

Préparation à l'ACS+ dans l'industrie minière canadienne : Une étude de base

Un rapport produit par Oxfam Canada, préparé pour l'Agence canadienne d'évaluation d'impact

Mars 2020

1. Introduction

Le 28 août 2019, la nouvelle *Loi sur l'évaluation d'impact* est entrée en vigueur, entraînant une nouvelle exigence de tenir compte de l'intersection entre le sexe et le genre, et d'autres facteurs d'identité lors de l'évaluation des impacts d'un projet aux termes de la Loi. L'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) est un cadre d'analyse qui sera utilisé pour évaluer ces facteurs multidimensionnels.

Bien que l'ACS+ soit une nouvelle exigence des évaluations fédérales des grands projets, plusieurs entreprises du secteur des ressources et praticiens de l'évaluation d'impact appliquent déjà les principes et approches de l'ACS+ dans leurs travaux. Cette étude de base vise à comprendre l'état actuel de la mise en œuvre de l'ACS+ au sein du secteur minier — le secteur des ressources qui compte le plus grand nombre de projets assujettis à l'évaluation d'impact fédérale.

Oxfam Canada a étudié les politiques et les pratiques opérationnelles de 12 grandes sociétés minières au Canada pour évaluer leur degré d'incorporation de l'ACS+ dans leurs politiques et pratiques. Cet exercice comprenait un examen de leurs plus récents rapports sur la durabilité, du site web de la société et, lorsque possible, une entrevue de 30 à 45 minutes avec un représentant de la société pour vérifier le caractère exact et complet.

Les sociétés sélectionnées pour cette étude ont des exploitations minières actives dans différentes régions du pays, pourraient être considérées comme des sociétés de taille moyenne ou grande et sont membres de l'Association minière du Canada. Huit de ces sociétés ont un siège social au Canada (Agnico Eagle, Baffinland, Barrick Gold, Dominion Diamond Mines, IAMGOLD, New Gold, Pan American Silver et Teck Resources), alors que les quatre autres ont des exploitations au Canada, mais leur siège social n'est pas au Canada (BHP, Newmont, Rio Tinto et Vale).

Comme point de départ, la méthode de recherche est orientée sur l'examen de la façon dont les sociétés minières canadiennes abordent les questions de sexe et les autres identités multidimensionnelles dans leurs rapports sur la durabilité. L'analyse différenciée selon les sexes, en général, et le cadre d'ACS+ du gouvernement du Canada, en particulier, n'ont généralement pas été utilisés dans l'industrie. La recherche portait sur la détermination de la façon dont les concepts et éléments clés de l'ACS+ sont appliqués dans l'industrie, même si la terminologie et les cadres d'analyse différaient. La recherche documentaire a permis de repérer quelques bonnes pratiques de l'industrie qui comportaient les éléments clés de la mise en œuvre de l'ACS+. Les représentants de société qui ont été interviewés pour l'étude ont été d'excellentes sources d'information sur les pratiques respectives de leur société et les motivations de leur organisation en matière d'application de l'analyse différenciée selon les sexes.

Pendant le processus de recherche, l'organisation des entrevues avec les représentants des sociétés s'est avérée un défi. Le projet de recherche a été mené pendant une période particulièrement active,

notamment le congrès de l'ACPE au début mars et le début de la pandémie de COVID-19 vers la mi-mars. Par conséquent, seulement quatre des 12 entrevues ont été réalisées, malgré les expressions d'intérêt de plusieurs représentants de société qui souhaitaient participer, mais n'étaient pas disponibles pendant la période d'entrevue.

La recherche a également été limitée par le fait qu'elle s'appuyait sur les plus récents rapports sur la durabilité produits par les sociétés, dont plusieurs dataient d'au moins un an. La diversité et l'inclusion des genres étant un domaine en rapide évolution dans l'industrie minière, certains représentants interviewés ont précisé que l'information la plus récente à propos de leurs activités serait publiée prochainement dans leurs rapports sur la durabilité de 2019. Par conséquent, les conclusions doivent être appréciées comme un instantané et non une évaluation définitive des politiques ou pratiques de la société.

