

**Vers le développement  
minier durable :  
Introduction**  
(MARS 2015)

  
**Towards Sustainable Mining**  
Vers le développement minier durable



## Table des matières

3	<u>Qu'est-ce que l'initiative Vers le développement minier durable et quels sont ses buts?</u>
3	<u>Contexte</u>
5	<u>Historique</u>
5	<u>VDMD – Dossier d'analyse</u>
6	<u>Principes directeurs</u>
6	<u>Protocoles de rendement et indicateurs</u>
10	<u>Direction de l'initiative VDMD</u>
12	<u>Vérification et rapports</u>
14	<u>Prix de reconnaissance VDMD</u>
15	<u>Annexe : Principes directeurs de l'initiative <i>Vers le développement minier durable</i></u>



## Introduction

Le présent document décrit les origines, les composantes et le fonctionnement de l'initiative *Vers le développement minier durable* (VDMD). Il a pour but d'aider les membres de l'AMC et leur personnel à mettre en œuvre les différents éléments de l'initiative au sein de leur entreprise et de travailler de concert avec d'autres membres de l'AMC à mesure que l'initiative évoluera.

## Qu'est-ce que l'initiative Vers le développement minier durable et quels sont ses buts?

L'initiative *Vers le développement minier durable* (VDMD) été élaborée par L'Association minière du Canada afin d'améliorer le rendement de l'industrie minière, en alignant ses actions sur les priorités et les valeurs des Canadiens. L'initiative VDMD permet de trouver un terrain d'entente avec les communautés d'intérêts pour améliorer le rendement de l'industrie minière, maintenant et à l'avenir.

L'initiative VDMD prend fond sur une série de principes directeurs étayés par des protocoles de rendement et des indicateurs (pages 6 et 7). L'initiative est coordonnée par l'Équipe de direction, qui relève du Conseil d'administration de l'AMC, et un groupe de leaders qui agissent comme points de contact au sein des sociétés membres. Pour sa part, le Groupe consultatif des communautés d'intérêts (GCCCI) offre commentaires et lignes directrices pour guider l'initiative.

## Contexte

Avant les années 90, la plupart des industries tenaient très peu de consultations publiques, et leur dialogue avec les communautés et le public était limité. Dans le secteur minier, la majorité des mines individuelles qui menaient des activités près de collectivités avaient des stratégies favorisant la participation communautaire, mais celles-ci ne s'étendaient pas forcément au-delà des limites de ces collectivités. À l'approche des années 90, cependant, tout cela a commencé à changer.

En 1987, la Commission mondiale sur l'environnement et le développement des Nations Unies, communément appelée Commission Brundtland, présentait sa vision pour le développement durable. Le Rapport Brundtland, intitulé *Notre avenir à tous*, décrit l'approche adoptée par l'ONU pour réduire les incidences environnementales et sociales du développement industriel. En discutant de l'environnement et du développement dans la perspective d'un seul et même enjeu, l'ONU voulait créer une approche commune (et globale) pour le développement durable.

Cinq ans plus tard, en 1992, la Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement (CNUED), à Rio de Janeiro, a attiré l'attention du monde entier sur les questions environnementales et l'accélération des dommages à l'environnement. La Conférence de Rio a suscité l'intérêt de la communauté internationale et permis de conscientiser davantage le public et d'inciter les gouvernements à agir. Alors que le public en apprenait davantage sur l'impact de certaines activités sur la santé de leurs communautés, un nombre croissant de groupes de citoyens et d'ONG (comme Mines Alerte, une des premières ONG axées sur l'activité minière au Canada) ont été créés. Ces groupes et organisations ont dès lors commencé à exercer des pressions non seulement sur les gouvernements, mais aussi sur l'industrie.

