

**Le Bureau du conseiller en responsabilité sociale  
des entreprises (RSE) de l'industrie extractive  
Rapport annuel au Parlement 2011  
octobre 2010 - octobre 2011**

***Accessibilité, efficacité, indépendance, prévisibilité, souplesse et  
transparence***

Le Bureau du conseiller en responsabilité sociale des entreprises de l'industrie extractive  
Gouvernement du Canada  
[http://www.international.gc.ca/csr\\_counsellor-conseiller\\_rse](http://www.international.gc.ca/csr_counsellor-conseiller_rse)

***Les opinions exprimées dans le présent document sont celles du Bureau du conseiller en  
RSE de l'industrie extractive.***

***Le Bureau assume la responsabilité de toute erreur ou omission.***

Novembre 2011

Le présent rapport est offert en français et en anglais.

## Table des matières

Résumé

En bref : faits saillants de l'année

Les grands principes directeurs du Bureau

Introduction

À propos du Bureau

Le permis social d'exploitation et le rôle des normes volontaires de RSE

Un contexte mondial dynamique pour les entreprises canadiennes

Bilan de l'année

Annexes

Annexe A	Biographie de la conseillère en RSE de l'industrie extractive
Annexe B	Liste des nouvelles publications du Bureau, d'octobre 2010 à octobre 2011
Annexe C	Principales étapes de l'évolution du Bureau
Annexe D	En un coup d'œil : comprendre le Bureau et le Point de contact national du Canada

### POUR NOUS JOINDRE

Bureau du conseiller en RSE de l'industrie extractive  
Gouvernement du Canada  
1, rue Front Ouest, bureau 5110  
Toronto (Ontario) M5J 2X5  
Canada  
Tél. : +14169732064, Téléc. : +14169732104  
Courriel : [csr-counsellor@international.gc.ca](mailto:csr-counsellor@international.gc.ca)  
Site Web : [www.international.gc.ca/csr\\_counsellor-conseiller\\_rse](http://www.international.gc.ca/csr_counsellor-conseiller_rse)

## Résumé

Le présent rapport résume la deuxième année du Bureau du conseiller en responsabilité sociale des entreprises (RSE) de l'industrie extractive.

La Stratégie de RSE du gouvernement du Canada pour les sociétés extractives canadiennes présentes à l'étranger vise à accroître l'avantage concurrentiel des entreprises canadiennes en renforçant leur capacité à gérer les risques sociaux et environnementaux. La Stratégie de RSE est fondée sur quatre éléments intégrés et complémentaires :

- l'appui d'initiatives de renforcement des capacités des pays hôtes liées à la gouvernance des ressources;
- la promotion des lignes directrices reconnues à l'échelle internationale en matière de responsabilité sociale des entreprises;
- l'appui à la création d'un Centre d'excellence de la RSE pour concevoir et offrir des outils et des programmes de formation de grande qualité en matière de RSE à l'intention des intervenants;
- la création d'un poste de conseiller en responsabilité sociale des entreprises de l'industrie extractive pour aider à régler de façon efficace et impartiale les questions relatives aux activités des entreprises canadiennes présentes à l'étranger.

Les lignes directrices avalisées dans la Stratégie de RSE du gouvernement du Canada sont les suivantes :

1. les Critères de performance de la Société financière internationale (SFI) sur la durabilité sociale et environnementale, pour les projets de l'industrie extractive susceptibles d'avoir des conséquences négatives sur le plan social ou environnemental;
2. les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, pour les projets nécessitant des forces de sécurité privées ou publiques;
3. l'Initiative mondiale sur les rapports de performance, pour l'établissement de rapports sur la RSE par les entreprises de l'industrie extractive, de façon à accroître la transparence et à promouvoir les incitatifs axés sur le marché qui encouragent les bons résultats en matière de RSE;
4. les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Le Bureau du conseiller en RSE de l'industrie extractive fait partie de l'ensemble de la Stratégie de RSE. Son rôle consiste à promouvoir activement les pratiques responsables des entreprises canadiennes à l'étranger ainsi qu'à résoudre, grâce à un dialogue constructif, les différends liés aux lignes directrices avalisées.

Cette année, le Bureau s'est concentré sur quatre principaux secteurs de travail :

1. lancer le processus d'examen et commencer à traiter les demandes d'examen;
2. engager un dialogue avec les intervenants et accroître l'accessibilité du Bureau;
3. établir l'expertise et la crédibilité du Bureau;
4. mettre en œuvre le mandat de consultation.

## En bref : faits saillants de l'année

Cette année, le Bureau a accompli ce qui suit :

- ❖ Il a lancé son processus d'examen, avec le mandat de résoudre les différends entre les entreprises minières, pétrolières et gazières canadiennes et les personnes, collectivités et groupes touchés par les projets à l'étranger, grâce à un dialogue constructif. Le mécanisme d'examen est le premier du genre dans le monde : un bureau spécialisé, parrainé dans son pays d'origine et consacré exclusivement à l'industrie extractive.
- ❖ Il a établi des relations avec ses principaux groupes d'intérêt et s'est mieux fait connaître, par exemple :
  - en organisant des tables rondes avec la société civile et des entreprises canadiennes au Pérou, au Burkina Faso, au Sénégal, au Mexique, à Montréal, à Vancouver, à Toronto, à Ottawa et à Washington;
  - en collaborant avec un groupe de discussion multilatéral afin de rédiger le Guide du participant au processus d'examen;
  - en prenant la parole dans le cadre d'importantes conférences d'associations, y compris l'Assemblée mondiale de CIVICUS, la conférence Mineral Exploration RoundUp ainsi que les conférences de l'Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs et de RSE Sénégal;
  - en discutant avec des représentants de publications de l'industrie et des médias des pays hôtes.
- ❖ Il a constamment maintenu des liens et une communication avec les intervenants, par exemple :
  - en répondant à plus de 200 demandes d'information et de rencontres ne provenant pas des médias;
  - en créant une liste de diffusion de plus de 1 000 abonnés, qui reçoivent régulièrement de l'information à jour du Bureau;
  - en présentant des exposés à l'occasion de plus de 40 activités de sensibilisation.
- ❖ Il a produit dix publications au sujet du processus d'examen afin de respecter ses engagements en matière d'accessibilité et de transparence.
- ❖ Il a créé un groupe consultatif multilatéral composé d'experts.
- ❖ Il a établi un « partenariat d'apprentissage » informel en collaboration avec l'Institute for the Study of Corporate Social Responsibility de l'Université Ryerson, partenariat dans le cadre duquel quatre conférences publiques ont eu lieu cette année.



*Séance de sensibilisation pour l'Afrique occidentale, 2011*

## **Les grands principes directeurs du Bureau**

Le Bureau du conseiller en responsabilité sociale des entreprises (RSE) de l'industrie extractive est une nouvelle entité.

Les grands principes directeurs du Bureau constituent, pour les intervenants, une indication cruciale de sa méthode de travail. Par « intervenants », on entend, entre autres, les collectivités touchées par les projets, les entreprises minières, pétrolières et gazières canadiennes, les experts-conseils et les fournisseurs de services, les organisations de la société civile, le milieu universitaire, les gouvernements des pays hôtes ainsi que les ministères fédéraux et les missions du Canada.

Établis en collaboration avec les intervenants, les grands principes directeurs du Bureau sont l'accessibilité, l'efficacité, l'indépendance, la prévisibilité, la souplesse et la transparence.

**Accessibilité** : Réduire le plus possible les obstacles à l'accès au processus et entreprendre des activités de sensibilisation proactives; bien garder à l'esprit les « utilisateurs » en préparant les activités.

**Efficacité** : Favoriser des conditions propices aux solutions, établir une confiance entre les intervenants et produire des résultats durables et justes.

**Indépendance** : Adopter une démarche équilibrée et faire preuve d'ouverture à l'égard de différents points de vue sur le problème sans prendre parti ni promouvoir d'intérêts particuliers.

**Prévisibilité** : Veiller à ce que les processus comprennent des échéances claires et des jalons bien définis, tout en reconnaissant qu'il est aussi essentiel de permettre de la flexibilité.

**Souplesse** : Répondre aux intervenants pour qui ces questions présentent un intérêt et s'adapter à des besoins changeants, aux circonstances et à un environnement externe en évolution.

***Transparence*** : Être conscient qu'il existe une distinction entre la transparence du processus et des résultats, qui est encouragée et jugée comme cruciale pour le Bureau, et la transparence de l'information, dont une certaine partie pourrait devoir demeurer confidentielle afin que le processus puisse suivre son cours.

## Introduction

Conformément à son mandat, le Bureau du conseiller en RSE de l'industrie extractive produit chaque année un rapport au Parlement du Canada.

Le présent rapport résume la deuxième année du Bureau, soit d'octobre 2010 à octobre 2011<sup>1</sup>. Il fournit des renseignements généraux sur la Stratégie de RSE du gouvernement du Canada et le Bureau, sur l'établissement du mécanisme d'examen, sur le contexte mondial pour l'industrie canadienne et sur les activités menées par le Bureau au cours de l'année.

### ***À propos du Bureau du conseiller en RSE de l'industrie extractive***

***Le gouvernement du Canada encourage toutes les entreprises canadiennes à l'étranger à respecter les lois et les normes internationales qui s'appliquent, à faire preuve de transparence dans leurs activités et à travailler en consultation avec les gouvernements et les collectivités des pays hôtes ainsi qu'à mener leurs activités d'une manière responsable sur le plan social et environnemental, et s'attend à ce qu'il en soit ainsi.***

***La Stratégie de RSE du gouvernement du Canada pour les sociétés extractives canadiennes présentes à l'étranger vise à accroître l'avantage concurrentiel des entreprises canadiennes en renforçant leur capacité à gérer les risques sociaux et environnementaux. Les pays hôtes qui cherchent à attirer les investissements dans le secteur des ressources privilégient de plus en plus les investisseurs et les exploitants qui sont bien outillés pour gérer et atténuer les risques techniques, environnementaux et sociaux, et qui peuvent utiliser leur investissement pour favoriser le développement économique et la réduction de la pauvreté.***

***En travaillant avec les normes de RSE avalisées par le gouvernement du Canada, les entreprises canadiennes sont davantage en mesure de remplir leurs obligations en matière de RSE, et même de les surpasser. Les entreprises peuvent utiliser ces normes pour évaluer les risques environnementaux et sociaux ainsi que pour élaborer des plans d'action fondés sur leur situation particulière et leur contexte opérationnel unique.***

***Le Bureau du conseiller en RSE de l'industrie extractive fait partie de l'ensemble de la Stratégie de RSE. Son rôle consiste à promouvoir activement les pratiques responsables des entreprises canadiennes à l'étranger ainsi qu'à résoudre, grâce à un dialogue constructif, les différends liés aux lignes directrices avalisées.***

---

<sup>1</sup> Le premier rapport annuel au Parlement du Bureau (octobre 2009 – octobre 2010) est disponible sur notre site Web.