Les deux prochaines sections présentent les principales conclusions de cette analyse politique, et les recommandations d'Oxfam Canada à l'Agence d'évaluation d'impact du Canada et à l'industrie minière canadienne sur la mise en œuvre de l'ACS+ dans le secteur et les solutions qui permettraient de combler les lacunes.

2. Principales conclusions

La *Loi sur l'évaluation d'impact* (2019) et ses dispositions relatives au genre sont encore trop récentes pour avoir suscité une vaste acceptation de la terminologie ou des méthodes de l'ACS+ par l'industrie minière. La plupart des représentants de sociétés interviewés étaient relativement peu familiers avec le cadre de l'ACS+ du gouvernement du Canada, et les sociétés ne se sont pas non plus expressément engagées à l'appliquer à leurs politiques, plans et opérations. Néanmoins, l'examen des documents des sociétés a révélé que plusieurs principes et approches de l'ACS+ avaient déjà été intégrés par le secteur minier. Six éléments ont été reconnus comme les plus pertinents dans l'application de l'ACS+ au sein de l'industrie :

- Prendre des engagements politiques généraux en faveur de l'égalité et de l'équité des genres
- Développer les compétences analytiques et une expertise sur les questions d'équité et de diversité des genres
- Utiliser des données ventilées selon le genre pour comprendre les problèmes et prendre de meilleures décisions
- Adopter une approche multidimensionnelle qui examine les facteurs d'identité qui se chevauchent, au-delà du sexe et du genre
- Écouter les populations touchées pour aider à atténuer les préjugés potentiels au sein de l'organisation
- Élaborer et mettre en œuvre des plans d'atténuation pour remédier aux inégalités observées entre les genres et autres inégalités

L'étude de base a été orientée selon ces six éléments, qui ont émergé de la recherche documentaire de l'examen des rapports des sociétés par rapport au processus de l'ACS+.

Des engagements de principe généraux

L'intégration de l'ACS+ dans le processus décisionnel de l'entreprise peut être facilitée lorsqu'un tel engagement est clairement lié à des engagements de principe de haut niveau existants. Les sociétés adoptent une variété d'approches pour aborder l'inégalité entre les genres et d'autres formes de marginalisation et d'oppression dans leurs politiques d'entreprise. Des engagements envers la non-discrimination peuvent figurer dans le code d'éthique et le code de conduite, les politiques de ressources humaines, les politiques en matière de droits de la personne ou les politiques en matière de durabilité. Dans certains cas, les sociétés ont adopté des politiques indépendantes en matière de diversité et d'inclusion. De tels engagements viendront probablement faciliter l'adoption des engagements et des approches d'ACS+ par les sociétés.

Les objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies sont un autre point de référence de haut niveau pour les politiques d'entreprise relatives à la durabilité et comprennent un objectif visant spécifiquement l'égalité des genres. Plusieurs sociétés minières renvoient aux ODD dans leur rapport sur la durabilité et voient leur conduite d'entreprise responsable comme une contribution aux efforts sociétaux élargis entrepris pour atteindre les objectifs d'ici 2030. L'encadrement de l'application de l'ACS+ aux politiques et aux activités de la société, comme contribution aux ODD, apporterait une motivation additionnelle ou un point d'entrée pour l'engagement de l'industrie minière.

Les sociétés qui ont prévu des politiques séparées en matière de droits de la personne ont également démontré leur utilisation de l'analyse différenciée selon les sexes ou d'approches multidimensionnelles dans leur mise en œuvre. La majorité des politiques relatives aux droits de la personne, mises en place par les sociétés, visent à suivre les principes directeurs des Nations Unies sur les activités et les droits de la personne. L'effet multiplicateur des politiques des sociétés en matière de droits de la personne pour faire progresser l'essentiel de l'ACS+ sera renforcé par la publication d'un nouveau document d'orientation, en juin 2019, sur la façon d'appliquer le prisme du genre dans la mise en œuvre des principes directeurs des Nations Unies. Bien que cette orientation a moins d'un an et n'a peut-être pas encore influencé les pratiques d'entreprise, elle pourrait s'avérer un outil utile au fil du temps pour amener tous les secteurs d'activité, y compris l'industrie minière, à adopter des approches qui tiennent davantage compte des genres.