Le secteur minier canadien, avec l'aide du gouvernement, a lancé l'Initiative minière de Whitehorse (IMW) au début des années 1990. Cette série de discussions multipartites sur des enjeux liés aux mines et à la société a aidé les dirigeants miniers, la société civile et les représentants officiels des gouvernements à développer une confiance et une compréhension mutuelles à l'égard de leurs vues respectives. Ce processus a débouché sur l'élaboration d'une vision pour les mines au Canada et sur plusieurs exposés de principe qui demeurent encore importants à ce jour. Malheureusement, toutefois, si l'IMW marquait un pas décisif pour permettre à l'industrie de prendre le virage du développement durable, elle ne comportait aucun mécanisme pour faciliter son engagement vers les prochaines étapes.

À la même époque, une série de défaillances de barrages a attiré l'attention des médias sur le secteur minier canadien. Ces défaillances, qui sont survenues sur des sites miniers exploités à l'étranger par des sociétés minières canadiennes, ont alimenté un reportage de la CBC (intitulé *Ugly Canadians*), qui documentait les dommages environnementaux causés par les activités minières canadiennes outremer. À la suite de ces développements, plusieurs projets miniers ont avorté en raison de la controverse qu'ils suscitaient auprès du public.

Devant la situation, les sociétés membres de l'AMC ont commencé à discuter de la possibilité de mettre au point une initiative volontaire dirigée par l'industrie. C'est dans ce contexte qu'est née l'initiative VDMD.

## Historique

Vers la fin des années 90, le Conseil d'administration de l'AMC a créé un groupe d'étude chargé d'examiner un éventuel programme de durabilité. Ainsi, les enjeux entourant le développement durable ont fait l'objet de recherches, les intervenants ont été consultés et un train de principes directeurs a été élaboré.

Plusieurs conclusions clés sont ressorties de cette recherche initiale. Pour que l'industrie minière puisse rehausser sa crédibilité et sa réputation, elle devait améliorer son rendement et aligner ses activités plus étroitement sur les valeurs du public. Pour gagner la confiance de la population, l'industrie devait montrer une fiche de rendement exemplaire.

De 1998 à 2002, l'AMC s'est attachée à recueillir les commentaires des intervenants, à finaliser ses principes directeurs et à élaborer un ensemble d'éléments clés de rendement afin de s'attaquer aux enjeux prioritaires cernés durant le dialogue initial. De 2001 à 2004, les protocoles ont été mis à l'essai, et en 2004, l'initiative VDMD a été lancée lors de l'assemblée générale annuelle de l'Institut canadien des mines, de la métallurgie et du pétrole, à Edmonton.

## VDMD – Dossier d'analyse

L'initiative VDMD est le fruit d'un besoin d'améliorer le rendement et de gérer les risques pour rehausser la réputation de l'industrie minière. Beaucoup de raisons expliquent pourquoi les sociétés minières ont tout à gagner à prendre des mesures décisives à l'égard des enjeux sociaux, environnementaux et communautaires qui se greffent à leurs activités.

**Amélioration du rendement.** L'initiative VDMD a pour but de faciliter l'amélioration du rendement dans chaque domaine ciblé par un indicateur

**Gestion du risque.** L'initiative VDMD donne aux membres de l'AMC les moyens de mieux comprendre et gérer les risques, de réduire les pertes évitables, de cerner les nouveaux enjeux et de miser sur le leadership pour tirer un avantage concurrentiel en influant sur la réglementation.

**Accès aux capitaux.** Les investisseurs institutionnels sont d'avis que la gestion des risques sociaux et environnementaux peut améliorer grandement la valeur marchande des sociétés minières à long terme. La communauté financière perçoit de plus en plus les programmes de responsabilité sociale d'entreprise tels que l'initiative VDMD comme un signe de la « qualité des mécanismes de gestion » de l'entreprise.

**Permis social d'exercer.** Par le biais de l'initiative VDMD, les membres de l'AMC peuvent influencer sur les attitudes et les perceptions de leurs communautés d'intérêts et, par conséquent, développer leur confiance et miser sur les avantages de relations positives pour assurer à ces communautés un avantage commercial.

