pour que ces objectifs soient atteints à tous les paliers de l'organisation. L'analyse approfondie des facteurs ESG nous permet de cerner ces lacunes et de corriger la façon dont nous recueillons et présentons certains indicateurs. À mesure que les données ESG évoluent, nos modèles et notre approche doivent aussi évoluer.

Notes finales

¹ Source : Bloomberg, 23 juin 2022. 'Horrific' Sexual Abuses Uncovered in Australia Mining Probe (3). Shocking state government report reveals litany of abuse. BHP, Rio Tinto among giant resources companies named in report.

² Source : Bloomberg News, 21 septembre 2022. Sexual Abuse at Australian Mines Set to Be Targeted By New Rules.

³ Sydney Morning Herald, 6 septembre 2023, Sexual harassment persists at BHP after \$300m spent on women's safety.

⁴ Source : Rio Tinto, Everyday Respect Report de Rio (www.riotinto.com/-/media/Content/Document/Sustainability/People/RT-Everyday-respect-report.pdf).

Renseignements importants

RP Investment Advisors LP (« RPIA ») est un signataire des Principes pour l'investissement responsable de l'ONU et, dans le cadre de notre engagement, nous tenons compte des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG ») dans nos activités d'entreprise, y compris notre processus de placement. Les facteurs ESG sont des considérations importantes dans notre processus de gestion des placements, mais ils s'ajoutent à nos principales fonctions de recherche et d'analyse financières et de crédit.

Les facteurs ESG qui peuvent être pris en compte dans le cadre de notre processus de placement comprennent les questions relatives au changement climatique, à l'utilisation de l'énergie, à l'efficacité énergétique, aux émissions, aux déchets, à la pollution, aux droits de la personne, aux répercussions sur les collectivités locales, aux pratiques de travail, aux conditions de travail des employés, à la santé et à la sécurité de nos employés et de ceux de nos sociétés affiliées, aux relations avec les employés et à la diversité des employés, à la rémunération des dirigeants, aux pots-de-vin et à la corruption, à l'indépendance du conseil d'administration, à la composition et à la diversité du conseil d'administration, à l'alignement des intérêts des actionnaires sur ceux des dirigeants, aux droits des actionnaires et aux politiques des sociétés en matière de facteurs ESG.

L'intégration des facteurs ESG, y compris les composantes liées à l'engagement des émetteurs, est une approche de placement à l'échelle de la société, mais la pondération et l'importance de cette approche dans notre processus de gestion des placements peuvent varier d'un fonds d'investissement que nous gérons à l'autre. Il y a toujours lieu de se reporter aux documents de placement pertinents pour obtenir des renseignements importants sur les objectifs et les stratégies de placement d'un fonds donné ainsi que sur les risques qui y sont associés. La prise en compte et la mise en œuvre des facteurs ESG sont également soumises aux politiques internes de placement et de gestion des risques de RPIA et peuvent être révisées en fonction des exigences de convenance des placements, du positionnement actuel du portefeuille et des facteurs économiques et de marché externes.

La pondération des facteurs ESG dans le processus de placement du RP Strategic Income Plus Fund et du Fonds Alternatif d'obligations Mondiales RP est plus faible que celle de l'analyse financière et de crédit de base utilisée dans la gestion de ces fonds. Veuillez vous reporter au prospectus simplifié pour obtenir de plus amples renseignements.



RPIA

43, avenue Hazelton
Toronto, Ontario
M5R 2E3

www.rpia.ca

Renseignements généraux : +1 647 776 1777

Renseignements pour les investisseurs : +1 647 776 2566