Dans le cas de New Gold, une des plus petites entreprises incluses dans cette étude, le rapport annuel sur la durabilité est étroitement lié à sa mise en œuvre de l'initiative « Vers une exploitation minière durable » de l'Association minière du Canada. À ce jour, l'initiative ne comportait aucune analyse différenciée selon les sexes et, par conséquent, les efforts de New Gold pour intégrer la notion de genre dans ses opérations n'ont pas figuré dans son rapport sur la durabilité. Cette situation changera probablement puisque l'AMC a publié un nouveau protocole sur les Autochtones et les relations avec la collectivité au début 2020; ce protocole entrera en vigueur en 2021. Le nouveau protocole comprend des dispositions qui visent l'évaluation de la capacité d'une société à identifier les groupes sous-représentés et les populations au moyen de leur processus de description des intervenants et à mobiliser des telles populations d'une manière proactive. Lorsque les sociétés membres de l'AMC commenceront à mesurer leur rendement par rapport au nouveau protocole de l'initiative, il est probable que l'ACS+ et d'autres approches multidimensionnelles présenteront un intérêt et une utilité accrus pour l'industrie.

Développer des compétences d'analyse et acquérir de l'expertise sur l'égalité et la diversité des genres

L'application de l'ACS+ au processus décisionnel d'entreprise sera plus facile au fur et à mesure que l'industrie minière étendra à sa propre main-d'œuvre ses efforts de sensibilisation aux enjeux d'oppression et de marginalisation systémiques. Des ateliers sur l'intelligence des genres, des formations sur les préjugés potentiels, des formations sur les lieux de travail respectueux, des formations sur la sensibilisation à la culture, des formations sur le harcèlement sexuel sont tous des exemples de formations des employés qui augmentent la littératie et la sensibilisation aux questions de genre et aux autres enjeux multidimensionnels. Plusieurs sociétés semblaient mesurer le succès de ces formations par des sondages périodiques sur la mobilisation des employés, qui offrent aux employés des occasions de donner des commentaires sur les efforts de leur entreprise en matière de diversité et d'inclusion.

La responsabilité des enjeux de diversité et d'inclusion repose sur différentes structures ou différents postes, selon la société. Par exemple, Newmont et Teck Resources ont créé des postes de directeur de l'inclusion et de la diversité. Pan American Silver a formé un comité consultatif sur la diversité et l'inclusion au palier de la haute direction et des sous-comités sur la diversité et l'inclusion sur chacun de ses sites miniers. Ces rôles sont principalement axés sur les enjeux internes de diversité et d'inclusion, en lien avec la main-d'œuvre de l'entreprise et ses sous-traitants. L'acquisition de compétences et d'expertise internes sur l'analyse différenciée selon les sexes est une étape critique de la préparation à la mise en œuvre de l'ACS+.

Toutes les sociétés sondées reconnaissent la nécessité d'accroître la diversité de la main-d'œuvre comme impératif stratégique, en raison des pénuries de main-d'œuvre imminentes et de la concurrence des autres secteurs. Les sociétés ont entrepris diverses initiatives pour recruter et retenir un plus grand nombre de femmes et d'employés de divers milieux et changer leurs lieux de travail pour être plus accommodantes et inclusives. Cette tendance commence à amener l'industrie à examiner ses pratiques et ses activités courantes par le prisme des genres et à prendre en compte les facteurs d'identité multidimensionnels, comme l'âge, l'origine ethnique et le handicap.

Les sociétés minières améliorent également leur engagement envers la collectivité et leurs pratiques de mobilisation des Autochtones pour susciter la participation d'un segment plus représentatif et diversifié des collectivités possiblement touchées. L'amélioration de la description des intervenants aide à identifier les groupes sous-représentés, et des efforts sont entrepris pour atteindre ces groupes et entendre leurs priorités et leurs préoccupations. Le personnel de la société et les équipes responsables de mener les évaluations des impacts sociaux, de mettre en œuvre les politiques d'entreprises en matière de droits de la personne ou d'attribuer des fonds d'investissement dans la collectivité seront les plus susceptibles d'employer des outils de description des intervenants et de mobilisation qui ressemblent à des éléments de l'approche de l'ACS+.