**Recrutement et maintien en poste.** La plupart des gens souhaitent travailler pour une entreprise dont les valeurs sont en harmonie avec les leurs, et l'on constate qu'un nombre croissant de gens désirent travailler pour une organisation responsable. L'initiative VDMD aide les sociétés minières à attirer et à maintenir en poste une main-d'œuvre talentueuse et diversifiée.

**Innovation et apprentissage.** L'initiative VDMD favorise l'innovation et l'apprentissage au sein des entreprises, en facilitant l'identification de nouveaux débouchés, en établissant des processus d'affaires plus efficaces, et en maintenant la compétitivité.

## Principes directeurs

Une série de principes directeurs, fondements de l'initiative VDMD, guident l'orientation stratégique et influent sur la philosophie et l'évolution de l'initiative.

Ces principes (dont le texte intégral figure dans l'annexe) s'ouvrent sur l'énoncé suivant :

*En tant que membres de L'Association minière du Canada, nous devons combler de façon responsable les besoins en produits minéraux, métalliques et énergétiques de la société. Pour ce faire, nous procédons à l'exploration, à la découverte, au développement, à la production, à la distribution et au recyclage de ces produits. Nous croyons qu'il nous faut mériter la possibilité de contribuer à la société et de croître dans l'économie où nous évoluons par un engagement manifeste envers le développement durable.*

*Ainsi, nos actions doivent révéler une approche responsable à l'égard du rendement social, économique et environnemental, qui coïncide avec les priorités changeantes de nos communautés d'intérêts. Ces actions doivent aussi refléter une vaste gamme de valeurs, comme l'honnêteté, la transparence et l'intégrité, que nous partageons avec nos employés et nos communautés d'intérêts. Elles doivent aussi mettre en évidence nos efforts soutenus envers la protection de nos employés, de nos clients et du milieu naturel.*

Les principes directeurs constituent le fondement sur lequel reposent les éléments et les indicateurs de rendement concrets pour l'initiative VDMD. Les éléments de rendement se rapportent à différents aspects de l'activité minière, mais ils sont inter reliés par le biais des principes directeurs.

## Protocoles de rendement et indicateurs

Les protocoles de rendement et les indicateurs fondés sur les systèmes de gestion qui sous-tendent les principes directeurs de l'initiative VDMD montrent aux Canadiens le rendement actuel de l'industrie et définissent les améliorations à apporter, chaque année, en regard des indicateurs de l'initiative de l'AMC.

## PROTOCOLES DE RENDEMENT ET INDICATEURS

Les sociétés minières canadiennes utilisent une gamme de systèmes pour gérer et encadrer leurs activités commerciales. Au nombre de ces systèmes, on compte notamment ceux qui permettent aux entreprises de gérer leurs interactions avec l'environnement (SGE), la qualité de leurs produits et services (SGQ) ainsi que leurs données et leur information (SGI). Beaucoup de systèmes utilisés par les sociétés minières canadiennes adhèrent aux normes internationales. L'Organisation internationale de normalisation (ISO) offre plusieurs normes en matière de bonnes pratiques de gestion, y compris la norme ISO 9001 pour les systèmes de gestion de la qualité, et la norme ISO 14001 relative aux systèmes de gestion environnementale.

L'initiative VDMD a été élaborée pour aider les sociétés minières à évaluer la qualité, l'exhaustivité et la rigueur de leurs systèmes de gestion relativement à six protocoles de rendement :

- Gestion des résidus miniers
- Gestion de la consommation d'énergie et des émissions de gaz à effet de serre
- Relations avec les Autochtones et les communautés
- Planification de la gestion de crises
- Santé et sécurité
- Gestion de la conservation de la biodiversité

L'élaboration des indicateurs pour chaque protocole de rendement est un processus en plusieurs étapes. La première étape consiste à développer un cadre qui est un énoncé de politique établissant les paramètres des indicateurs. Ensuite, une série d'indicateurs est rédigée et examinée par le Groupe consultatif des communautés d'intérêts et approuvée par l'équipe de direction et le conseil d'administration de l'AMC.

