

**Supplément: Recommandations pour la mise  
en œuvre et la certification des RGMPs  
Cadre de travail portant sur la certification**



## À propos du World Gold Council

Le World Gold Council est l'organisation de développement du marché de l'industrie aurifère. Nos objectifs sont de stimuler et de maintenir la demande en or, de jouer un rôle pionnier dans le secteur et de représenter l'autorité de référence pour le marché de l'or mondial.

Nous développons des solutions, services et produits basés sur l'or, en nous appuyant sur des connaissances fiables du marché, et nous collaborons avec de nombreux partenaires pour mettre nos idées en pratique. Nous créons ainsi des changements structurels de la demande en or dans des secteurs clés du marché. Nous offrons des connaissances sur les marchés de l'or internationaux et aidons les personnes à comprendre le rôle de conservation de la richesse que joue l'or ainsi que sa capacité à répondre aux besoins sociaux et environnementaux de la société.

Basé au Royaume-Uni, présent en Inde, en Extrême-Orient et aux États-Unis, le World Gold Council est une association qui compte, parmi ses membres, les principales entreprises minières du monde.

## Pour plus d'informations

### World Gold Council

10 Old Bailey  
London EC4M 7NG  
Royaume-Uni

**T** +44 20 7826 4700

**E** [info@gold.org](mailto:info@gold.org)

**W** [www.gold.org](http://www.gold.org)

## Contenu

Supplément : Recommandations pour la mise en œuvre et la certification des RGMPs	01
Principe 1 – Comportement éthique	02
Principe 2 – Compréhension de nos impacts	06
Principe 3 – Chaîne d'approvisionnement	09
Principe 4 – Santé et sécurité	11
Principe 5 – Droits humains et conflit	15
Principe 6 – Droits au travail	17
Principe 7 – Travail avec les populations	21
Principe 8 – Gestion environnementale	25
Principe 9 – Biodiversité, utilisation des terres et fermeture des mines	28
Principe 10 – Eau, énergie et changement climatique	30

# Supplément : Recommandations pour la mise en œuvre et la certification des RGMPs

Ce document a pour but de compléter le Cadre de travail portant sur la certification liée aux Principes relatifs à une exploitation minière aurifère responsable (RGMPs) du World Gold Council (WGC) et fournit :

- Des informations explicatives et des exemples donnés à titre d'illustration qui peuvent étayer la conception et la mise en place des systèmes et des processus de gestion par les sociétés et appuyer leur capacité à atteindre la norme de performance attendue
- Des exemples du type d'éléments probants que les sociétés peuvent fournir afin d'étayer leur conformité déclarée avec les RGMPs
- Des lignes directrices à l'intention des certificateurs en termes d'évaluation des éléments probants, y compris par des procédures illustratives.

Il s'agit d'un document d'orientation visant à assister les sociétés dans leur mise en place. Le tableau ci-dessous est fourni à titre d'illustration et ne constitue pas un résumé des « critères de conformité » obligatoires.

Pour les certificateurs effectuant leur travail en vertu de la norme ISAE 3000 ou de normes professionnelles similaires, et dans le cas où la société n'a pas énoncé publiquement ses propres critères de reporting, on s'attend à ce que les points exposés dans la 2e colonne du tableau ci-dessous servent de critères pertinents par rapport auxquels la performance/conformité déclarée de la société vis-à-vis des RGMPs peut être évaluée.

Le tableau ci-dessous expose les 10 Principes directeurs et les 51 Principes qui constituent les RGMPs, ainsi que des exemples illustratifs d'activités. La 1re colonne expose les politiques et les processus qu'une société mettant en œuvre les Principes peut mettre en place, ainsi que des exemples d'éléments probants pour étayer le statut déclaré relatif à la mise en place des RGMPs ou à la conformité avec ces derniers. La 2e colonne expose les exemples servant à illustrer les systèmes, procédures, politiques et performances qu'un certificateur peut utiliser pour s'assurer de la conformité d'une société avec les RGMPs. Ce tableau n'est en aucun cas prescriptif ou exhaustif : les certificateurs doivent utiliser leur propre jugement pour déterminer la nature et l'étendue des informations et observations qu'ils ont besoin d'inclure pour démontrer qu'ils se sont acquittés de leurs responsabilités.