## À propos du Bureau

Le Bureau du conseiller en RSE de l'industrie extractive est l'un des quatre piliers de la Stratégie de RSE pour les sociétés extractives canadiennes présentes à l'étranger du gouvernement du Canada. Conformément à son mandat, le Bureau a deux objectifs principaux. Le premier est de résoudre les différends entre les collectivités touchées par les projets et les entreprises minières, pétrolières et gazières canadiennes menant des activités à l'étranger grâce à un dialogue constructif. Les différends doivent se rapporter aux normes volontaires avalisées. Le deuxième objectif est d'informer les intervenants sur la mise en œuvre des normes avalisées.

Le Bureau est une nouvelle entité. Il a ouvert ses portes en mars 2010; le processus de règlement des différends a été lancé en octobre 2010. Situé à Toronto, au Canada, le Bureau compte trois employés : la conseillère en RSE, une conseillère principale et une adjointe administrative.

Au fil du temps, le Bureau vise à :

1. aider le Canada à jouer un rôle prépondérant en ce qui a trait à la RSE et à l'industrie extractive;
2. appuyer les efforts des entreprises de l'industrie canadienne pour améliorer leur rendement en matière de RSE ainsi que leurs pratiques et leur réputation;
3. fournir un accès efficace et utile aux procédures de recours pour les personnes et les collectivités touchées par les projets à l'extérieur du Canada.

### **Contexte**

La Stratégie de RSE du gouvernement du Canada pour les sociétés extractives canadiennes présentes à l'étranger a été annoncée en mars 2009<sup>2</sup>, et le Bureau a été créé à la suite de l'établissement de cette stratégie. La Stratégie de RSE vise à accroître l'avantage concurrentiel des entreprises canadiennes de l'industrie extractive et à améliorer leur réputation en renforçant leur capacité à gérer les risques sociaux et environnementaux.

La Stratégie de RSE est fondée sur quatre éléments intégrés et complémentaires :

- l'appui d'initiatives de renforcement des capacités des pays hôtes liées à la gouvernance des ressources;
- la promotion des lignes directrices reconnues à l'échelle internationale en matière de responsabilité sociale des entreprises;
- l'appui à la création d'un Centre d'excellence de la RSE pour concevoir et offrir des outils et des programmes de formation de grande qualité en matière de RSE à l'intention des intervenants;
- la création d'un poste de conseiller en responsabilité sociale des entreprises de l'industrie extractive pour aider à régler de façon efficace et impartiale les questions relatives aux activités des entreprises canadiennes présentes à l'étranger.

---

<sup>2</sup> Renforcer l'avantage canadien : Stratégie de responsabilité sociale des entreprises (RSE) pour les sociétés extractives canadiennes présentes à l'étranger, disponible à l'adresse [www.rse.gc.ca](http://www.rse.gc.ca).

Les lignes directrices avalisées dans la Stratégie de RSE du gouvernement du Canada sont les suivantes :

1. les Critères de performance de la Société financière internationale (SFI) sur la durabilité sociale et environnementale, pour les projets de l'industrie extractive susceptibles d'avoir des conséquences négatives sur le plan social ou environnemental;
2. les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, pour les projets nécessitant des forces de sécurité privées ou publiques;
3. l'Initiative mondiale sur les rapports de performance, pour l'établissement de rapports sur la RSE par les entreprises de l'industrie extractive, de façon à accroître la transparence et à promouvoir les incitatifs axés sur le marché qui encouragent les bons résultats en matière de RSE;
4. les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

### ***Le rôle du conseiller en RSE***

Le conseiller en RSE est nommé à titre de conseiller spécial du ministre du Commerce international, pour une période de trois ans. Le poste de conseiller équivaut à celui de sous-ministre adjoint. Le Bureau a bénéficié de l'appui et de l'expertise considérables d'Affaires étrangères et Commerce international Canada (MAECI) ainsi que des deux autres entités fédérales chargées de la mise en œuvre de la Stratégie de RSE, Ressources naturelles Canada et l'Agence canadienne de développement international (ACDI). Bien que le Bureau tire beaucoup d'avantages de cet appui, ses activités ne relèvent pas de la bureaucratie du Ministère.

Nommée en octobre 2009, M<sup>me</sup> Marketa Evans est la première conseillère en RSE. Sa biographie est annexée au présent rapport.

Le conseiller en RSE peut formuler des recommandations à l'intention des parties et leur donner des conseils; toutefois, le Bureau n'a pas le rôle ni le pouvoir d'élaborer des politiques.

Le conseiller en RSE est un titulaire nommé par le gouverneur en conseil. Les titulaires nommés par le gouverneur en conseil doivent s'acquitter de leurs fonctions dans l'intérêt public. Leur conduite personnelle et professionnelle doit être irréprochable. Le gouvernement a donc établi, dans la *Loi sur les conflits d'intérêts*, des règlements clairs sur les conflits d'intérêts et l'après-mandat à l'intention des titulaires de charge publique. Cette loi précise les dispositions à prendre pour éviter tout conflit, réel ou apparent, entre leurs intérêts personnels et leurs responsabilités publiques.

Le commissaire aux conflits d'intérêts et à l'éthique est chargé de l'application de cette loi. Les titulaires nommés par le gouverneur en conseil peuvent discuter de leur situation en toute confidentialité avec le personnel du Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique.

Les titulaires nommés par le gouverneur en conseil sont assujettis aux *Lignes directrices en matière d'éthique à l'intention des titulaires de charge publique* ainsi qu'aux *Lignes directrices régissant les activités politiques des titulaires de charge publique*.

Le conseiller en RSE est un titulaire de charge publique désignée (TCPD). La *Loi sur le lobbying* confère certaines responsabilités aux titulaires de charge publique désignée. À leur

nomination par le gouverneur en conseil, ils doivent faire en sorte de respecter toutes les obligations que leur imposent la *Loi sur le lobbying* et son règlement. Il incombe au commissaire au lobbying d'assurer la conformité à cette loi. Les titulaires nommés peuvent discuter de leur situation en toute confidentialité avec le personnel du Commissariat au lobbying.

### ***Mandat à deux volets***

Le mandat du conseiller en RSE de l'industrie extractive est de promouvoir les pratiques responsables des entreprises canadiennes présentes à l'étranger ainsi que de résoudre les différends liés aux normes avaluées dans la Stratégie de RSE. Le Bureau résout les différends grâce à un dialogue constructif.

Pour s'acquitter de son mandat, le Bureau s'efforce d'être équilibré et juste, pragmatique, flexible et axé sur les solutions.

### ***Comprendre le mandat d'examen***

Le premier volet du mandat est celui de mandat d'examen. Selon le décret établissant le mandat, le conseiller doit « examiner les pratiques de responsabilité sociale des entreprises canadiennes de l'industrie extractive qui œuvrent à l'étranger ». Le décret précise également que « dans le cadre des examens, le conseiller tente d'encourager une collaboration et un dialogue fructueux entre les parties intéressées ».

Il existe actuellement de nombreux mécanismes d'examen, de recours et de résolution de problèmes; certains sont mondiaux ou régionaux, d'autres sont propres à l'industrie<sup>3</sup>. Ils comprennent les 43 Points de contact nationaux de l'OCDE, le Bureau du conseiller-médiateur (CAO) pour l'application des directives de la Banque mondiale, le médiateur chargé du secteur minier pour Oxfam, le Panel d'inspection de la Banque mondiale, le coordonnateur de projets spéciaux de la Banque asiatique de développement et le Mécanisme d'investigation et de consultation indépendant de la Banque interaméricaine de développement. Ils comprennent également bon nombre d'organisations du secteur privé, telles que le Consensus Building Institute, RESOLVE et Mediators without Borders, ainsi que les processus des pays hôtes, comme le protecteur des droits de l'homme (« Defensoría del Pueblo ») au Pérou et en Colombie. Tous ces processus nécessitent le consentement des parties à y participer. En créant le processus d'examen, le Bureau a procédé à une analyse approfondie afin de déterminer la place où il serait le plus utile dans cette multitude de processus. Il a tiré d'importantes leçons et a acquis des pratiques exemplaires grâce à son travail et à son expérience à l'échelle mondiale<sup>4</sup>. À la suite de son analyse comparative, il a découvert que de tels processus jouent habituellement au moins un des quatre rôles suivants :

---

<sup>3</sup> Une liste de ces mécanismes se trouve sur BASESwiki, à l'adresse [www.baseswiki.org/fr](http://www.baseswiki.org/fr).

<sup>4</sup> Consultez la publication du Bureau intitulée *Élaboration d'un processus d'examen pour les sociétés extractives canadiennes présentes à l'étranger : Document d'information* (juin 2010), sur son site Web.

- ❖ mieux faire connaître les normes et les pratiques exemplaires opérationnelles;
- ❖ encourager l'amélioration systémique du rendement et la prévention au moyen d'activités de sensibilisation proactives, de communications, de rapports et de services consultatifs;
- ❖ résoudre les problèmes au moyen de la médiation informelle, de consultations, de recommandations et d'accords;
- ❖ surveiller les progrès réalisés relativement aux plans d'action ainsi que leur mise en œuvre et présenter des rapports à ce sujet.

Même au sein de cette multitude de processus, le Bureau est unique. Le Canada est le premier pays à avoir établi un bureau consacré à la résolution constructive des différends par le dialogue, c'est-à-dire un bureau qui :

- ✓ offre un service public gratuit parrainé par le gouvernement de son pays d'origine;
- ✓ permet aux personnes touchées par les projets de résoudre leurs différends liés à des projets dans le pays hôte;
- ✓ est conçu spécialement pour les projets dans les secteurs minier, pétrolier et gazier;
- ✓ repose sur un ensemble de normes volontaires mondiales – les différends présentés peuvent se rapporter aux Critères de performance de la SFI, aux Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, à l'Initiative mondiale sur les rapports de performance et aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales;
- ✓ s'applique à toutes les activités de toutes les entreprises canadiennes à l'étranger, peu importe la manière dont ces dernières sont financées ou détenues, pourvu qu'elles soient constituées en personne morale au Canada ou que leur siège s'y trouve.

À la suite de vastes consultations du Bureau avec les intervenants sur les règles provisoires, le ministre du Commerce international a approuvé les règles de procédures finales, et le processus d'examen a été lancé le 20 octobre 2010.

#### *Établissement du mécanisme d'examen*

Les premiers travaux de la conseillère ont montré que les intervenants souhaitaient jouer un rôle important dans le cadre de la mise en œuvre du mandat d'examen. Ils considéraient que le mandat d'examen offrait des possibilités, mais qu'il présentait également des risques. Le Bureau a reconnu que la manière d'élaborer les règles de procédure constituerait un facteur décisif dans sa capacité future à offrir un mécanisme crédible et digne de confiance. Il a été essentiel d'adopter une démarche équilibrée, car tous les utilisateurs éventuels devaient se sentir à l'aise de recourir au processus. Pour être utile et utilisé, le processus doit répondre aux besoins des participants éventuels et être considéré comme « juste ».