## TABLEAU DES PROTOCOLES DE RENDEMENT ET DES INDICATEURS

Chaque indicateur est conçu pour cibler un volet précis de la gestion de l'élément de rendement.

Les indicateurs pour les six protocoles de rendement actuels figurent dans le tableau suivant.

GESTION DES RÉSIDUS MINIERIS	GESTION DE L'ÉNERGIE ET DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (GES)	RELATIONS AUTOCHTONES ET COMMUNAUTAIRES	PLANIFICATION DE LA GESTION DE CRISES	GESTION DE LA CONSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ	SANTÉ ET SÉCURITÉ
Politique de gestion des résidus miniers et énoncé des engagements	Systèmes de gestion de l'énergie et des émissions de GES	Identification des communautés d'intérêts (CI)	État des préparatifs pour la gestion de crises	Reddition de comptes et communications sur les politiques d'entreprise en matière de conservation de la biodiversité	Politiques, engagement et reddition de comptes
Système de gestion des résidus miniers	Systèmes de production de rapports sur la consommation d'énergie et les émissions de GES	Efficacité des démarches d'engagement et de consultation des CI	Examen	Planification et mise en œuvre des mesures de conservation de la biodiversité au niveau des installations	Planification, mise en œuvre et exploitation
Délégation de la responsabilité de la gestion des résidus miniers et de l'obligation de rendre des comptes	Objectifs en matière de consommation d'énergie et d'émissions de GES	Mécanisme de réaction aux préoccupations des CI	Formation	Production de rapports sur la conservation de la biodiversité	Formation, comportement et culture
Examen annuel de la gestion des résidus miniers		Rapports de rendement			Surveillance et déclaration
Manuel d'exploitation, d'entretien et de surveillance (EES)					Rendement

Vers le développement minier durable : Introduction à l'initiative



L'étape suivante consiste à élaborer des critères pour chaque indicateur afin d'aider les membres de l'AMC à évaluer leur rendement en regard de l'initiative VDMD. Chaque indicateur comporte une échelle d'évaluation du rendement à cinq niveaux reflétant les activités suivantes.

ÉVALUATION DU RENDEMENT	
NIVEAU	CRITÈRE
C	Aucun système n'est en place; les interventions ont tendance à être réactives; des procédures existent peut-être, mais ne sont pas intégrées aux politiques et systèmes de gestion
B	Des procédures existent, mais ne sont pas entièrement uniformisées ou documentées; des systèmes/processus sont prévus et en voie d'élaboration
A	Des systèmes/processus complets ont été élaborés et mis en place
AA	Les systèmes/processus sont intégrés aux décisions de gestion et fonctions opérationnelles
AAA	Excellence et leadership

L'objectif à long terme de l'AMC consiste à aider tous les membres à obtenir au moins une cote de rendement de niveau A pour tous les indicateurs. Il s'agit là d'un objectif à long terme vers lequel on continue de tendre.

### DOCUMENTS À L'APPUI

Des documents détaillés décrivent les indicateurs pour chacun des six protocoles de rendement. Ces documents fournissent des orientations pour assister les compagnies dans l'autoévaluation de leur rendement et facilitent l'application cohérente du programme à travers l'ensemble des compagnies et des installations. Ces protocoles sont affichés dans la section Vers le développement minier durable du site Web de l'AMC ([www.mining.ca](http://www.mining.ca)).

