

## COMPRENDRE LES PROTOCOLES D'ÉVALUATION VDMD

### Aperçu

Lancé en 2004 par l'Association minière du Canada, le programme Vers le développement minier durable est un système de contrôle du rendement qui aide les sociétés minières et leurs établissements à évaluer et gérer leurs responsabilités environnementales et sociales. Le programme comprend des outils et des indicateurs visant à entraîner une amélioration continue, fournir des résultats transparents aux communautés d'intérêts et faire en sorte que les principaux risques associés à l'exploitation minière sont bien gérés.

La participation à l'initiative VDMD est obligatoire pour toutes les sociétés membres de l'AMC. Les sociétés qui deviennent membres s'engagent à respecter les principes directeurs du programme – un ensemble de normes d'administration et d'exploitation ayant pour but de sécuriser les lieux de travail ainsi que de protéger l'environnement et les intérêts des communautés autochtones et des autres intervenants.

Au cours des dernières années, d'autres associations ont adopté le programme VDMD. L'Association minière de la Colombie-Britannique et l'Association minière du Québec travaillent toutes deux à la mise en œuvre du programme pour leurs membres.

Le programme est axé sur six domaines d'exploitation pour lesquels des outils appelés protocoles d'évaluation ont été développés pour aider les sociétés minières à comprendre et respecter leurs engagements dans le cadre du programme. Les six protocoles sont les suivants :

1. Relations avec les Autochtones et les collectivités
2. Planification de la gestion de crises
3. Santé et sécurité
4. Gestion de la conservation de la biodiversité
5. Gestion des résidus
6. Gestion de l'énergie et des émissions de GES

Les protocoles d'évaluation favorisent la mise en œuvre des trois cadres stratégiques de l'AMC : *L'exploitation minière et les peuples autochtones; Les mines et la conservation de la biodiversité; Santé et sécurité.* Chaque protocole comprend des exigences précises appelées « indicateurs de rendement » auxquelles les membres doivent satisfaire pour atteindre leurs objectifs. Chaque protocole compte de trois à cinq indicateurs de rendement. Au total, 23 indicateurs sont répartis parmi les six protocoles.

Comme c'est le cas de toute évaluation de systèmes de gestion, l'évaluation de la mise en œuvre d'un indicateur et de la qualité des procédés et interventions de gestion nécessite un jugement professionnel. L'application des protocoles exige un certain niveau d'expertise en vérification et en évaluation de systèmes ainsi que des connaissances et de l'expérience en la matière. Les protocoles d'évaluation permettent de déterminer à quel point les systèmes de gestion sont mis en œuvre dans chaque domaine touché par le programme VDMD. Ils ne constituent pas une garantie de l'efficacité de chaque système de gestion.

## Structure des protocoles d'évaluation VDMD

Chaque protocole comprend :

- un énoncé d'objectif qui explique la raison d'être de chaque indicateur;
- des critères d'évaluation pour chaque niveau de rendement de chaque indicateur;
- une foire aux questions (FAQ) fournissant un complément d'information, comme la définition des termes clés et des réponses aux questions couramment posées;
- une liste de vérification d'auto-évaluation.

## Production de rapports dans les établissements

Dans le cadre du programme VDMD, les entreprises doivent rapporter une fois l'an le rendement de tous leurs établissements canadiens pour tous les protocoles en remplissant les documents d'évaluation fournis. Les minières canadiennes peuvent aussi choisir d'adopter le programme pour leurs installations à l'étranger, et cette tendance est à la hausse.

Les sociétés participantes doivent effectuer chaque année des auto-évaluations pour tous les indicateurs des six protocoles. Remarque : Les évaluations peuvent être requises pour chacun des établissements de l'entreprise. Les auto-évaluations sont vérifiées par un tiers tous les trois ans pour confirmer que les résultats rapportés reflètent bien le rendement de l'établissement pour les six protocoles.

## Indicateurs et cotes de rendement

Les établissements s'attribuent une cote alphabétique qui reflète leur rendement pour chaque indicateur, sauf pour ceux du protocole de la gestion de crises, qui demandent une réponse par oui ou par non. Le niveau C est la cote la plus faible et le niveau AAA, la plus élevée. Les cotes de chaque établissement et les moyennes des membres de l'AMC sont publiées dans le rapport d'étape VDMD annuel. Le niveau A correspond à de bonnes pratiques, tandis que les niveaux AA et AAA dénotent excellence et leadership.

La section suivante donne une description de chacun des niveaux. Des critères plus précis sont établis pour chaque indicateur.

<b>CRITÈRES D'ÉVALUATION</b>	
<b>Niveau</b>	<b>Critère</b>
<b>C</b>	Aucun système n'est en place; les interventions tendent à être réactives; des procédures existent peut-être, mais ne sont pas intégrées aux politiques et aux systèmes de gestion.
<b>B</b>	Les interventions ne sont pas uniformes ou documentées; des systèmes/processus sont prévus et en cours d'élaboration.
<b>A</b>	Des systèmes/processus ont été élaborés et mis en place.
<b>AA</b>	Les systèmes/processus sont intégrés aux décisions de gestion et aux fonctions opérationnelles.
<b>AAA</b>	Excellence et leadership

Les responsables de l'auto-évaluation doivent se rappeler que les indicateurs se complètent les uns les autres. Par conséquent, l'amélioration d'un des indicateurs peut dépendre de, ou coïncider avec, l'amélioration d'un autre. Par exemple, pour le protocole de relations avec les Autochtones et les collectivités, une amélioration du rendement en communication avec les communautés d'intérêts (indicateur 2) est peu probable sans qu'il y ait progression au niveau de l'identification des communautés d'intérêts (indicateur 1).