Il existe un chevauchement entre les RGMPs et certaines normes environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) de l'industrie qui impliquent des procédures de certification indépendantes (p. ex. Conseil international des Mines et Métaux (ICMM), initiative Vers le développement minier durable de l'Association minière du Canada (VDMD-AMC) et le Code international de gestion du cyanure). Lorsque de tels chevauchements sont identifiés, les sociétés ne doivent pas dupliquer leurs efforts pour satisfaire aux exigences des RGMPs : elles peuvent s'appuyer sur les processus existants pour valider le respect des normes équivalentes, sous réserve d'entreprendre des actions supplémentaires pour satisfaire aux exigences non déjà traitées dans les normes/codes certifiés.

**Principe 1 – Comportement éthique:** Nous exercerons nos activités avec intégrité, y compris en nous opposant fermement à la corruption.

**Qu'a fait la société pour se conformer à l'intention des Principes et y a-t-il des documents ou d'autres éléments probants le démontrant ?**

**Procédures illustratives à l'intention des certificateurs.**

**1.1 Au minimum, nous nous conformerons aux lois applicables du pays hôte et du pays d'origine et aux lois internationales applicables et nous nous doterons de systèmes pour atteindre cet objectif.**

- Mettre en place un Code de conduite et d'éthique professionnelle qui confirme explicitement que la société se conforme aux lois nationales, internationales et de son pays d'origine applicables
- Dispenser des formations aux employés et, le cas échéant, aux sous-traitants ou agents pouvant agir pour le compte de la société, afin de s'assurer qu'ils comprennent le Code de conduite et d'éthique professionnelle
- S'assurer qu'une personne responsable et qu'un processus existent pour l'identification des nouvelles lois et, le cas échéant, leur intégration aux opérations commerciales à l'échelle mondiale
- On s'attend à ce que la société dispose d'un système de gestion des risques d'entreprise fonctionnel, dans le cadre duquel les équipes opérant au sein du service juridique et de celui de la gestion des risques aux niveaux de la société et du site passent régulièrement en revue leurs activités commerciales dans le contexte des lois nationales et internationales afin d'atténuer tout risque de non-conformité.

- Passer en revue point par point le processus avec la personne compétente afin de comprendre le processus visant à s'assurer que la société suit les nouvelles lois, comment lesdites nouvelles lois sont intégrées dans les opérations commerciales, et quelles procédures correctives sont en place si des non-conformités sont remarquées
- Examiner tout incident de non-conformité légale, le statut du litige et les mesures prises en conséquence
- Obtenir une copie des politiques applicables et/ou du Code de conduite et d'éthique professionnelle dans lesquels est formulé un engagement explicite pour que la société se conforme aux lois applicables
- Examiner de quelle manière les changements de lois locales sont communiqués et appliqués au niveau du site.

**1.2 Nous nous doterons d'un code de conduite qui précisera les normes auxquelles nous nous attendons à ce que nos employés, et ceux avec qui nous travaillons, se conforment. Nous promouvoir notre code de manière active et mettrons en place des systèmes visant à contrôler et à nous assurer de notre conformité.**

- Publier et mettre en pratique un Code de conduite et d'éthique professionnelle efficace, qui fournit des lignes directrices afin d'atténuer les risques clés, p. ex. les pots-de-vin, la corruption, la fraude, les délits d'initiés, les sanctions, le contrôle des exportations, les pratiques de recrutement, l'esclavage moderne, la protection de la santé et de la sécurité ainsi que des données et les pratiques anticoncurrentielles
- Mettre en place un mécanisme pour passer régulièrement le Code en revue puis le communiquer aux employés (et aux autres personnes pouvant avoir l'autorité d'agir pour le compte de la société ou de la représenter)
- Proposer un mécanisme pour suivre, évaluer, mettre en place et communiquer les changements dans les exigences légales et autres
- Proposer un mécanisme pour dispenser une formation aux employés lors de leur intégration, puis à intervalles réguliers
- Assurer qu'il existe une exigence concernant la reconnaissance officielle de l'engagement envers le code, par exemple, dans le travail et d'autres contrats, ainsi que des éléments probants dans ce sens
- S'assurer qu'un mécanisme et des responsabilités sont en place pour réaliser une évaluation des risques reposant sur la diligence raisonnable en ce qui concerne les tiers, et les surveiller régulièrement, par exemple, par le biais d'audits de fournisseurs et de confirmations annuelles des employés
- Mettre en place des mécanismes pour le lancement d'alerte/la dénonciation, et pour la mise en place de mesures correctives dans les cas où une non-conformité est identifiée.