L'AMC a aussi publié plusieurs documents d'orientation pour aider les sociétés minières à développer leur système de gestion et à améliorer leur rendement. Ces documents sont aussi affichés dans le site Web de l'AMC :

- *Un guide de gestion des parcs à résidus miniers* (2011)
- *Comment rédiger un manuel d'exploitation, d'entretien et de surveillance des parcs à résidus miniers et des installations de gestion des eaux* (2011)

- *Guide de vérification et d'évaluation de la gestion des des parcs à résidus miniers.* (2011)
- *Guide de gestion de l'énergie et des émissions de gaz à effet de serre –* (2014)
- *Guide de planification de la gestion de crises* (2013)

Une liste de références et de liens utiles est aussi disponible à la fin du protocole de gestion de la conservation de la biodiversité (en anglais seulement).



## Direction de l'initiative VDMD

Diverses parties, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'AMC, jouent un rôle déterminant dans l'initiative VDMD. La présente section décrit les rôles et responsabilités des principaux groupes et individus qui interviennent dans la direction de l'initiative *Vers le développement minier durable*.

### MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'AMC

#### Responsabilités

- Établir les objectifs généraux de l'initiative VDMD
- Approuver toutes les positions de l'AMC et les principes directeurs de l'initiative VDMD
- Approuver tous les documents stratégiques de l'initiative VDMD
- Approuver tous les cadres, protocoles, indicateurs et critères de l'initiative VDMD
- Approuver le budget et les plans de travail annuels de l'initiative VDMD

### ÉQUIPE DE DIRECTION

L'Équipe de direction est un sous-comité du Conseil d'administration de l'AMC qui peut mettre en marche des travaux d'élaboration de politiques sur tous les aspects de l'initiative VDMD. L'Équipe de direction se réunit trois fois par année en marge des réunions du Conseil d'administration. La réunion de juin de l'Équipe de direction est la réunion stratégique annuelle de l'initiative VDMD.

### Responsabilités

- Élaborer la stratégie VDMD
- Avaliser, aux fins de recommandation au Conseil d'administration, tous les cadres stratégiques, protocoles, indicateurs et critères VDMD
- Fournir une orientation aux leaders de l'initiative relativement aux enjeux, aux politiques, aux cadres stratégiques et aux critères en lien avec l'initiative VDMD
- Faire office d'arbitre en cas de divergence d'opinion entre un fournisseur de services de vérification et une société membre de l'AMC

### LEADERS DE L'INITIATIVE VDMD

Chaque société membre de l'AMC doit nommer un employé qui agira à titre de leader de l'initiative. Cet employé est responsable de l'initiative VDMD au sein de l'entreprise, et il doit rendre des comptes directement au membre du Conseil d'administration de l'AMC (ou entretenir des communications directes avec ce dernier). Les leaders de l'initiative se réunissent deux ou trois fois par année et tiennent des téléconférences à l'occasion.

### Responsabilités

- Identifier ou élaborer des ressources appropriées pour mettre en œuvre l'initiative VDMD dans l'ensemble de l'entreprise
- Être au fait de l'initiative VDMD et de ses sous-composantes, de leur effet sur l'entreprise et de la façon dont elles seront mises en œuvre
- Développer et entretenir des liens de communication avec l'AMC et les autres leaders de l'initiative au sein de l'industrie pour assurer l'utilisation des meilleures pratiques et garantir la réussite de l'initiative au sein de toutes les sociétés membres
- Élaborer les cadres stratégiques, protocoles, indicateurs et critères VDMD, ou coordonner la participation des experts de l'entreprise à l'élaboration de ces documents
- Communiquer de l'information sur l'initiative VDMD au sein de l'entreprise
- Colliger les données des établissements de l'entreprise aux fins des rapports VDMD

### PRÉSIDENT DES LEADERS DE L'INITIATIVE VDMD

Les leaders de l'initiative désignent un président pour une période de deux ans.