Dans le cadre de la création du processus, le Bureau a sollicité de façon proactive la contribution des intervenants. Les consultations publiques officielles ont attiré plus de 300 personnes et organisations (dont 40 p. 100 venaient de l'étranger), y compris des

dizaines de groupes de la société civile que le Bureau a rencontrés au Mali, au Sénégal et au Mexique.



*Table ronde au Sénégal, 2010*

### *Objectif du processus d'examen*

Le processus d'examen du Bureau a pour objectif de résoudre les différends liés aux normes volontaires sur lesquelles repose le mandat. Les différends entre les entreprises canadiennes et les personnes touchées par les projets ne se rapportent pas tous à ces lignes directrices. Il existe de nombreuses manières de résoudre les différends. Le Bureau le fait en favorisant un dialogue constructif entre les entreprises canadiennes de l'industrie extractive et les personnes touchées par les projets. Toutefois, les différends ne peuvent pas tous être résolus par le dialogue.

Le Bureau :

- ✓ ne traite pas les différends liés aux lois ou aux règlements du pays hôte;
- ✓ ne s'occupe pas de cas d'activités criminelles;
- ✓ ne décide pas quelle partie a raison;
- ✓ ne condamne pas;
- ✓ ne disculpe pas;
- ✓ ne fait pas de vérifications ou d'enquêtes;
- ✓ ne dit pas aux parties **quoi** faire.

Le Bureau :

- ✓ fait mieux connaître les normes volontaires en tant qu'outils et références;
- ✓ traite les différends liés aux normes volontaires de la Stratégie de RSE;
- ✓ travaille de façon juste et équitable avec les parties pour comprendre les questions selon de nombreux points de vue différents;
- ✓ détermine si le dialogue aidera les parties à régler le différend;
- ✓ aide les parties à établir une confiance réciproque entre elles et à faire confiance au Bureau;
- ✓ aide les parties à s'échanger de l'information;
- ✓ travaille avec les parties afin d'établir le cadre de référence d'un dialogue constructif et mutuellement avantageux;
- ✓ recommande aux parties **une manière** de procéder;
- ✓ aide les parties à déterminer comment elles peuvent régler le différend elles-mêmes.

Le processus d'examen du Bureau ne règle pas le problème pour les parties; il aide les parties à trouver elles-mêmes des solutions.

Dans le cadre de son mandat d'examen, le Bureau agit à titre de conseiller et de modérateur impartial, tel un intermédiaire honnête qui réunit les parties afin de les aider à résoudre leurs problèmes et leurs différends. Le Bureau aide les parties à mettre en place les conditions propices à la création d'une tribune sûre pour engager un dialogue constructif et résoudre leurs problèmes, en établissant le climat de confiance et les relations qui sont nécessaires afin de trouver des solutions mutuellement avantageuses. Le processus d'examen ne permet pas de décider quelle partie a raison.

Pour donner suite à une demande d'examen, le Bureau doit d'abord vérifier si elle correspond au mandat du conseiller. Même lorsque l'évaluation initiale est terminée, le Bureau doit continuellement déterminer si les questions soulevées se rapportent aux normes volontaires sur lesquelles repose son mandat, et si un dialogue constructif est susceptible de résoudre le différend.

*Quelle est l'utilité d'un mécanisme de dialogue?*

Le processus de règlement des différends que le Bureau a établi répond à l'intérêt de multiples secteurs à l'égard de la création d'une tribune sûre pour engager un dialogue permettant de résoudre les problèmes, souvent dans des dossiers litigieux. Comme bon nombre des difficultés rencontrées ne sont pas des affaires juridiques, et pourraient ne jamais l'être, les tribunes sûres de dialogue et de résolution des problèmes continueront de jouer un rôle important dans le règlement des différends. Le Bureau a confirmé auprès des participants éventuels qu'il existait une demande pour un tel outil, notamment parce que dans de nombreux pays, les tribunes de résolution de problèmes sont rares.

Un dialogue par médiation peut renforcer l'évaluation et l'atténuation du risque d'entreprise en soulevant de nouvelles questions, en soulignant les attentes ou les responsabilités qui vont au-delà du respect des lois ainsi qu'en structurant des solutions pratiques qui réduisent au minimum les sources éventuelles de conflits continus. Ce processus offre un moyen pratique et facilement accessible pour résoudre les questions et les plaintes liées aux activités des entreprises minières, pétrolières et gazières canadiennes à l'étranger. Comme le mécanisme ne vise que les différends liés aux lignes directrices volontaires de la Stratégie de RSE, il s'applique à des questions qui peuvent s'avérer problématiques sans nécessairement constituer des violations de lois – par exemple les questions relatives au développement des collectivités, à leur participation, aux consultations avec elles et au renforcement de leur autonomie. Selon les données disponibles, il semble que de telles questions continuent d'être problématiques. Les mécanismes de dialogue ont toutefois beaucoup contribué à améliorer la situation sur le terrain<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> À titre d'exemple, visionnez la vidéo au sujet de la table de dialogue de Tintaya (vidéo en anglais seulement, au [www.baseswiki.org](http://www.baseswiki.org)) ou informez-vous sur l'affaire concernant Nicaragua Sugar

Les différends ne se rapportent pas tous aux lignes directrices volontaires. Les activités criminelles, comme la corruption d'agents publics étrangers, sont dûment prises en charge par les autorités policières et par des instruments juridiques contraignants, et ne relèvent donc pas du Bureau. Ainsi, le Bureau ne peut accepter de demandes liées aux lois ou aux règlements du pays hôte. Le processus d'examen ne s'applique qu'aux normes volontaires de responsabilité sociale des entreprises avalisées sur lesquelles repose le mandat du conseiller.

### *Notre méthode de travail et nos attentes*

Le travail du conseiller consiste à réunir les parties concernées par la demande. Le Bureau consacre autant de temps aux deux parties pour déterminer s'il convient de passer au dialogue constructif et, le cas échéant, pour trouver la meilleure manière de le faire. Les parties sont priées de transmettre des renseignements non confidentiels au Bureau et, éventuellement, de s'échanger ces renseignements. Toutefois, le Bureau ne les utilise pas pour tirer des conclusions sur les faits liés à l'affaire, mais plutôt pour déterminer si la situation peut se prêter à une résolution par un dialogue constructif.

Le Bureau ne fait ni recherche, ni enquête. Le conseiller ne joue pas le rôle d'un juge ou d'un arbitre; le Bureau ne détermine pas ce qui est bien et ce qui est mal. Les questions soulevées sont souvent très complexes et font l'objet de différents points de vue. En travaillant avec le conseiller, les parties peuvent clarifier les questions et leurs intérêts, ainsi que trouver des solutions pratiques. Le rôle du conseiller est d'entendre tous les points de vue, sans toutefois prendre parti. La principale question à poser est la suivante : ce différend peut-il être résolu par un dialogue constructif? Le cas échéant, quel sera le cadre de référence nécessaire afin que les parties puissent réaliser des progrès? Le processus constitue une option concrète pour les parties qui souhaitent collaborer afin de résoudre leurs problèmes.

Le Bureau est financé par les contribuables canadiens, et le conseiller est responsable devant le ministre du Commerce international du gouvernement du Canada. Le Bureau offre ses services gratuitement; toutefois, il s'attend à ce que les participants fassent preuve de bonne foi. Selon le guide de procédures de l'OCDE pour les Points de contact nationaux, agir de bonne foi signifie « répondre promptement, respecter le cas échéant la confidentialité des informations, s'abstenir de déformer les faits, de menacer de représailles les parties concernées par la procédure ou d'exercer effectivement de telles représailles et s'engager sincèrement dans les procédures avec la volonté de parvenir à une résolution des questions soulevées ». Le conseiller s'attend à ce que les parties déploient des efforts raisonnables pour engager un dialogue. Le Bureau fournit tous les efforts raisonnables pour éliminer les obstacles à un dialogue constructif.

Toute partie qui présente une demande au Bureau doit s'acquitter de deux responsabilités importantes, qui leur sont clairement communiquées : premièrement, le Bureau s'attend à ce que cette partie ait fait des efforts afin de régler la question avant de lui présenter une demande; deuxièmement, elle doit montrer sa volonté d'amorcer et de poursuivre un dialogue constructif avec la partie visée.

Ces responsabilités raisonnables ont été définies afin d'accroître les chances que les demandeurs agissent de bonne foi, et, par le fait même, qu'un dialogue soit établi.

*Comment cela fonctionne : les aspects pratiques*

Les personnes, groupes ou collectivités qui souhaitent soulever des questions ayant trait aux activités que mènent les entreprises minières, pétrolières et gazières canadiennes à l'étranger peuvent soumettre une demande d'examen au Bureau. Les questions soulevées doivent se rapporter aux lignes directrices avalisées dans la Stratégie de RSE du gouvernement du Canada, c'est-à-dire les Critères de performance de la SFI, les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme et l'Initiative mondiale sur les rapports de performance<sup>6</sup>. Les entreprises minières, pétrolières et gazières canadiennes qui estiment faire l'objet d'allégations sans fondement quant à leurs activités à l'étranger peuvent également présenter des demandes d'examen au Bureau<sup>7</sup>.

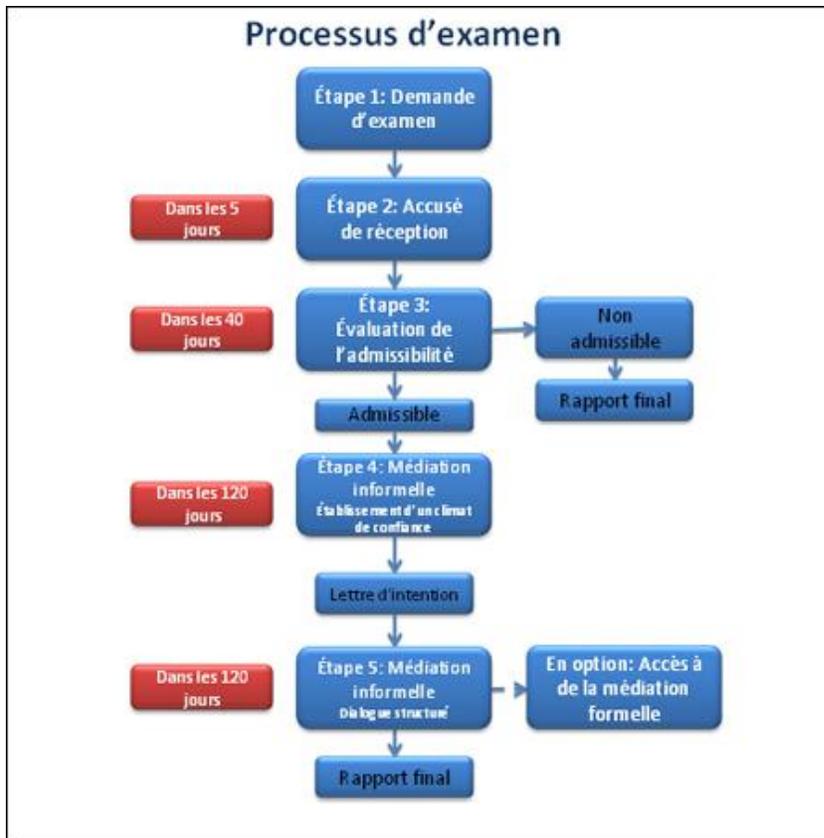
Le Bureau a préparé, à l'intention des participants éventuels au processus d'examen, des documents d'appui. Ceux-ci sont tous offerts en anglais et en français, et plusieurs sont aussi offerts en espagnol. Il s'agit notamment des documents suivants :

- le processus d'examen en bref;
- la brochure d'information sur le processus d'examen;
- le Guide du participant au processus d'examen;
- le formulaire de présentation;
- la note d'orientation n° 1, intitulée *Transparence et confidentialité: Note d'orientation à l'intention des participants au processus d'examen du Bureau du conseiller en responsabilité sociale des entreprises (RSE) de l'industrie extractive*;
- la note d'orientation n° 2, intitulée *Note d'orientation à l'intention des entreprises canadiennes sur le processus d'examen du Bureau du conseiller en RSE de l'industrie extractive*.