- Passer en revue le Code de conduite et d'éthique professionnelle et fournir des éléments prouvant qu'il/elle est régulièrement passé(e) en revue et mis(e) à jour
- Discuter avec la direction, y compris au niveau du site, pour avoir une meilleure compréhension des mécanismes pour la communication, la formation, la surveillance, les retours, le lancement d'alerte/la dénonciation et les mesures correctives ou disciplinaires
- Corroborer cette compréhension en passant en revue point par point le processus avec les personnes effectuant les activités
- Évaluer et tester le concept et le fonctionnement des mécanismes de contrôle sur le processus
- Réaliser une inspection des éléments prouvant qu'une formation, une reconnaissance officielle et des activités de supervision ont eu lieu et, le cas échéant, que des mesures correctives ont été prises
- Comprendre et évaluer toutes les exceptions éventuelles à la manière dont le processus aurait dû fonctionner, les raisons de ces exceptions, et l'impact potentiel sur les informations rapportées, en gardant à l'esprit les besoins en matière d'informations des parties prenantes de la société. Vérifier que le Code de conduite et d'éthique professionnelle applicable est facilement consultable pour les mineurs et s'il est à jour
- Interroger la direction de la mine sur la façon dont est communiqué le Code de conduite et d'éthique professionnelle aux employés afin d'assurer qu'ils comprennent leurs obligations.

**Principe 1 – Comportement éthique:** Nous exercerons nos activités avec intégrité, y compris en nous opposant fermement à la corruption.

**Qu'a fait la société pour se conformer à l'intention des Principes et y a-t-il des documents ou d'autres éléments probants le démontrant ?**

**Procédures illustratives à l'intention des certificateurs.**

**1.3 Nous mettrons en place des mécanismes de contrôle pour combattre les pots-de-vin et la corruption sous toutes leurs formes, les conflits d'intérêts, ainsi qu'un comportement anti-compétitif de la part de nos employés, nos agents ou des représentants d'autres entreprises.**

- Disposer d'une politique ou d'un code de conduite (voir également la section 1.2 ci-dessus) qui énonce clairement les attentes de la société en ce qui concerne la prévention des pots-de-vin et de la corruption, et qui fournit des exemples afin de faciliter la compréhension
- Veiller à ce que le personnel concerné reçoive des conseils sur des questions telles qu'offrir et recevoir l'hospitalité, des cadeaux, etc
- Mettre en place des mécanismes pour communiquer cette politique à l'ensemble des employés, des sous-traitants et des agents et pour obtenir la confirmation que la politique est comprise et sera suivie
- Dispenser aux employés et aux sous-traitants une formation sur les politiques et les pratiques acceptables
- Proposer des mécanismes pour identifier, évaluer, contrôler et surveiller la corruption et les pots-de-vin éventuels
- Fournir des mécanismes de contrôle pour prévenir les pratiques anticoncurrentielles et identifier les conflits d'intérêts potentiels et réels
- Proposer des mécanismes pour rapporter de manière anonyme les non-conformités réelles ou potentielles (« lancement d'alerte ») et pour les mesures correctives ou disciplinaires
- Assurer la divulgation publique des paiements officiels, le cas échéant.