### Responsabilités

- Établir l'ordre du jour des réunions des leaders de l'initiative
- Présider les réunions des leaders de l'initiative
- Communiquer au nom des leaders de l'initiative avec la vice-présidente, Développement durable, sur les questions se rapportant à l'initiative VDMD

- Siéger au sein de l'Équipe de direction à titre de membre à part entière

### **GROUPE CONSULTATIF DES COMMUNAUTÉS D'INTÉRÊTS (GCCI)**

Le Groupe consultatif des communautés d'intérêts (GCCI) a été établi par l'AMC en 2004. Il réunit environ 20 personnes et représentants de groupes autochtones et d'organisations syndicales, de collectivités où l'industrie mène des activités, d'ONG environnementales et sociales et de milieux financiers, ainsi que des membres du Conseil d'administration de l'AMC et autres représentants de l'industrie minière.

Le GCCI surveille les progrès liés à l'initiative VDMD et tient lieu de source extérieure de connaissance et d'expérience. Lien direct avec la société civile, les communautés d'intérêts et les groupes autochtones, le GCCI favorise un dialogue ouvert et un engagement avec ses intervenants externes. En réunissant des individus de divers horizons, le groupe agit comme mécanisme indépendant pour analyser le développement et la mise en œuvre de l'initiative VDMD. Le GCCI se réunit deux fois par année.

#### **Responsabilités**

- Aider les membres et les communautés d'intérêts de l'AMC à améliorer le rendement de l'industrie
- Favoriser le dialogue entre l'industrie et ses communautés d'intérêts
- Aider à réaliser les objectifs de l'initiative VDMD

### **VICE-PRÉSIDENT, DÉVELOPPEMENT DURABLE, DE L'AMC**

Le vice-président, Développement durable, est le principal responsable de la mise en œuvre de l'initiative VDMD au sein de l'AMC.

#### **Responsabilités**

- Veiller à ce que tous les comités (Équipe de direction et leaders de l'initiative) obtiennent le soutien nécessaire pour s'acquitter de leur mandat (logistique, procès-verbaux, préparation, etc.)
- Coordonner la contribution d'autres membres de l'effectif de l'AMC à l'initiative VDMD
- Produire tous les documents publics portant sur l'initiative VDMD
- Veiller à ce que tous les documents liés à l'initiative VDMD soient contrôlés et affichés sur le site Web de l'AMC
- Promouvoir l'initiative VDMD auprès d'autres sociétés minières, d'autres associations de l'industrie, des politiciens fédéraux et des leaders d'opinion

### **Vérification et rapports**

#### **POUR LES NOUVEAUX MEMBRES DE L'AMC**

Lors de la première année de leur adhésion, l'AMC offre une formation portant sur les principes, protocoles et exigences de rapport relatifs à l'initiative VDMD. À la fin de cette année, les nouveaux membres doivent

terminer une première autoévaluation et fournir les résultats à l'AMC. Cependant, les cotes ne sont pas rendus publiques.

Lors de la deuxième année, les nouveaux membres devraient avoir terminé les auto-évaluations au moyen des protocoles relatifs à l'initiative VDMD, à l'échelle de leurs établissements ainsi qu'à leur siège social. Ceci offre à chaque nouveau membre une analyse de l'écart et permet de cerner les domaines où effectuer des ajustements avant d'effectuer le rapport public à l'échelle de leurs établissements exigé pendant la troisième année. Les cotes relatives à l'initiative VDMD des nouveaux membres, basées sur les auto-évaluations, ne seront rendues publiques qu'en version cumulée, comprenant les cotes de tous les autres membres de l'AMC.

Lors de la troisième année, les cotes relatives à l'initiative VDMD basées sur les auto-évaluations sont rendues publiques à l'échelle des installations.

Lors de la quatrième année, l'entreprise devra faire effectuer la vérification externe de ses cotes relatives à l'initiative VDMD par un vérificateur formé par l'AMC. Les cotes vérifiées sont rendues publiques de façon individuelle avec le profil du membre (600 mots) faisant état du rendement relatif à l'initiative VDMD.