---

<sup>6</sup> Les différends qui se rapportent uniquement aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales continuent d'être transférés au Point de contact national du Canada.

<sup>7</sup> Consultez la note d'orientation n° 2, intitulée *Note d'orientation à l'intention des entreprises canadiennes sur le processus d'examen du Bureau du conseiller en RSE de l'industrie extractive*, sur le site Web du Bureau.



Voici les étapes du processus d'examen.

Étape 1 : Une demande d'examen est présentée au Bureau.

Lorsque le Bureau reçoit une demande, il détermine d'abord si elle est complète. Il s'assure qu'elle contient les renseignements suivants :

- 1) le formulaire de présentation dûment rempli;
- 2) le nom, l'organisation et les coordonnées du demandeur (la demande ne peut être anonyme, bien que le Bureau puisse protéger l'identité du demandeur si celui-ci le souhaite);
- 3) le nom et les coordonnées de toute personne ou organisation qui aide le demandeur, et une preuve de l'autorisation du demandeur à cet effet;
- 4) le nom de la partie visée;
- 5) une indication que la demande n'a pas déjà été soumise au Bureau – si elle a déjà été soumise, de nouveaux renseignements doivent être disponibles;
- 6) une indication que la demande ne se rapporte pas uniquement aux Principes directeurs de l'OCDE.

Le Bureau exige que les demandeurs ne lui fournissent, dans leur dossier de présentation, que l'information accessible au public.

Si la demande que reçoit le Bureau est incomplète, ce dernier répond au demandeur par écrit en précisant quels sont les renseignements nécessaires pour compléter le dossier, ou comment le demandeur doit procéder. Les demandes incomplètes ne sont pas ajoutées au registre en ligne des demandes d'examen du Bureau. Si la demande ne se rapporte qu'aux Principes directeurs de l'OCDE, le Bureau informe le demandeur sur la façon dont il pourrait soulever une question particulière auprès du Point de contact national du Canada.

Lorsqu'il reçoit une demande d'examen complète, le Bureau téléphone à la partie visée dans les 24 heures suivant la réception.

#### Étape 2 : Le Bureau envoie un accusé de réception au demandeur.

Au cours des cinq jours suivant la réception d'une demande d'examen complète, le Bureau répond au demandeur par écrit afin d'accuser réception de la demande. Par la suite, le Bureau transmet la demande à la partie visée. La demande originale n'est jamais affichée sur le site Web du Bureau. Le Bureau met à jour le registre en ligne des demandes d'examen en indiquant les renseignements suivants :

- la date de réception;
- le nom du demandeur;
- le nom de la partie visée;
- l'état d'avancement.

#### Étape 3 : Le Bureau réalise une évaluation initiale.

L'évaluation initiale vise à déterminer l'admissibilité de la demande en vertu du mandat du Bureau; elle ne sert pas à appuyer ou à valider les questions soulevées dans la demande. Les demandes ne sont pas toutes admissibles en vertu du mandat du Bureau. Dans le cadre de l'évaluation initiale, le Bureau applique les critères énoncés dans le mandat<sup>8</sup>. Ces critères sont précisément indiqués dans la liste de vérification que les demandeurs doivent cocher dans le formulaire de présentation. Ainsi, les demandeurs peuvent évaluer rapidement les chances que leur demande franchisse avec succès l'étape de l'évaluation initiale.

L'évaluation initiale s'effectue en 40 jours ouvrables ou moins. Pendant cette période, on demande aux parties de ne pas soumettre de document supplémentaire au Bureau. Toutes les parties reçoivent un avis écrit qui leur fait savoir si leur demande remplit les critères de l'évaluation initiale. Si cela n'est pas le cas, les raisons leur sont données par écrit. Les résultats de l'évaluation initiale sont affichés dans le registre en ligne, sous « État ».

#### Étape 4 : Le conseiller en RSE travaille avec les parties en vue d'établir un climat de confiance.

Au cours de cette étape, les participants ont l'occasion d'éclaircir les questions soulevées dans la demande d'examen et d'exprimer leurs préoccupations. Le conseiller travaille avec

---

<sup>8</sup> Le décret dispose que le conseiller doit prendre en considération les critères suivants : le temps écoulé depuis que l'activité alléguée a eu lieu; le temps écoulé depuis que le demandeur a pris connaissance de la question en litige; la nature et la gravité de la question en litige; la question de savoir si la demande d'examen a été faite de bonne foi; la mesure dans laquelle d'autres mécanismes de recours ont été épuisés; le bien-fondé du problème.

les participants pour surmonter tout obstacle à un dialogue constructif. Le Bureau réalise des études documentaires approfondies, recueille des renseignements et discute avec les parties concernées ainsi qu'avec d'autres parties intéressées et des experts. Normalement, à cette étape, les parties s'échangent de l'information non confidentielle et transmet également cette information au Bureau.

Avant de passer à l'étape suivante, soit le dialogue structuré, les parties doivent fournir par écrit, en vertu du mandat du Bureau, leur consentement formel à participer au dialogue. Ce consentement prend la forme d'une lettre d'intention qui énonce les paramètres du dialogue structuré.

En vertu des règles de procédure du Bureau, l'étape de l'établissement d'un climat de confiance peut durer jusqu'à un maximum de 120 jours ouvrables. À la fin de cette période ou avant, un certain nombre d'options se présentent :

- l'étape de l'établissement d'un climat de confiance est prolongée avec le consentement des deux parties;
- au moins une des parties se retire du processus;
- le conseiller met fin au processus si aucun progrès n'est réalisé;
- la demande passe à l'étape du dialogue structuré.

#### Étape 5 : Dialogue structuré

Comme il est mentionné ci-dessus, les parties doivent fournir par écrit leur consentement formel à passer à l'étape du dialogue structuré. Le conseiller travaille avec les parties en vue d'arriver à une entente sur les paramètres de leur participation et favorise une collaboration et un dialogue constructifs visant à atteindre des résultats concrets.

Le dialogue structuré peut se poursuivre pendant un maximum de 120 jours ouvrables. À la fin de cette période ou avant, un certain nombre d'options se présentent :

- les parties arrivent à une entente;
- l'étape du dialogue structuré est prolongée avec le consentement des deux parties;
- au moins une des parties se retire du processus;
- le conseiller met fin au processus si aucun progrès n'est réalisé;
- la demande passe à l'étape de la médiation officielle.

Dans certaines situations, les parties peuvent trouver utile de recourir à des processus de médiation officielle qui ne relèvent pas du Bureau. Le Bureau ne participe pas à la médiation officielle, mais peut fournir aux parties de l'information sur les avantages de ce processus.

Le conseiller en RSE prépare des rapports au sujet des demandes d'examen, y compris les rapports finaux rédigés à la fin du processus. Ces rapports résument la demande d'examen, les activités menées par le conseiller et les participants afin de résoudre le différend ainsi que les engagements pris par les participants au cours du processus d'examen.

### ***Mandat de consultation***

Le deuxième volet du mandat du conseiller consiste à « donner aux parties intéressées des conseils sur le respect des lignes directrices »<sup>9</sup>. Les lignes directrices avalisées dans la Stratégie de RSE du gouvernement du Canada sont les suivantes : les Critères de performance de la Société financière internationale (SFI) sur la durabilité sociale et environnementale; les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme; l'Initiative mondiale sur les rapports de performance; les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

La mise en œuvre et l'interprétation de telles normes sur le terrain ainsi que l'adoption de « pratiques uniformes » en plus des « pratiques exemplaires » demeurent des défis importants.

Le Bureau peut aider à éviter les conflits en faisant la promotion des normes avalisées et des pratiques exemplaires à mettre en œuvre. À ses débuts, le Bureau ne prévoit pas créer de « nouvelles » connaissances – il montrera simplement aux gens où se trouvent les connaissances existantes. Plus tard, il envisagera de diffuser les leçons tirées d'un ensemble de demandes d'examen.

Cette démarche a notamment comme avantage d'accroître au maximum l'effet positif du Bureau. Ce dernier ne fait pas que résoudre « une seule question soulevée par une seule entreprise » : il donne systématiquement des conseils sur la prévention des différends et sur l'amélioration proactive du rendement pour toute l'industrie. Il permet aux pratiques exemplaires et aux leçons tirées à l'échelle mondiale d'être plus facilement accessibles au Canada.

En se fondant sur les commentaires reçus de divers intervenants et de son groupe consultatif, le Bureau définit « intervenant » en termes généraux aux fins de son mandat de consultation. Il concentre donc ses efforts sur de nombreuses parties intéressées, et ses travaux font exclusivement partie du domaine public. Il évite de fournir des conseils précis sur des projets particuliers. Le Bureau a été encouragé à demeurer neutre et à ne pas être perçu comme un « fournisseur de services » par les entreprises. Le mandat de consultation est axé sur les lignes directrices avalisées sur lesquelles repose le mandat du Bureau ainsi que sur les questions étroitement liées au mandat d'examen, telles que la prévention des conflits et les mécanismes de règlement des griefs.

Par conséquent, le mandat de consultation est défini comme un service public de conseils offert à tous les intervenants sur les pratiques exemplaires qui concernent les normes avalisées. Il appuie la position du Bureau en tant qu'interlocuteur équilibré et informé, et met à profit cette position. Les grands principes directeurs du Bureau s'appliquent également au mandat de consultation.

---

<sup>9</sup> Consultez le paragraphe 4b) du décret.

## **Le permis social d'exploitation et le rôle des normes volontaires de RSE**

Des gouvernements du monde entier cherchent à attirer les investissements étrangers dans leur secteur des ressources afin d'accroître la croissance économique et le revenu national, de créer des emplois, d'augmenter leurs recettes et de réduire la pauvreté.