Plusieurs sociétés ont adopté des politiques relatives aux droits de la personne et produisent des rapports sur les études d'impact sur les droits de la personne menées périodiquement sur leurs sites miniers. L'expérience de l'industrie en matière de rapport sur de telles études a probablement permis l'acquisition de compétences et d'expertise qui seront précieuses pour l'application de l'ACS+ aux politiques, plans et activités. L'adoption d'une approche fondée sur les droits de la personne nécessite que la société tienne compte des différentes formes d'oppression et de marginalisation qui touchent

différents groupes identitaires. Certaines sociétés utilisent leurs études d'impact sur les droits de la personne à l'interne pour améliorer leurs plans et leurs procédures opérationnelles d'après les conclusions, alors que d'autres divulguent publiquement leurs principales conclusions et les ramènent à leurs communautés d'intérêts.

Utiliser des données ventilées selon le genre pour comprendre les problèmes et prendre de meilleures décisions

La collecte de données ventilées selon le genre est une étape clé dans la compréhension de l'incidence différente des politiques et des activités d'une entreprise selon le genre et d'autres facteurs identitaires. Les entreprises évaluées dans le cadre de la présente étude avaient tendance à collecter des données ventilées selon le genre dans deux domaines : la composition de la main-d'œuvre de la société et les bénéficiaires des programmes d'investissements communautaires. La diversité et l'inclusion des genres dans le recrutement de la main-d'œuvre, la rétention et le perfectionnement ont été identifiées comme un enjeu fonctionnel stratégique au sein de l'industrie minière. Dans leurs programmes d'investissement communautaire, les sociétés semblent avoir été influencées par des efforts élargis dans le secteur du développement social dans leur choix d'investissements et de programmes visant à répondre aux besoins des segments des populations qui sont plus marginalisés et vulnérables. Les principales sociétés ont donc commencé à orienter leurs programmes d'investissement communautaire vers les femmes, les peuples autochtones et d'autres groupes qui n'ont pas traditionnellement bénéficié des occasions économiques plus directes offertes par le secteur minier. Puisque les programmes d'investissement communautaire ne constituent pas l'essentiel des activités, la présente section porte surtout sur la façon dont les données ventilées selon le genre mènent aux changements apportés aux politiques et à la culture en milieu de travail.

La majorité des sociétés sondées font le suivi de la représentation des femmes dans leurs organisations, du conseil d'administration en passant par la haute direction et la main-d'œuvre à l'échelle mondiale, et produisent des rapports à ce sujet. Plusieurs entreprises font également rapport sur le pourcentage de leur main-d'œuvre qui s'identifie comme Autochtones ou résidents du Nord dans les activités situées sur les trois Territoires du Nord du Canada. Les sociétés comme New Gold et Newmont ont atteint ou dépassé une représentation des femmes de 40 % sur leur conseil d'administration. La représentation des femmes dans la main-d'œuvre d'une société varie grandement, pour certaines elle représente moins de 10 % et pour d'autres elle atteint 22 %.

BHP Billiton s'est fixé l'objectif d'atteindre la parité des sexes (50 % de femmes) dans sa main-d'œuvre à l'échelle mondiale d'ici 2025. La fixation d'ambitieux objectifs peut être un moteur important de la concrétisation de l'égalité des sexes, particulièrement s'ils sont accompagnés de jalons intermédiaires de suivi du progrès. Dans certains cas, les sociétés qui n'ont pas atteint les jalons d'emploi des femmes en 2018 ont révélé le fait ouvertement dans leurs rapports sur la durabilité et abordé certains des possibles défis ou des leçons apprises pour obtenir une amélioration continue.

Certaines grandes sociétés rapportent qu'elles ont créé et mesuré d'autres indicateurs liés aux indicateurs de l'inclusion et de la diversité des genres. En plus de compter le nombre de femmes, certaines sociétés ont produit des rapports sur des indicateurs associés à l'atteinte de l'objectif d'une meilleure représentation des femmes. Par exemple, BHP et Newmont ont produit des rapports sur le

taux d'attrition des employés par genre, concluant toutes deux que le taux de remplacement des femmes était d'environ 10 %, par rapport à 6 % pour les hommes. BHP a également fait rapport sur le pourcentage des employés en congé parental, ventilé par genre, et le pourcentage d'employés qui sont retournés au travail après un congé parental.