Il importe de prendre note que la cible établie par le conseil d'administration de l'AMC consiste à ce que chaque établissement atteigne le niveau A (soit un bon rendement) pour chaque indicateur relatif à l'initiative VDMD et présente ensuite une amélioration continue.

## **SYSTÈME DE VÉRIFICATION VDMD**

L'AMC est la première association au monde à mettre en place une vérification externe du rendement de ses membres. Le système de vérification VDMD remplit un important objectif : établir la confiance des entreprises, du GCCI et du public dans la validité du rendement VDMD déclaré par chaque société.

Le système de vérification VDMD comporte trois éléments :

- La vérification des auto-évaluations de l'entreprise par un vérificateur indépendant
- La lettre d'assurance signée par le PDG ou un agent autorisé confirmant les résultats vérifiés
- L'examen annuel de post vérification du rendement de deux ou trois sociétés membres par le GCCI

Aux trois ans, chaque membre de l'AMC soumet ses résultats VDMD à la vérification externe. Ainsi, la vérification externe est réalisée en alternance, l'objectif étant de faire en sorte que le tiers des membres de l'AMC soumette ses résultats à la vérification externe chaque année.

Le vérificateur externe (c. à d. le fournisseur de services de vérification, ou FSV) utilise des méthodes de vérification normalisées pour évaluer le rendement VDMD d'une société. Ce processus comprend une revue de la documentation pertinente, des entrevues avec le personnel et, si à propos, des entrevues avec les communautés d'intérêts.

## SYSTÈME DE RAPPORTS VDMD

Pour conclure le processus, le FSV émet une déclaration et un rapport de vérification, et le chef de la direction ou un agent autorisé de la société membre soumet une lettre d'attestation à l'AMC confirmant la réalisation de la vérification selon les exigences établies. Les lettres des chefs de la direction sont affichées sur le site Web de l'AMC ([www.mining.ca](http://www.mining.ca)).

Chaque année, l'AMC publie un rapport sur l'initiative VDMD. Ce rapport, intitulé *Rapport d'étape – Vers le développement minier durable*, et tous les résultats peuvent être consultés à partir du site Web de l'AMC.

## Prix de reconnaissance VDMD

### Prix du rendement VDMD

Chaque année, l'AMC rend hommage aux sociétés membres qui ont atteint les niveaux de rendement VDMD les plus élevés. Pour qu'une société membre reçoive un prix VDMD, ses résultats doivent avoir été vérifiés à l'externe au cours de l'année de reconnaissance. Les prix de reconnaissance VDMD se fondent sur le système d'évaluation VDMD et sont décernés comme suit.

Pour cinq des éléments de rendement – gestion des résidus miniers, gestion de l'énergie et des émissions de GES, relations autochtones et communautaires, santé et sécurité, et gestion de la conservation de la biodiversité – les établissements sont évalués en fonction du système de critères à cinq niveaux décrit précédemment (page 9). Les établissements reçoivent un prix VDMD pour un élément de rendement uniquement s'ils ont atteint au moins une cote de niveau A en regard de tous les indicateurs qui se rapportent à cet élément.

Pour la gestion de crises, les sièges sociaux et les établissements évaluent leur rendement en regard des critères en répondant oui/non (satisfait/ne satisfait pas à toutes les exigences). On décerne le prix seulement aux sièges sociaux ou aux sites qui ont répondu « oui » pour tous les indicateurs.

### Prix d'excellence VDMD

En 2014, l'AMC a lancé deux nouveaux prix : le prix VDMD en engagement communautaire et le prix VDMD en excellence environnementale. Ces nouveaux prix visent à souligner le travail des sociétés, installations et personnes qui ont mis en place des projets pour accroître et promouvoir le développement durable au sein du secteur minier.