Les cadres juridiques et réglementaires fournissent l'objectif minimal que les entreprises doivent atteindre. De plus, le gouvernement du Canada s'attend à ce que les entreprises canadiennes respectent les lois des pays hôtes, même lorsque ces lois ne sont pas appliquées à l'échelle mondiale. Toutefois, pour les entreprises des secteurs des mines, du pétrole et du gaz, l'accès aux terres et la nécessité de gérer une série de projets montrent l'importance de plus en plus grande de la gestion du risque social. Il existe une différence entre l'obtention et la conservation d'un permis social d'exploitation et le permis d'exploitation réglementaire. Diverses activités et compétences sont nécessaires.

Un rapport préparé pour Ressources naturelles Canada en 2009 indique ce qui suit : « Le gouvernement du Canada [...] croit que la mise en valeur des ressources minérales peut améliorer la qualité de vie des Canadiens si la mise en valeur s'effectue de façon responsable sur les plans environnemental, économique et social ». L'un des facteurs de réussite cruciaux de l'industrie, fait-on remarquer dans le rapport, consiste à obtenir un « permis social d'exploitation tant au niveau local qu'à l'échelle de la société en général ». Selon ce rapport, la notion de « permis social d'exploitation » s'applique à « l'approbation continue ou, du moins, à l'acceptation d'une activité particulière (soit l'exploitation minière, dans le cas présent) par les intervenants, soit au niveau local ou à l'échelle de la société. (Par conséquent, un permis social d'exploitation est différent d'un permis qui est délivré par les autorités gouvernementales.) » Il est également souligné dans le rapport que « l'image générale et la réputation de l'industrie minière constituent un facteur qui peut grandement influencer sa capacité d'obtenir un permis social d'exploitation »<sup>10</sup>.

Le président et chef de la direction de Total E&P Canada a partagé cette opinion dans un discours récent : « Nous devons comprendre qu'un permis social d'exploitation ne se limite pas à un simple document, à une approbation réglementaire que nous obtenons pour toujours; notre permis social d'exploitation va encore plus loin et constitue une pratique qui doit être appliquée et perfectionnée de façon constante. Il s'agit de l'amélioration de notre rendement environnemental, social et économique dans le but de parvenir au développement durable – l'objectif que nous cherchons tous à atteindre. En tant qu'intervenant, j'estime que l'on doit faire preuve de volonté, travailler assidûment, participer aux dialogues et chercher des solutions efficaces. Si cette stratégie ne fonctionne pas la première fois, on doit réessayer. Cette démarche découle des activités que nous menons quotidiennement afin de nous améliorer – tant pour notre propre réussite que pour celle des autres. Nous devons considérer le permis social d'exploitation comme le parapluie sous lequel nous abordons les aspects environnementaux, sociaux et économiques de nos affaires, pour nos intervenants et pour nous-mêmes. Afin d'obtenir ce permis, il faut gérer

---

<sup>10</sup> *L'octroi du permis social d'exploitation : L'opinion publique et l'exploitation minière dans les collectivités isolées et rurales*, rapport final préparé par Environics Research Group pour Ressources naturelles Canada, juin 2009 (<http://www.rncan.gc.ca/sites/www.rncan.gc.ca/minerals-metals/files/pdf/mms-smm/poli-poli/col-col/2009/final-social-license-environics-fra.pdf>).

conjointement ces trois éléments de façon complémentaire, c'est-à-dire en ayant une compréhension approfondie des vraies questions, en discutant de ces questions avec les intervenants et en faisant preuve d'ouverture et de volonté »<sup>11</sup>.

Les normes et les attentes sociales fluctuent constamment et, en général, évoluent beaucoup plus rapidement que n'importe quel cadre juridique ou réglementaire. Par conséquent, il peut exister des écarts entre ce que permet la loi et ce à quoi la société s'attend. Cet écart constitue à la fois un risque et une possibilité. Mal compris ou géré, le risque social peut se répercuter sur la valeur actionnariale<sup>12</sup>. Toutefois, s'il est géré de façon proactive, il peut accroître l'avantage concurrentiel.

En travaillant avec les normes de RSE avalisées par le gouvernement du Canada, les entreprises canadiennes sont davantage en mesure de remplir leurs obligations en matière de RSE, et même de les surpasser. Les entreprises peuvent utiliser ces normes pour évaluer les risques sociaux et environnementaux et pour préparer des plans d'action fondés sur leur situation particulière et leur contexte opérationnel unique.

***L'Initiative mondiale sur les rapports de performance (GRI) – un organisme multilatéral à but non lucratif qui utilise une approche fondée sur un réseau***

Créée à la fin des années 1990, l'Initiative mondiale sur les rapports de performance (GRI – Global Reporting Initiative) est un organisme à but non lucratif fondé sur un réseau qui a établi le cadre de présentation de rapports sur le développement durable le plus utilisé du monde. La GRI a comme objectif que la divulgation de renseignements sur le rendement économique, environnemental et social devienne aussi courante que la présentation de rapports financiers.

En fournissant des lignes directrices concrètes sur les principes et les indicateurs, le cadre de présentation de rapports sur le développement durable de la GRI constitue un outil de présentation de rapports destinés au public sur le rendement en matière de développement durable. Le cadre s'applique aux organismes de toute taille et de tout genre (entreprises, organismes publics, organisations non gouvernementales, etc.) partout dans le monde. Le premier cadre de présentation de rapports de la GRI a été conçu, puis considérablement modifié, par un processus ouvert, inclusif et axé sur l'atteinte d'un consensus. Ont contribué à ce processus des participants du monde entier qui provenaient d'entreprises, de la société civile, de la main-d'œuvre et d'établissements de professionnels, afin de garantir un degré élevé de qualité technique, de crédibilité et de pertinence.

---

<sup>11</sup> Le discours du président et chef de la direction de Total E&P Canada, Jean-Michel Gires, se trouve en ligne à l'adresse [http://www.total-ep-canada.com/publications/speeches\\_presentations/speech\\_2011-World-Heavy-Oil-Congress.asp](http://www.total-ep-canada.com/publications/speeches_presentations/speech_2011-World-Heavy-Oil-Congress.asp) (en anglais seulement).

<sup>12</sup> *Winning the Social License to Operate: Resource Extraction with Free, Prior, and Informed Community Consent*, The Ethical Funds Company, février 2008 (<http://www.neiinvestments.com/neifiles/PDFs/5.4%20Research/FPIC.pdf> – en anglais seulement).

### *Quoi de neuf?*

La troisième version du cadre, G3, a été lancée en 2006, et un nouvel examen est actuellement en cours. Les lignes directrices sur la présentation de rapports G4 devraient être prêtes à la fin de 2012.

### ***Les Critères de performance de la SFI – créés par le service de prêts aux entreprises du secteur privé de la Banque mondiale***

La Société financière internationale (SFI) est le service de prêts aux entreprises du secteur privé de la Banque mondiale. En 2006, la SFI a établi des normes visant à améliorer la gestion des risques sociaux et environnementaux dans son portefeuille de prêts<sup>13</sup>. Depuis, les Critères de la SFI sont devenus une référence mondiale.

Les Critères de performance de la SFI sur la durabilité sociale et environnementale définissent les rôles et les responsabilités de ses emprunteurs à l'égard de la gestion de leurs projets, et les critères qu'ils doivent respecter pour recevoir et conserver l'appui de la SFI. La SFI applique la Politique et les Critères de performance en vue de réduire le plus possible les répercussions des projets sur l'environnement et les collectivités touchées, ainsi que de concrétiser son engagement en matière de durabilité sociale et environnementale.

### *Quoi de neuf?*

En août 2011, la SFI a terminé un examen exhaustif menant à l'adoption d'une nouvelle série de normes environnementales et sociales. L'examen a été réalisé de façon à tenir compte des leçons tirées au cours des cinq dernières années ainsi qu'à aborder de nouvelles questions. Les Critères révisés (en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012) incorporent des modifications liées aux changements climatiques, aux répercussions sur les peuples autochtones, aux droits de l'homme et des sociétés ainsi qu'aux chaînes d'approvisionnement. Les Critères exigent des entreprises clientes qu'elles disposent de systèmes de gestion efficaces afin de gérer les risques sociaux et environnementaux en tant que partie intégrante de leurs activités fondamentales. Un résumé de ces modifications se trouve à l'adresse [http://www.ifc.org/ifcext/policyreview.nsf/AttachmentsByTitle/Board-Paper-IFC-AnnexA\\_August1-2011/\\$FILE/Board-Paper-IFC-AnnexA\\_August1-2011.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/policyreview.nsf/AttachmentsByTitle/Board-Paper-IFC-AnnexA_August1-2011/$FILE/Board-Paper-IFC-AnnexA_August1-2011.pdf) (en anglais seulement).

### ***Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme – un organisme multilatéral établi par les gouvernements du Royaume-Uni et des États-Unis***

Les relations avec les forces de sécurité publiques et privées dans le cadre de projets de l'industrie extractive peuvent s'avérer controversées et problématiques. En décembre 2000, les gouvernements du Royaume-Uni et des États-Unis ont annoncé la création des Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, conçus spécialement en tant que directives visant à aider les entreprises de l'industrie extractive à assurer la sécurité de leurs activités tout en garantissant le respect des droits de l'homme. Le processus d'établissement des Principes volontaires était également multilatéral et tenait compte de la

---

<sup>13</sup> Les Principes de l'Équateur, qui s'appliquent à la plupart des prêts à des projets commerciaux, s'inspirent fortement des Critères de performance de la SFI.

rétroaction de l'industrie extractive ainsi que des organismes de défense des droits de l'homme, puisque l'on voulait que les lignes directrices soient conformes aux normes internationales en matière de droits de l'homme.

Compte tenu de la priorité qui est de plus en plus accordée aux droits de l'homme et des sociétés à l'échelle mondiale, il est probable que les directives fournies par les Principes volontaires deviennent encore plus pertinentes. Ces directives comprennent des évaluations du risque, des évaluations proactives des droits de l'homme et des formations ayant trait aux forces de sécurité publiques et privées, ainsi que la création de systèmes de présentation de rapports et d'enquêtes sur les allégations de violation des droits de l'homme.

### *Quoi de neuf?*

Le Canada s'est joint aux Principes volontaires en qualité de gouvernement engagé en mars 2009 et est devenu un gouvernement participant en mars 2010. Le Canada préside actuellement le Comité directeur des Principes volontaires. Trois organisations canadiennes ont récemment été admises comme membres de ce comité : Barrick Gold Corporation, Inmet Mining Corporation et Partenariat Afrique Canada, le premier participant de la société civile du Canada. Parmi les organisations non gouvernementales (ONG) internationales membres, on compte Amnistie internationale, Search for Common Ground, International Alert, Oxfam et Human Rights Watch. Les nouveaux membres sont admis par consensus des autres participants.