Plusieurs sociétés ont révélé avoir entrepris des initiatives avec d'autres sociétés pour faire progresser les travaux sur la diversité et l'inclusion. Par exemple, Newmont participe à l'initiative Paradigm for Parity, qui vise la parité des sexes dans les postes de direction. Teck Resources participe à Gender Decalogue, une initiative lancée par l'industrie minière au Chili, qui regroupe des sociétés qui prennent 10 engagements pour faire progresser l'égalité des sexes dans le secteur. Le représentant d'une société a rapporté que la participation à une initiative élargie a permis à l'équipe de direction d'en apprendre sur les démarches de la haute direction d'autres industries qui ont discuté de leur engagement envers l'inclusion et la diversité des genres. L'importation de leçons apprises d'autres secteurs dans l'industrie minière peut contribuer à accélérer le progrès.

Plusieurs entreprises, dont Barrick, BHP, New Gold et Teck, ont entrepris des études internes pour mesurer l'écart salarial selon le genre au sein de leurs activités. D'après leurs rapports sur la durabilité, il n'était pas possible d'établir clairement les différences ou les similitudes entre les différentes méthodologies utilisées. De manière surprenante, les quelques sociétés qui ont rapporté mesurer l'écart salarial selon le genre ont constaté très peu de divergence entre les revenus des employés hommes et femmes. Étant donné que l'écart salarial entre les sexes au Canada se situe autour de 32 % et qu'il a très peu changé au cours de la dernière décennie, il est difficile de comprendre comment l'industrie minière est arrivée à conclure à des variations salariales minimales entre les sexes.

Bien que de telles données ventilées selon le genre sont divulguées dans les rapports sur la durabilité, il y a moins d'information sur la façon dont ces données sont utilisées pour éclairer le processus décisionnel et modifier les stratégies et les plans d'entreprise. Il est nécessaire d'approfondir la recherche pour bien comprendre dans quelle mesure et comment ces données changent les politiques et les pratiques visant les ressources humaines et l'investissement communautaire.

Au-delà du genre — autres identités multidimensionnelles

L'exercice complet d'ACS+ tient compte d'une multitude de différents facteurs identitaires au-delà du sexe et du genre. D'après l'étude des rapports sur la durabilité, le facteur identitaire le plus largement pris en compte par le secteur minier canadien, et de loin, semble être le statut autochtone. Les 12 sociétés ont fait rapport sur les efforts qu'elles ont déployés pour établir et maintenir de bonnes relations avec les peuples autochtones et évaluer leurs impacts sur ces populations. Bien que les sociétés étudiées peuvent adopter des positions politiques générales différentes relativement aux peuples autochtones, utiliser différentes techniques de consultation et de mobilisation et intégrer les points de vue autochtones et le savoir traditionnel à divers degrés au sein de leurs activités, il est raisonnable de dire que le renforcement des efforts déployés par l'industrie relativement à l'analyse des impacts sur les peuples autochtones est une des voies les plus prometteuses pour étendre les approches de l'ACS+ à l'ensemble du secteur.

Les ententes sur les répercussions et les avantages (ERA) sont un moyen permettant aux sociétés de déterminer les impacts sur les peuples autochtones, de prendre des engagements d'améliorer les avantages et d'atténuer les répercussions. Compte tenu du secret entourant la majorité des ERA, il est difficile de savoir à quel degré les sociétés intègrent l'ACS+ ou les approches multidimensionnelles dans ces ententes. L'ouverture du processus d'ERA pour le rendre plus consultatif et inclusif, en faisant appel à des équipes de négociation plus diversifiée et en établissant des cibles et des résultats clairs, divulgués publiquement, faciliterait l'incorporation de l'ACS+ dans la conclusion de telles ententes.

Au-delà du genre et du statut autochtone, d'autres facteurs identitaires — comme l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre (OSIGEG), l'âge et le handicap — sont en cours d'intégration aux politiques et aux activités d'entreprise à divers degrés. Quelques entreprises, comme BHP et Newmont, ont établi des comités internes dirigés par des employés formés d'employés de la communauté LGBTIQ2 et d'alliés pour travailler sur l'inclusion et des activités de sensibilisation. Ces structures pourraient offrir aux sociétés des possibilités de consultation des employés LGBTIQI et leur permettre de comprendre les incidences différentes des politiques et activités de la société. L'âge est un autre facteur identitaire qui a été abordé dans certains rapports d'entreprise. Dans son rapport sur la durabilité, Pan American Silver a reconnu que la diversité générationnelle est importante et que la société devrait s'efforcer de comprendre les différents besoins et attentes des travailleurs à différentes étapes de leur vie. Certaines sociétés, comme Dominion Diamonds, ont fait directement référence à l'importance d'inclure des jeunes et des aînés dans les consultations autochtones.