L'évaluateur doit choisir le niveau qui correspond le plus exactement à la situation de l'établissement. Un seul niveau peut être choisi pour chaque indicateur et il ne peut être attribué que si tous les critères du niveau en question et de tous les niveaux précédents ont été remplis. Aucune cote partielle ne peut être attribuée (par exemple, B+).

Si un indicateur ne s'applique pas pour un établissement particulier, utiliser la marque « s.o. ». **Remarque :** Il existe très peu de circonstances où la cote « s.o. » est appropriée et justifiable. Une raison claire et valable doit être donnée pour utiliser cette cote.

Chaque société membre de l'AMC doit s'améliorer continuellement et viser, à tout le moins, une cote de niveau A pour tous les indicateurs.

## **Processus d'évaluation et de vérification**

Il est recommandé que l'auto-évaluation soit réalisée au moyen d'un processus d'entrevues, de discussions et d'examen documentaires, mené auprès de responsables de l'administration et de l'exploitation ainsi que du personnel spécialisé. Un certain degré de savoir-faire en vérification et en évaluation de systèmes, ainsi que des connaissances et une expérience pertinentes dans le domaine touchant chaque protocole sont nécessaires.

Si un établissement est exploité en copropriété, comme c'est le cas des coentreprises, on incite les deux parties à discuter afin de déterminer qui devrait effectuer l'évaluation et voir s'il est préférable de la faire conjointement ou séparément, de sorte que les résultats reflètent les activités de chaque partie.

Tous les trois ans, les auto-évaluations doivent être vérifiées par un tiers certifié. Le système de vérification par un tiers du programme VDMD est le reflet de notre engagement envers la transparence et la responsabilité.

L'AMC offre un programme de formation et de certification pour les fournisseurs de services de vérification (FSV) indépendants. Une liste des FSV est affichée et tenue à jour sur le site de l'AMC.

## **Avantages de l'initiative VDMD**

En évaluant leur rendement chaque année, les entreprises :

- évaluent de manière uniforme le rendement de chacune de leurs installations;
- mesurent les améliorations réalisées au fil des ans dans des domaines-clés;
- relèvent des mesures à prendre pour améliorer la gestion et le rendement;
- rehaussent leur capacité à surveiller et améliorer leur rendement;

- soutiennent la validité des résultats déclarés et évaluent les risques opérationnels.

Le fait que les mesures sont prises directement aux installations minières constitue un des plus grands atouts de l'initiative VDMD. Ce processus offre aux collectivités locales un véritable aperçu de la façon dont les mines sont exploitées dans leur région.

## Définition des termes clés

### 1. Qu'est-ce qu'une communauté d'intérêts?

Les communautés d'intérêts comprennent toutes les personnes et les groupes ayant un intérêt dans les décisions liées à la gestion des activités minières ou qui pourraient subir les répercussions de celles-ci. Elles comprennent notamment :

- les employés;
- les peuples autochtones;
- les membres des communautés minières;
- les fournisseurs;
- les voisins;
- les clients;
- les entrepreneurs;
- les organismes environnementaux et autres organisations non gouvernementales;
- les gouvernements;
- la communauté financière;
- les actionnaires.

### 2. Que signifie le mot « formel »?

Le mot « formel » est utilisé fréquemment dans l'évaluation; il est généralement associé aux mots « système » et « processus ». En règle générale, les activités ou processus formels sont définis par des exigences claires et précises, lesquelles sont normalement documentées sous forme de procédure écrite. Les sociétés peuvent ainsi démontrer facilement et clairement l'existence du processus ou du système dans leurs installations. Les activités ou processus formels doivent généralement être documentés et fournir une « piste de vérification ».

### 3. Qu'est-ce qu'un système?

Un système, ou « système de gestion », est un ensemble de processus qui forment un cadre systématique garantissant que les tâches sont réalisées correctement, uniformément et efficacement pour atteindre un résultat précis et favoriser l'amélioration continue du rendement. Une méthode de gestion fondée sur les systèmes nécessite une évaluation de ce qui doit être réalisé, une planification axée sur l'objectif fixé, la mise en œuvre du plan et l'examen du rendement obtenu par rapport à l'objectif fixé. Un système de gestion

tient également compte des besoins en termes de personnel, de ressources et de documentation. Voici d'autres termes qui se greffent à la notion de système :

- **Politique** : expression formelle de l'engagement de la direction à l'égard d'une question particulière, qui explique la position de la société à des intervenants de l'extérieur.
- **Pratique** : démarche informelle et non documentée qui permet d'exécuter une tâche donnée.
- **Procédure** : description formelle et documentée de la façon dont une tâche doit être exécutée.

#### 4. Que signifie « efficace » ?

Le mot « efficace » signifie que l'élément en question est fonctionnel pour permettre d'atteindre les résultats attendus.

#### 5. Qu'est-ce que la « responsabilisation » ?

Lorsqu'il est question de « responsabilisation », le système de gestion doit indiquer la partie ultimement responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre du système au sein de l'établissement ainsi que du rendement de ce dernier. Cette responsabilisation ne peut pas être déléguée. La partie responsable dispose de ressources pour veiller à ce que soient mis en place des systèmes (formation, équipement, communications, etc.) nécessaires pour atteindre les buts fixés en matière de gestion.

#### 1. Qu'est-ce que la « responsabilité » ?

Lorsqu'il est question de « responsabilité », des exigences de gestion et des tâches précises sont désignées au sein du système de gestion et confiées à certains membres du personnel. Il importe que ces responsabilités soient clairement communiquées, de manière à ce que tous les employés comprennent les attentes à leur égard.