## **Un contexte mondial dynamique pour les entreprises canadiennes**

Les entreprises minières, pétrolières et gazières canadiennes sont concurrentielles dans un contexte mondial dynamique. Compte tenu des investissements accrus des entreprises canadiennes à l'étranger, ce contexte mondial a un effet important sur leurs activités.

Le secteur extractif se classe actuellement au deuxième rang des investissements directs canadiens à l'étranger. Selon des données recueillies par Ressources naturelles Canada, lesquelles sont tirées de documents publics, l'actif cumulatif des entreprises minières canadiennes à l'étranger a totalisé quelque 118 milliards de dollars en 2010, ce qui représente une hausse par rapport à 109 milliards de dollars en 2009 et à 30 milliards de dollars en 2002.

Les entreprises canadiennes dominent le secteur des petites sociétés minières; toutefois, la majorité des petites sociétés minières n'exploitent pas de mines. Les quarante plus grandes entreprises minières du monde sont diversifiées sur le plan géographique<sup>14</sup>. Neuf de ces quarante entreprises sont canadiennes. Les plus grandes entreprises pétrolières et gazières demeurent, pour la plupart, des sociétés d'État.

Afin de mieux gérer le risque et d'améliorer le rendement des entreprises en matière de RSE, une multitude de cadres de référence, de normes mondiales, de codes de conduite, d'initiatives de présentation de rapports et d'autres mesures ont été promulgués au cours des dix dernières années. L'année 2010, en particulier, a été largement reconnue comme un

---

<sup>14</sup> *Mine – Back to the boom*, PriceWaterhouseCoopers, 2010 ([www.pwc.com/mining](http://www.pwc.com/mining) – en anglais seulement).

tournant en ce qui a trait aux enjeux complexes liés aux droits de l'homme et des sociétés. Outre l'examen des Critères de performance de la SFI précité, deux autres initiatives mondiales importantes qui s'appliquent à tous les secteurs de l'industrie valent la peine d'être mentionnées.

*Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises*

En juin 2011, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a avalisé les « Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence “protéger, respecter et réparer” des Nations Unies ». Cet appui du Conseil des droits de l'homme a constitué l'aboutissement du mandat de six ans du Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, le professeur de Harvard John Ruggie<sup>15</sup>.

Le cadre de référence « protéger, respecter et réparer » clarifie trois points principaux :

1. l'**obligation** des États de protéger leurs citoyens contre les violations des droits de l'homme;
2. la **responsabilité** des entreprises de respecter les droits de l'homme;
3. la nécessité d'améliorer l'accès aux procédures de recours, tant judiciaires que non judiciaires.

Le cadre de référence et ses Principes directeurs subséquents ont été largement acceptés. Selon le cadre de référence, la responsabilité sociale de respecter les droits de l'homme « exige des entreprises : a) qu'elles évitent d'avoir des incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer par leurs propres activités, et qu'elles remédient à ces incidences lorsqu'elles se produisent; b) qu'elles s'efforcent de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme qui sont directement liées à leurs activités, produits ou services par leurs relations commerciales, même si elles n'ont pas contribué à ces incidences ».

Les Principes directeurs du cadre de référence précisent qu'il est nécessaire que les entreprises de toutes les tailles, de toutes les structures de propriété et de toutes les industries renforcent leurs procédures de diligence requise pour « savoir et montrer » qu'elles respectent les droits de l'homme. Concrètement, il s'agit d'un engagement officiel de l'entreprise à l'égard des droits de l'homme dans ses politiques, une diligence requise accrue en matière d'incidences sur les droits de l'homme et l'élaboration de processus qui renforcent l'accès aux procédures de recours.

Le cadre de référence et les Principes directeurs sont susceptibles d'avoir des incidences importantes sur les entreprises canadiennes de l'industrie extractive qui mènent des activités à l'étranger.

---

<sup>15</sup> Consultez le [www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home/Protect-Respect-Remedy-Framework/GuidingPrinciples](http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home/Protect-Respect-Remedy-Framework/GuidingPrinciples) (en anglais seulement).

## *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*

Les Principes directeurs de l'OCDE, dont la dernière mise à jour a été effectuée en 2000, ont commencé à faire l'objet d'un processus d'examen et de renouvellement en 2009, lequel s'est terminé par l'adoption officielle des Principes directeurs révisés en mai 2011. Les révisions ont découlé de vastes consultations dans l'ensemble des secteurs et tiennent compte des faits nouveaux notables des dix dernières années, y compris la croissance considérable des investissements multinationaux de l'OCDE dans les pays en développement. Les principales révisions des Principes directeurs comprennent un nouveau chapitre sur les droits de l'homme, des règles plus claires sur le traitement des cas particuliers et des dispositions élargies sur un certain nombre d'autres questions clés.

En ce qui concerne les entreprises de l'industrie extractive, le contexte mondial continue de changer. Parmi les initiatives mondiales de cette année seulement, on compte la Commission du développement durable des Nations Unies, l'initiative relative à la mise en valeur responsable des minéraux du Forum économique mondial, l'entente type sur la mise en valeur des minéraux de l'Association internationale du barreau, la Charte des ressources de l'Université d'Oxford ainsi que le travail continu des deux associations mondiales de l'industrie, l'Association internationale de l'industrie pétrolière pour la sauvegarde de l'environnement (IPIECA – l'association mondiale de l'industrie pétrolière et gazière pour les questions environnementales et sociales) et le Conseil international des mines et métaux.

## **Bilan de l'année**

*Cette année, le Bureau s'est concentré sur quatre principaux secteurs de travail :*

1. lancer le processus d'examen et commencer à traiter les demandes d'examen;
2. engager un dialogue avec les intervenants et accroître l'accessibilité du Bureau;
3. établir l'expertise et la crédibilité du Bureau;
4. mettre en œuvre le mandat de consultation.

### *Lancer le processus d'examen et commencer à traiter les demandes d'examen*

---

L'établissement du mécanisme d'examen du Bureau en octobre 2010 a constitué l'aboutissement d'une année d'activités de sensibilisation proactives, d'analyses comparatives et de consultations. Tous les groupes d'intervenants ont eu diverses occasions de définir les règles de procédure finales et l'arbre de décision et d'y contribuer, ainsi que d'influencer la démarche générale et les principes directeurs du Bureau. Au cours des consultations publiques officielles, qui ont eu lieu de juin à août 2010, le Bureau a obtenu les commentaires d'un groupe diversifié et équilibré de plus de 300 personnes et organisations au Canada et à l'étranger, et il en a tenu compte pour élaborer son mécanisme d'examen. Notons particulièrement la rétroaction reçue des participants éventuels à l'étranger, y compris plus de 30 organisations de la société civile.

Après le lancement du processus, les deux principales associations de l'industrie minière du Canada ont publié des communiqués pour exprimer leur appui. L'Association canadienne

des prospecteurs et entrepreneurs a indiqué que les entreprises d'exploration et d'exploitation minière du Canada voyaient d'un bon œil le lancement officiel du processus, « un mécanisme d'examen juste, crédible et utile ». L'Association minière du Canada a aussi accueilli favorablement le lancement du processus et a déclaré qu'elle se réjouissait à l'idée de poursuivre une collaboration avec le Bureau, puisque l'industrie reconnaît « la nécessité de s'améliorer continuellement » en matière de RSE<sup>16</sup>.

En général, il faut compter de six à douze mois avant qu'un mécanisme comme celui du Bureau reçoive son premier cas; or, le Bureau a reçu sa première demande d'examen seulement cinq mois après le lancement du processus. Au moment de la publication du présent rapport, le Bureau avait reçu deux demandes d'examen. Son analyse comparative a montré que normalement, des mécanismes comme le médiateur chargé du secteur minier pour Oxfam, les Points de contact nationaux (PCN) de l'OCDE ou le coordonnateur de projets spéciaux de la Banque asiatique de développement reçoivent environ une ou deux demandes par année, bien que les chiffres aient tendance à varier considérablement d'une année à l'autre. Dans un document rétrospectif portant sur une période de dix ans, OECD Watch a compté un total de 213 cas présentés à plus de 40 PCN à l'échelle mondiale. Près de la moitié de tous les cas présentés aux PCN jusqu'à maintenant se rapportent à des projets d'entreprises minières, pétrolières et gazières<sup>17</sup>.

*Le registre des demandes d'examen du Bureau du conseiller en RSE de l'industrie extractive  
(au 31 octobre 2011)*

Numéro de dossier : 2011-01-MEX

Date de réception : le 7 avril 2011

Demandeur : Travailleurs d'Excellon, Syndicat national des mineurs, Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales A.C.

Partie visée : Excellon Resources Inc.

État : Fermé

---

<sup>16</sup> Communiqué, *Canada's Exploration and Mining Companies Welcome Canada's Independent CSR Counsellor*, Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs, 20 octobre 2010 (en anglais seulement); communiqué, *Mining Association of Canada Welcomes the Launch of the CSR Counsellor Review Mechanism*, Association minière du Canada, 20 octobre 2010 (en anglais seulement).

<sup>17</sup> *Dix ans après – Évaluation de la contribution des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales au comportement responsable des entreprises*, OECD Watch, juin 2010, disponible au [www.oecdwatch.org/publications-fr/Publication\\_3550-fr](http://www.oecdwatch.org/publications-fr/Publication_3550-fr).



Rencontre avec les demandeurs, juillet 2011



*Rapports (disponibles sur notre site Web)*

- Rapport de visite sur le terrain n° 1, juin 2011
- Rapport de visite sur le terrain n° 2, juillet 2011
- Rapport de fermeture, octobre 2011

Numéro de dossier : 2011-02-MAU  
Date de réception : le 14 août 2011  
Demandeur : Maître Ahmed Mohamed Lemine et autres  
Partie visée : First Quantum Minerals Ltd.  
État : Médiation informelle

En passant à l'étape de la médiation informelle, chaque partie se voit accorder autant de temps avec le Bureau l'une que l'autre et peuvent s'attendre à de nombreux appels téléphoniques, à des échanges d'information et, éventuellement, à des rencontres avec le Bureau. Le Bureau déploie des efforts considérables afin de s'assurer que les parties comprennent le processus et ses résultats possibles. Il s'efforce de soulever des questions, de transmettre de l'information et de comprendre les points de vue de chacun. Il veille à ce que les différends en question se rapportent aux normes volontaires sur lesquelles repose le mandat du conseiller et qu'ils puissent être résolus par un dialogue constructif. Le Bureau travaille continuellement pour faire en sorte que le processus de dialogue constructif s'inscrive dans un cadre de référence que toutes les parties considèrent comme juste.

### *Engager un dialogue avec les intervenants et accroître l'accessibilité du Bureau*

---

Une communication constante avec les intervenants est essentielle à la réussite du Bureau. La transparence et la visibilité permettent d'établir un climat de confiance et une crédibilité.