Le soutien aux organisations de défense des droits des handicapés, des jeunes et de la communauté LGBTIQI, ainsi que des entrevues des représentants de l'industrie minière de haut niveau, pourrait aider à comprendre les obstacles et les défis à surmonter pour établir des approches multidimensionnelles complètes qui sont utilisées dans l'industrie minière.

Consulter les populations touchées pour aider à atténuer les préjugés potentiels au sein d'une organisation

La consultation des populations possiblement touchées dans toute leur diversité est un élément clé d'une bonne utilisation de l'ACS+. L'écoute des intervenants permet d'obtenir d'importantes informations qui peuvent éclairer le processus décisionnel de la société et aider à remettre en question les hypothèses et atténuer les préjugés conscients ou inconscients qui peuvent exister au sein des organisations. Les pratiques de mobilisation et de consultation du public sont relativement bien développées dans l'industrie minière. L'ACS+ offre des occasions d'améliorer les consultations pour en accroître la représentativité et la diversité en enlevant les obstacles auxquels certains groupes sont confrontés pour participer et être entendus.

Cet exercice pourrait être fructueux pour mieux connaître les interfonctionnalités au sein d'une société, ou même entre différentes sociétés. Un échange de connaissances entre le personnel de la société responsable de la diversité et l'inclusion de la main-d'œuvre et le personnel responsable de la mobilisation de la collectivité et des relations avec les Autochtones pourrait offrir d'excellentes occasions de communication des bonnes pratiques et des réussies et échecs. Les approches multidimensionnelles sont également pertinentes dans les deux domaines de travail.

Baffinland et son Arnait Action Plan constituent un exemple intéressant. Dans le cadre de son entente sur les répercussions et les avantages pour les Inuits, la société et les collectivités locales ont convenu d'élaborer un plan d'action qui aborde les obstacles auxquels les femmes inuites sont confrontées pour obtenir un emploi à la mine de fer de Mary River. Le processus de consultation mis en place pour élaborer le plan comprenait trois groupes de discussion : les employées actuelles; les femmes des collectivités locales qui pourraient être employées, et les organisations régionales, y compris l'organisation de défense des droits des femmes, Pauktuutit Inuit Women. Le plan d'action s'attaquera aux obstacles à l'emploi des femmes inuites, y compris le manque de services de garde abordables et d'autres enjeux soulevés pendant les consultations. Dans sa détermination de la façon de réagir aux impacts sociaux de l'extraction de la ressource, Baffinland a mentionné directement les conclusions de la recherche menée par Pauktuutit, l'organisation nationale de défense des droits des femmes inuites, comme facteur ayant influencé leur processus décisionnel.

Élaborer et mettre en œuvre des plans d'atténuation pour remédier aux inégalités observées entre les genres et aux autres inégalités

Bien que l'industrie minière canadienne commence à faire des progrès sur le traitement à donner aux obstacles liés au genre dans le milieu de travail, l'examen des rapports sur la durabilité conclut à une moins grande part accordée à l'analyse selon les sexes et aux plans d'atténuation des effets environnementaux, sociaux et sanitaires sur les collectivités locales. Il s'agit d'un domaine où l'utilisation de l'approche d'ACS+ pourrait améliorer les connaissances de l'industrie sur la façon dont les différents groupes d'intervenants vivent les impacts des activités minières différemment.

Comme mentionné précédemment, l'évaluation des impacts sociaux et l'évaluation des impacts sur les droits de la personne sont des voies permettant aux sociétés d'acquérir une certaine expertise en matière d'impacts différenciés sur différentes populations. Certaines sociétés ont rapporté avoir mobilisé la population locale dans des programmes de surveillance environnementale gérée par la collectivité, qui pourraient être une façon prometteuse de mieux connaître les impacts sur l'environnement et la santé vécus par différentes populations. Les connaissances acquises au moyen des processus de surveillance des impacts qui suscitent la participation et tiennent compte des priorités et des besoins de la population locale pourraient aider les sociétés qui veulent utiliser l'ACS+ dans leurs processus d'évaluation des impacts environnementaux.