## Annexe : Principes directeurs de l'initiative *Vers le développement minier durable*

(DÉCEMBRE 2004)

En tant que membres de l'AMC, nous devons combler de façon responsable les besoins en produits minéraux, métalliques et énergétiques de la société. Pour ce faire, nous procédons à l'exploration, à la découverte, au développement, à la production, à la distribution et au recyclage de ces produits. Nous croyons qu'il nous faut mériter la possibilité de contribuer à la société et de croître dans l'économie où nous évoluons par un engagement manifeste envers le développement durable.<sup>1</sup>

Ainsi, nos actions doivent révéler une approche responsable à l'égard du rendement social, économique et environnemental qui coïncide avec les priorités changeantes de nos communautés d'intérêts.<sup>2</sup> Ces actions doivent aussi refléter une vaste gamme de valeurs, comme l'honnêteté, la transparence et l'intégrité, que nous partageons avec nos employés et nos communautés d'intérêts. Elles doivent aussi mettre en évidence nos efforts soutenus envers la protection de nos employés, de nos clients et du milieu naturel.

Nous prouverons notre leadership à l'échelle internationale :

- en faisant participer les communautés d'intérêts à la conception et à l'instauration de notre initiative *Vers le développement minier durable*;
- en recherchant, en favorisant et en appuyant, de façon proactive, des discussions sur nos activités;
- en encourageant le leadership dans nos sociétés afin d'atteindre une gestion responsable des ressources durables sans égard au lieu d'exploitation;
- en intégrant l'excellence, la transparence et la responsabilité à chaque aspect de nos activités;
- en protégeant la santé et la sécurité de nos employés, de nos entrepreneurs et de nos collectivités;
- en contribuant aux initiatives mondiales qui visent à promouvoir la production, l'utilisation et le recyclage des minéraux et des métaux de façon sécuritaire et respectueuse à l'égard de l'environnement;
- en essayant de minimiser l'incidence de nos activités sur l'environnement et la biodiversité, à toutes les étapes de l'exploitation, depuis l'exploration jusqu'à la fermeture;
- en collaborant avec les communautés d'intérêts pour traiter les enjeux liés aux legs du passé, tels que les mines orphelines ou abandonnées;
- en nous améliorant continuellement par l'adoption de nouvelles technologies, innovations et bonnes pratiques dans tous les secteurs de nos activités.

---

<sup>1</sup> L'AMC s'inspire de la définition du développement durable de la Commission Brundtland de 1987 : « Toute forme de développement qui permet de combler les besoins de l'heure sans compromettre la capacité des générations futures à satisfaire leurs propres besoins ».

<sup>2</sup> L'expression « communautés d'intérêts » désigne l'ensemble des personnes et des groupes qui ont ou pensent avoir un intérêt dans la gestion des décisions visant nos activités et pouvant avoir une incidence sur eux. Ces communautés comprennent les employés, les agents contractuels, les Autochtones, les membres de la collectivité minière, les fournisseurs, les clients, les organismes environnementaux, les gouvernements, les milieux financiers et les actionnaires.

Pour chaque aspect de nos activités, nous allons :

- respecter les droits de la personne et traiter les gens avec qui nous faisons affaire avec justesse et dignité;
- respecter les cultures, les mœurs et les valeurs des gens avec qui nous devons interagir;
- reconnaître et respecter la contribution, les préoccupations et le rôle particuliers des Autochtones (Premières nations, Inuits et Métis) et des peuples autochtones du monde entier;
- faire des affaires dans les limites de l'éthique;
- nous conformer aux lois et règlements de chaque pays où nous sommes présents et instaurer des normes qui refléteront notre respect des principes directeurs et des bonnes pratiques internationales;
- encourager les collectivités à miser sur les occasions offertes par les nouveaux projets d'exploitation minière et par les projets existants;
- être sensibles aux priorités, aux besoins et aux intérêts collectifs tout au long des étapes d'exploration, de développement, d'exploitation et de fermeture de sites miniers;
- offrir des avantages permanents aux collectivités locales par l'entremise de programmes durables destinés à améliorer les normes économiques, environnementales, sociales, éducatives et de soins de santé qui leur sont chères.