À cette fin, notre objectif est de poursuivre un dialogue avec les intervenants en mettant l'accent sur l'échange d'information. En plus des vastes campagnes officielles de sensibilisation entreprises cette année, soit plus de 40 activités, le Bureau applique une politique de la porte ouverte et rencontre de nombreux intervenants en personne. Ses efforts ne sont pas passés inaperçus : le Bureau a répondu à plus de 200 demandes d'information et de rencontres au cours des douze derniers mois.

Le Bureau suscite un grand intérêt à l'échelle mondiale. Son travail a figuré dans des publications de l'industrie, des reportages des médias dans les pays hôtes, des travaux de recherche universitaires et des tribunes mondiales de dialogue.

### ***Quelques exemples de nos activités proactives de sensibilisation auprès des intervenants***

Au moment de lancer son processus d'examen, le Bureau a écrit au président-directeur général du Conseil canadien pour la coopération internationale, au directeur général du Réseau canadien de l'environnement, au président de l'Association canadienne des producteurs pétroliers, au président et chef de la direction du Conseil canadien des chefs d'entreprise, au président et chef de la direction de la Chambre de commerce du Canada, au président-directeur général de l'Association minière du Canada, au directeur général de l'Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs et au coordonnateur du Réseau canadien sur la reddition de comptes des entreprises, afin de leur demander de transmettre à leurs membres de l'information sur le processus et de les inviter à participer à des discussions approfondies présentant un intérêt pour leurs membres.

Le Bureau a travaillé avec des étudiants de la faculté de droit de l'Université de Toronto dans le cadre d'un projet de recherche sur le processus d'examen.

Il a assisté à d'importantes conférences d'associations, y compris l'Assemblée mondiale de CIVICUS, la conférence Mineral Exploration RoundUp ainsi que les conférences de l'Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs et de RSE Sénégal.

Il a participé à une campagne de sensibilisation dans des ambassades de pays étrangers à Ottawa.

Il a tenu des tables rondes et des réunions avec l'industrie canadienne à Toronto, à Vancouver, au Pérou, au Mexique, au Burkina Faso et au Sénégal.

Il a organisé des tables rondes avec des groupes de la société civile au Pérou, au Sénégal, au Burkina Faso, au Mexique, à Montréal, à Toronto, à Ottawa et à Washington.

Il a engagé un dialogue continu avec des représentants officiels du gouvernement du Canada, tant au Canada qu'à l'étranger.

Il a répondu à de nombreuses demandes de renseignements d'autres gouvernements qui souhaitaient en savoir plus sur le Bureau et qui envisageaient de suivre son modèle.

### *Accessibilité*

L'accessibilité comporte au moins deux volets : la sensibilisation et la réduction des obstacles à l'accès au processus.

Les gens ne peuvent accéder à un processus qu'ils ne connaissent pas. Il incombe au Bureau de se faire connaître auprès de ceux qui sont le plus susceptibles de participer à ce processus. Les activités de sensibilisation ciblent les principaux participants éventuels (les collectivités touchées par les projets à l'étranger et les entreprises canadiennes), surtout grâce à l'utilisation de tribunes et de réseaux : sites Web, médias des pays hôtes, réseaux d'ONG, missions et associations commerciales, par exemple.

Voici quelques-unes des activités que le Bureau a menées cette année :

- Exemples d'activités publiques de sensibilisation

21 octobre 2011      Séance publique de sensibilisation, Vancouver

20 octobre 2011      Le Mexique, le Canada et le secteur des minéraux : défis et possibilités en matière de responsabilité et de durabilité, Vancouver

Septembre 2011      Assemblée mondiale de CIVICUS, Montréal

15 juin 2011	Atelier sur l'accès aux procédures de recours avec la Business & Human Rights Roundtable du Fund for Peace, Washington
Mai 2011	Table ronde avec des universités mexicaines, Mexique
12 mai 2011	Journée du dialogue de Transparency International Canada, Toronto
10 mai 2011	Lowy Institute for International Policy, Australie (par conférence vidéo)
15 avril 2011	Activité dans le cadre du partenariat d'apprentissage avec l'Université Ryerson : « Building a best practice grievance mechanism at the company level » (« L'établissement d'un mécanisme de règlement des griefs constituant une pratique exemplaire au sein de l'entreprise »)
Avril 2011	Chambre de commerce du Canada au Mexique
Mars 2011	Activités de sensibilisation sur l'Afrique occidentale, y compris : « La 3 <sup>e</sup> édition du Forum de Dakar sur la RSE », Sénégal; un atelier sur le Bureau du conseiller en RSE de l'industrie extractive, Sénégal; un atelier sur le Bureau du conseiller en RSE de l'industrie extractive, Burkina Faso.
15 mars 2011	Conférence « L'Afrique en essor : aux frontières de l'entrepreneuriat et de l'innovation », Toronto
7 mars 2011	Convention de l'ACPE, Toronto
24 février 2011	Discussion en groupe sur la responsabilité sociale des entreprises – présentée par le bureau de Toronto de l'Institut canadien des mines, de la métallurgie et du pétrole (ICM) et la Société de la gestion et de l'économie minérale d'ICM, Toronto
14 février 2011	Séance publique de sensibilisation, Ottawa
Février 2011	Activités de sensibilisation au Pérou, y compris : un forum sur la RSE au Pérou; une table ronde avec des ONG; une table ronde avec des entreprises canadiennes de l'industrie extractive; une visite de la mine Yanacocha; des rencontres avec des représentants officiels du Pérou.



*Allocution au forum sur la RSE à Lima, au Pérou, 2011*



- 31 janvier 2011      Table ronde avec l'industrie, Toronto
- 26 janvier 2011      Conférence Mineral Exploration Roundup, Vancouver
- 25 janvier 2011      Séance publique de sensibilisation, Vancouver
- 14 janvier 2011      Conférence national d'Ingénieurs sans frontières Canada, Toronto
- 1<sup>er</sup> décembre 2010      Séance publique de sensibilisation, Toronto
- 5 novembre 2010      Conférence RISE 2010, Schulich School of Business de l'Université York
- 27 octobre 2010      Atelier sur l'atténuation du risque et la RSE, Toronto
- 26 octobre 2010      Chambre de commerce Canada-Pérou, Toronto

Octobre 2010                    Activité dans le cadre du partenariat d'apprentissage avec l'Université Ryerson : « CSR and the Law: Learning from the Experience of Canadian Mining Companies in Latin America » (« La RSE et la loi : leçons tirées de l'expérience des sociétés minières canadiennes en Amérique latine »)

Octobre 2010                    Activité dans le cadre du partenariat d'apprentissage avec l'Université Ryerson : « Blood on the Stone »

- Nous avons la responsabilité de veiller à ce que les utilisateurs et participants éventuels aient le plus d'information possible au sujet du Bureau et du processus d'examen. Nous savons que les autres mécanismes reçoivent une proportion élevée de demandes non admissibles (de 30 à 50 p. 100 de toutes les demandes) et que la présentation d'une demande exige beaucoup de ressources. Nous voulons nous assurer que les participants éventuels comprennent le processus assez bien pour prendre une décision éclairée sur l'utilité que pourrait avoir ce dernier.
- Pour appuyer ses principes d'efficacité, de transparence et d'accessibilité, le Bureau a publié cette année les documents suivants :
  1. Règles de procédure du processus d'examen, octobre 2010
  2. Brochure d'information sur le processus d'examen, novembre 2010
  3. Guide du participant au processus d'examen, avril 2011
  4. Note d'orientation n° 1 : Transparence et confidentialité, mai 2011
  5. Note d'orientation n° 2 : Note d'orientation à l'intention des entreprises canadiennes sur le processus d'examen, juin 2011
  6. Le processus d'examen en bref
  7. Compte rendu du Bureau après six mois, mai 2011
  8. Rapport de visite sur le terrain au Mexique n° 1, dossier 2011-01-MEX, juin 2011
  9. Rapport de visite sur le terrain au Mexique n° 2, dossier 2011-01-MEX, juillet 2011
  10. Rapport de fermeture, dossier 2011-01-MEX, octobre 2011
- Établir des relations avec les principaux groupes d'intérêt : Le Bureau a tissé des liens avec des centaines de personnes, dont beaucoup se sont jointes à sa liste de diffusion, ont consulté son site Web et ont participé à des rencontres en face à face. Il communique régulièrement avec ces personnes en leur envoyant de l'information à jour par courriel. Le nombre de membres de la liste de diffusion du Bureau s'est considérablement accru cette année, et une forte augmentation du trafic sur son site Web a été constatée.

### *Établir l'expertise et la crédibilité du Bureau*

---

Le Bureau doit être considéré comme une source d'expertise impartiale, être compétent et qualifié pour accomplir son travail avec efficacité et acquérir directement le plus de connaissances possible.

Les employés du Bureau possèdent une expertise et ont suivi des formations en matière de négociation axée sur les « gains réciproques », une démarche qui met l'accent sur un dialogue fondé sur les intérêts et la création de solutions créatives qui s'avèrent utiles pour toutes les parties participant à l'établissement de tels processus. Cette année, le Bureau a renforcé son expertise grâce à des programmes de formation officielle, à sa participation à des activités d'apprentissage ainsi qu'à des visites de terrains n'appartenant pas à des intérêts canadiens.



Mine Yanacocha, Pérou, 2011

En participant activement à des activités d'apprentissage entre pairs avec un certain nombre de mécanismes de recours, surtout les mécanismes internationaux de reddition de comptes (IAM) des institutions financières internationales et le Point de contact national du Canada, le Bureau acquiert une expertise en matière de règlement des différends. À titre d'exemple, il a assisté à la 8<sup>e</sup> réunion annuelle des IAM.

### *Mettre en œuvre le mandat de consultation*

Le décret établissant le mandat du conseiller indique : « Le conseiller a pour mandat : [...] b) de donner aux parties intéressées des conseils sur le respect des lignes directrices [avalisées par la Stratégie de RSE] ».

Le Bureau peut jouer un rôle dans la prévention des différends en faisant connaître les normes avalisées du Canada et les pratiques exemplaires à mettre en œuvre.

Les deux premières années du Bureau ont surtout été consacrées à l'élaboration et au lancement du mandat d'examen. Toutefois, le Bureau a aussi commencé cette année à entreprendre les premières activités dans le cadre de son mandat de consultation.

### *Orienter la démarche relative au mandat de consultation*

Depuis le lancement du mécanisme d'examen en octobre 2010, le Bureau a participé à plus de 40 activités de sensibilisation, tant au Canada qu'à l'étranger. Il a commencé à traiter les demandes d'examen et a continué à analyser ainsi qu'à renforcer ses relations grâce à des processus d'évaluation par les pairs. Ces activités, de même que les consultations publiques officielles menées en 2010 au sujet du mandat d'examen et de récentes conversations avec le groupe consultatif du Bureau et les autres piliers de la Stratégie de RSE, surtout le Centre d'excellence de la RSE, ont orienté la mise en œuvre du mandat de consultation.