Plusieurs grandes sociétés ont des politiques strictes de tolérance zéro relatives au harcèlement sexuel et à la violence en milieu de travail, mais peu ont pris des engagements explicites sur la façon de traiter la violence sexiste dans les collectivités entourant leur exploitation. Les rapports sur la durabilité qui ont été examinés dans la présente étude ont été publiés avant la publication du rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, en juin 2019. Cinq des 231 appels à la justice du rapport final visaient spécifiquement sur les industries d'extraction et de développement, comme joueurs clés dans l'économie canadienne dont les actions et les décisions peuvent réduire ou augmenter les niveaux de violence sexiste. L'industrie minière peut y voir des occasions d'utiliser l'ACS+ dans sa réponse aux appels à la justice, dont certains sont directement liés aux évaluations d'impacts des grands projets.

3. Recommandations pour promouvoir l'ACS+ dans le secteur minier canadien

L'industrie minière canadienne n'a pas beaucoup d'expérience directe du cadre d'ACS+ du gouvernement du Canada et de son fonctionnement. L'Agence d'évaluation d'impact a plusieurs occasions d'accélérer l'utilisation des méthodes et des approches de l'ACS+ dans le secteur. De plus, les sociétés peuvent d'elles-mêmes prendre des mesures pour augmenter leur capacité d'utilisation de l'ACS+ dans leur processus décisionnel. Les tendances de l'industrie en matière de diversité et d'inclusion de la main-d'œuvre et une meilleure description des intervenants peuvent servir à ouvrir l'espace à l'ACS+. Les occasions d'acquisition de connaissances au sein des sociétés et d'échange de connaissances entre les sociétés peuvent être encouragées. Des efforts ciblés peuvent être nécessaires pour que les dimensions sous-examinées de l'ACS+ — comme l'identité de genre et l'expression de genre ou la capacité et l'incapacité — soient adéquatement soutenues à l'avenir. Ensemble, ces recommandations peuvent aider l'industrie minière canadienne à répondre aux exigences de la *Loi sur l'évaluation d'impact* et aux attentes sociales élargies qui les sous-tendent.

Recommandations à l'Agence d'évaluation d'impact du Canada

A1. Dialogue sur la politique

Organiser des dialogues sur la politique avec l'industrie minière, les ministères fédéraux et les organisations recherchant l'équité entre les sexes (p. ex., organisations de femmes autochtones, organisations de défense des droits des femmes, organisations LGBTQI) pour discuter de la façon dont l'industrie minière peut intégrer l'ACS+ dans ses politiques et activités. Les six éléments de préparation de l'industrie à l'ACS+ présentés dans la présente étude de base pourraient offrir un cadre favorisant de telles discussions sur la politique.

A2. Projets pilotes collaboratifs sur l'évaluation d'impact sur les sexes

Soutenir des projets pilotes pour que les sociétés minières et les organisations de défense de l'équité entre les sexes puissent mener de manière collaborative des évaluations des impacts sur les sexes attribuables aux activités minières existantes qui ne sont pas actuellement assujetties à un examen réglementaire fédéral, pour favoriser une approche « d'apprentissage pratique » de l'ACS+. Les plans d'action émergents de tels processus d'évaluation des impacts peuvent être étudiés en utilisant des approches d'ACS+ pour démontrer l'utilité de l'ACS+ dans la surveillance et l'évaluation.

A3. Mise en œuvre complète et opportune des appels à la justice de l'Enquête sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées

Contribuer à la mise en œuvre, par le gouvernement fédéral, des 231 appels à la justice de l'Enquête sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, en accordant une importance particulière aux appels 13.1 à 13.5 visant les industries d'extraction et de développement. L'Agence est particulièrement bien placée pour prendre des mesures pour l'appel 13.2 visant les évaluations d'impact selon le sexe; 13.4 visant le soutien à l'approfondissement de la recherche sur le lien entre la violence et l'extraction des ressources et 13.5 visant l'anticipation accrue des besoins en infrastructure sociale, qui

peuvent être évalués et traités au moyen des processus de l'examen fédéral et les déclarations de décision.

A4. Outils destinés aux collectivités locales

Fournir un soutien aux organisations de défense de l'équité entre les genres (p. ex., organisations de femmes autochtones, organisations de défense des droits des femmes, organisations LGBTQI) pour élaborer des outils destinés aux collectivités locales dans les districts miniers existants ou émergents afin de faciliter leur participation aux processus d'évaluation d'impact réglementaires, y compris le fonctionnement de l'ACS+ et le renforcement que cette analyse peut apporter à leur capacité et à leur organisme.

A5. Communauté de pratique

Soutenir une communauté de pratique, composée de praticiens et d'experts en évaluation d'impact, d'organisations de femmes autochtones, d'organisations de la société civile, d'organisations de défense des droits des femmes autochtones et de chercheurs universitaires, qui offre un forum permettant de communiquer les expériences et les conclusions de recherche et favorise une plus grande collaboration pour la promotion de l'ACS+ dans le contexte de l'évaluation d'impact.

Recommandations aux sociétés minières

B1. Engagements publics envers l'ACS+

Prendre un engagement public d'incorporer l'ACS+ dans le processus décisionnel de la société à tous les niveaux, y compris par le conseil d'administration, la haute direction et les activités locales. L'ACS+ peut améliorer le processus décisionnel d'entreprise visant la gestion des enjeux et des risques, tant internes qu'externes. Les sociétés peuvent adapter les outils et les approches du gouvernement du Canada à leur industrie. Au minimum, elles devraient inclure les éléments suivants : prendre un engagement politique de haut niveau envers l'ACS+ et présenter des communications publiques sur les activités d'ACS+, développer les compétences et l'expertise d'analyse sur le sexe et la diversité, collecter et utiliser des données ventilées selon le genre, écouter les populations touchées pour atténuer les préjugés potentiels et mettre en œuvre les plans d'atténuation de manière efficace.

B2. Formation cohérente de la main-d'œuvre

Offrir une formation cohérente sur les approches d'ACS+ dans le cadre des programmes de formation destinés aux employés et aux sous-traitants pour que tous les segments de la société puissent contribuer à une telle analyse et aider à améliorer les activités.

B3. Occasions d'apprentissage internes

Encourager les occasions d'apprentissage multifonctionnel à l'intention du personnel de l'entreprise et des services qui travaillent à l'inclusion et la diversité à l'interne (p. ex., ressources humaines) et à l'externe (p. ex., relations avec les Autochtones, relations avec la collectivité, surveillance environnementale gérée par la collectivité, évaluation des impacts sociaux, droits de la personne).

B4. Projets pilotes collaboratifs sur l'évaluation d'impact sur les sexes

Collaborer avec les organisations de défense de l'équité entre les sexes pour mener des évaluations d'impact sur les sexes des activités minières existantes qui ne sont pas actuellement assujetties à un examen réglementaire fédéral, pour favoriser une approche « d'apprentissage pratique » de l'ACS+. Les plans d'action émergents de tels processus d'évaluation des impacts peuvent être étudiés en utilisant

des approches d'ACS+ pour démontrer l'utilité de l'ACS+ dans la surveillance et l'évaluation. (Les petites sociétés minières qui souhaitent collaborer aux évaluations d'impact sur les sexes peuvent se reporter au guide sur l'inclusion et la diversité des genres publié en 2019 par l'Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs.)

B5. Utilisation des cadres proposés par l'Association minière du Canada

Travailler avec les pairs de l'Association minière du Canada pour déterminer les méthodes et les approches d'ACS+ qui peuvent soutenir le protocole nouvellement revu, Vers une exploitation minière durable, relativement aux relations avec les Autochtones et la collectivité.

B6. Mise en œuvre complète et opportune des appels à la justice de l'Enquête sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées

Prendre un engagement public de travailler en collaboration avec les organisations autochtones et les gouvernements canadiens à la mise en œuvre des appels à la justice de l'Enquête sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, en accordant une importance particulière aux appels 13.1 à 13.5 visant les industries d'extraction et de développement.