À la suite d'une réflexion sur le mandat de consultation, certains des avantages comparatifs du Bureau ont été cernés :

1. le Bureau travaille à temps plein dans les domaines de la RSE et de l'industrie extractive;
2. le Bureau possède de fortes capacités en matière de convocation;
3. le Bureau sollicite divers points de vue de façon proactive;
4. le Bureau est conscient de l'existence de nombreuses initiatives et activités différentes;
5. le Bureau est directement en contact, par le processus d'examen, avec des situations et des défis réels;
6. le Bureau bénéficie d'une tribune et d'une visibilité sur la place publique.

En mettant en œuvre son mandat de consultation, le Bureau cherche des secteurs particuliers où son expertise pourrait s'avérer particulièrement utile, en se rappelant que son objectif général est de favoriser des changements concrets sur le terrain. Le Bureau choisira soigneusement ses activités dans le cadre de son mandat de consultation, en reconnaissant les rôles cruciaux de nombreuses autres parties dans l'amélioration du rendement en matière de RSE. Il s'efforce de comprendre ce que les autres font et en quoi il pourrait présenter un intérêt supplémentaire non négligeable. Ses travaux doivent appuyer les efforts des autres piliers, surtout ceux du Centre d'excellence de la RSE, qui a comme mandat de créer des outils et des formations de grande qualité en matière de responsabilité sociale des entreprises et de les offrir aux intervenants.

*Quelques exemples d'activités menées dans le cadre du mandat de consultation cette année :*

- a. Création du groupe consultatif multilatéral du Bureau

La première réunion du groupe consultatif multilatéral du Bureau a eu lieu le 7 janvier 2010. Un compte rendu de cette réunion peut être consulté sur notre site Web. Le mandat du groupe consultatif dispose que le but de ce groupe est d'apporter une contribution stratégique et de fournir des conseils afin de veiller à ce que le Bureau puisse continuer à s'adapter aux besoins des utilisateurs et aux réalités externes changeantes. Le groupe est composé d'un petit nombre d'experts mondialement reconnus qui y siègent en leur qualité personnelle afin d'aider le Bureau. Les membres du groupe consultatif ne sont pas rémunérés. Leurs biographies ainsi que le mandat du groupe se trouvent sur notre site Web.

- b. Création d'un « partenariat d'apprentissage » informel avec l'Université Ryerson, à Toronto, qui offre une tribune neutre permettant d'engager une discussion publique éclairée sur des questions liées à la Stratégie de RSE

Le Bureau a notamment appris, grâce à son processus de consultations publiques, qu'il n'existe toujours pas assez de tribunes où peuvent se rassembler divers intervenants ayant un intérêt pour les questions liées à la RSE et à l'industrie extractive. Bien que des améliorations énormes aient été réalisées au cours des dernières années, il est encore possible de faire progresser le dialogue entre les secteurs.

En octobre 2010, le Bureau et l'Institute for the Study of Corporate Social Responsibility de l'Université Ryerson ont lancé un « partenariat d'apprentissage » informel. Ce partenariat offre une tribune neutre d'apprentissage et de réseautage sur les questions liées à la RSE et à l'industrie extractive, et plus particulièrement sur les normes avalisées. Toutes les activités sont gratuites et ouvertes au public.

Jusqu'à présent, nous avons tenu quatre ateliers ouverts au public dans le cadre du partenariat :

- « Building a best practice grievance mechanism at the company level » (« L'établissement d'un mécanisme de règlement des griefs constituant une pratique exemplaire au sein de l'entreprise »);



*Paul Warner, Université Ryerson*

- « An Introduction to the Review Process of the Office of the Extractive CSR Counsellor » (« Une introduction au processus d'examen du Bureau du conseiller en RSE de l'industrie extractive »);
- « CSR and the Law: Learning from the Experience of Canadian Mining Companies in Latin America » (« La RSE et la loi : leçons tirées de l'expérience des sociétés minières canadiennes en Amérique latine »);
- « Blood on the Stone ».

D'autres activités sont prévues cette année.

- c. Publication du premier rapport annuel au Parlement du Bureau au début de 2011

## Annexe A

### Biographie de la conseillère en RSE de l'industrie extractive



Marketa D. Evans est la conseillère en responsabilité sociale des entreprises de l'industrie extractive du gouvernement du Canada. Son rôle consiste à communiquer les attentes du gouvernement du Canada en ce qui a trait à la conduite des entreprises, à aider les entreprises et les intervenants à régler les différends relatifs à la conduite des entreprises canadiennes de l'industrie extractive (mines, pétrole et gaz) à l'étranger, ainsi qu'à contribuer à la mise en œuvre des normes de RSE.

M<sup>me</sup> Evans a occupé pendant dix ans des postes de haute direction dans le secteur bancaire canadien et a été directrice générale du Munk Centre for International Studies de l'Université de Toronto. Ses travaux de recherche et ses cours étaient axés sur le rôle des acteurs du secteur privé dans le développement international et sur la conscience sociale à l'échelle mondiale. Elle a contribué à la mise en place de la Devonshire Initiative, un cadre pour l'établissement de partenariats et le dialogue entre les organisations non gouvernementales (ONG) et le secteur de l'exploitation minière. Récemment, elle a occupé le poste de directrice des Partenariats stratégiques à Plan International Canada, l'une des principales ONG du monde dans le domaine du développement. Elle a également fait partie de groupes consultatifs externes pour Ressources naturelles Canada, le Forum économique mondial, Transparency International Canada et plusieurs entreprises d'exploitation minière.

M<sup>me</sup> Evans est fréquemment appelée à commenter publiquement la responsabilité sociale des entreprises, les partenariats intersectoriels et le rôle du secteur privé dans le développement international. Elle est titulaire d'un doctorat en sciences politiques de l'Université de Toronto et a suivi avec succès le *Program on Negotiation* de l'Université Harvard sur la négociation ainsi que le cours intitulé *Basics of Geology, Mining and Metallurgy* à l'Université Queen's. Dans ses temps libres, elle est bénévole avec les Guides du Canada et elle applaudit fièrement ses enfants lorsqu'ils jouent au hockey.

## **Annexe B**

### **Nouvelles publications du Bureau, d'octobre 2010 à octobre 2011**

1. Règles de procédure du processus d'examen, octobre 2010
2. Brochure d'information sur le processus d'examen, novembre 2010
3. Guide du participant au processus d'examen, avril 2011
4. Note d'orientation n° 1 : Transparence et confidentialité, mai 2011
5. Note d'orientation n° 2 : Note d'orientation à l'intention des entreprises canadiennes sur le processus d'examen, juin 2011
6. Le processus d'examen en bref
7. Compte rendu du Bureau après six mois, mai 2011
8. Rapport de visite sur le terrain au Mexique n° 1, dossier 2011-01-MEX, juin 2011
9. Rapport de visite sur le terrain au Mexique n° 2, dossier 2011-01-MEX, juillet 2011
10. Rapport de fermeture, dossier 2011-01-MEX, octobre 2011

#### **POUR NOUS JOINDRE**

Bureau du conseiller en RSE de l'industrie extractive  
Gouvernement du Canada  
1, rue Front Ouest, bureau 5110  
Toronto (Ontario) M5J 2X5  
Canada  
Tél. : +14169732064, Téléc. : +14169732104.  
Courriel : [csr-counsellor@international.gc.ca](mailto:csr-counsellor@international.gc.ca)  
Site Web : [www.international.gc.ca/csr\\_counsellor-conseiller\\_rse](http://www.international.gc.ca/csr_counsellor-conseiller_rse)

## **Annexe C**

### **Principales étapes de l'évolution du Bureau**

#### **Octobre 2009 – octobre 2011**

19 octobre 2009	Entrée en vigueur de la nomination de la conseillère
Octobre 2009	Début des activités de sensibilisation et du dialogue dans l'ensemble des secteurs
De janvier à mars 2010	Réalisation de la première analyse comparative
De février à avril 2010	Établissement d'un cadre de référence pour les consultations sur le mécanisme d'examen
8 mars 2010	Ouverture du Bureau à Toronto
De mars à juillet 2010	Embauche d'une conseillère principale et d'une adjointe administrative au Bureau
Avril 2010	Lancement du site Web du Bureau
Mai 2010	Mise en ligne des règles de procédure provisoires du mécanisme d'examen
Juin 2010	Mise en ligne d'un document d'information sur l'élaboration d'un processus d'examen pour les sociétés extractives canadiennes présentes à l'étranger
De juin à août 2010	Consultations publiques officielles sur le mécanisme d'examen
Septembre 2010	Mise en ligne du résumé des consultations
20 septembre 2010	Approbation des règles de procédure par le ministre du Commerce international
20 octobre 2010	Lancement du processus d'examen après une période de mise en œuvre de 30 jours
Janvier 2011	Première réunion du groupe consultatif
Mars 2011	Dépôt du premier rapport annuel au Parlement du Bureau du conseiller en RSE de l'industrie extractive

Avril 2011	Début du traitement de la première demande d'examen
Mai 2011	Mise en ligne du Guide du participant au processus d'examen sur le site Web du Bureau
Août 2011	Réception de la deuxième demande d'examen par le Bureau
Octobre 2011	Fermeture du dossier de la première demande d'examen

## Annexe D

### En un coup d'œil : comprendre le Bureau et le Point de contact national du Canada

Aspect	Bureau du conseiller en RSE de l'industrie extractive	Point de contact national du Canada
Normes sur lesquelles repose le mandat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Critères de performance de la SFI</li> <li>• Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme</li> <li>• Initiative mondiale sur les rapports de performance</li> <li>• Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales</li> </ul>
Industries visées	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exploitation minière, pétrole et gaz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toutes les industries</li> </ul>
Type d'entreprises concernées	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toute entreprise minière, pétrolière ou gazière qui est constituée en personne morale au Canada ou dont le siège se trouve au Canada, pour ses activités à l'étranger seulement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entreprises multinationales non canadiennes pour leurs activités au Canada*</li> <li>• Entreprises multinationales canadiennes pour leurs activités à l'étranger (dans les pays où il n'existe pas de Point de contact national)</li> </ul>
Qui peut présenter une demande?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personnes, collectivités ou groupes directement touchés par les projets</li> <li>• Entreprise minière, pétrolière ou gazière canadienne qui estime faire l'objet d'allégations sans fondement (liées aux lignes directrices)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toute personne ou organisation</li> </ul>
Structure	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bureau dirigé par un titulaire nommé par le gouverneur en conseil, le conseiller en RSE de l'industrie extractive</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité interministériel composé de huit ministères du gouvernement du Canada et présidé par Affaires étrangères et Commerce international Canada</li> </ul>

\*Le commentaire sur les lignes directrices de procédure pour les Principes directeurs de l'OCDE précise : « Généralement, les questions seront traitées par le PCN dans le pays duquel la question a été soulevée. Parmi les pays adhérents, ces questions seront d'abord examinées à l'échelon national et, le cas échéant, poursuivies à l'échelon bilatéral. »