- Réaliser une inspection de la politique ou du code de conduite et fournir des éléments prouvant qu'il/elle est régulièrement passé(e) en revue et mis(e) à jour
- Discuter avec la direction, y compris au niveau du site, pour avoir une meilleure compréhension des mécanismes en place pour la communication, la formation, la surveillance, les retours sur la mise en place, le lancement d'alerte/la dénonciation et les mesures correctives ou disciplinaires
- Corroborer cette compréhension en passant en revue point par point le processus avec les personnes effectuant les activités
- Évaluer et tester le concept et le fonctionnement des mécanismes de contrôle afin d'identifier, de rapporter, de suivre et de régler les problèmes liés à la lutte contre les pots-de-vin et la corruption
- Réaliser des entretiens/enquêtes auprès du personnel afin d'évaluer le niveau de connaissance des exigences de la lutte contre les pots-de-vin et la corruption
- Réaliser une inspection des éléments prouvant qu'une formation, une reconnaissance officielle et des activités de supervision ont eu lieu et, le cas échéant, que des mesures correctives ont été prises
- Confirmer le maintien de mécanismes de contrôle internes pour prévenir les pratiques anticoncurrentielles et pour permettre la déclaration des conflits d'intérêts potentiels et/ou leur prévention
- Comprendre et évaluer toutes les exceptions éventuelles à la manière dont le processus aurait dû fonctionner, y compris les raisons de ces exceptions et leur impact potentiel, en gardant à l'esprit les besoins en matière d'informations des parties prenantes de la société
- Comprendre dans quelle mesure des problèmes de corruption et de pots-de-vin se sont posés à la mine, comment ils ont été traités et quels processus ont été mis en place pour éviter qu'ils ne se reproduisent.

**1.4 Nous divulguerons la valeur et les bénéficiaires des contributions politiques financières et en nature que nous effectuons, soit directement soit par le biais d'un intermédiaire.**

- Proposer un mécanisme pour garantir que les contributions politiques financières et en nature sont conformes à la politique et/ou au Code de conduite et d'éthique professionnelle applicable de la société
- Divulguer publiquement la valeur et les bénéficiaires des contributions politiques sur le site Internet et/ou dans le Rapport annuel de la société afin de renforcer la transparence et de gagner la confiance des parties prenantes, le cas échéant.

- Réaliser une inspection de la politique ou de la procédure détaillant le processus visant à approuver ou à effectuer des contributions politiques financières ou en nature directes ou indirectes
- Examiner la cohérence des dossiers internes énumérant les contributions effectuées et les déclarations externes
- Obtenir une répartition de la valeur et des bénéficiaires des contributions politiques financières et en nature effectuées (le cas échéant) et tester certaines d'entre elles afin d'étayer les preuves et de valider leur exactitude
- Assurer la compréhension en passant en revue point par point le processus avec les personnes sollicitant des informations sur les contributions politiques
- Veiller à l'existence de mécanismes de contrôle efficaces sur les activités des agents agissant pour le compte de la société lorsqu'ils traitent avec des hommes ou femmes politiques ou des représentants de gouvernements.

**Principe 1 – Comportement éthique:** Nous exercerons nos activités avec intégrité, y compris en nous opposant fermement à la corruption.

**Qu'a fait la société pour se conformer à l'intention des Principes et y a-t-il des documents ou d'autres éléments probants le démontrant ?**

**Procédures illustratives à l'intention des certificateurs.**

**1.5 Nous publierons annuellement nos impôts/taxes, redevances et autres paiements effectués aux gouvernements, par pays et par projet. Nous soutenons les principes de l'Initiative pour la transparence dans les industries extractives (EITI) et nous encouragerons les gouvernements à promouvoir une plus grande transparence en ce qui concerne les flux de revenus, les contrats miniers et la possession effective des détenteurs de licences.**

- Déclarer publiquement les impôts/taxes et les autres paiements effectués aux gouvernements, y compris par une divulgation publique de la valeur et des bénéficiaires desdits paiements, ou par une communication réalisée conformément à la législation applicable (p. ex. Loi sur les mesures de transparence dans le secteur extractif (LMTSE) au Canada). Il n'est pas nécessaire de déclarer les paiements pour des services de routine fournis par des entreprises détenues par l'État
- Collaborer avec les gouvernements, directement ou par le biais d'organisations partenaires, afin de promouvoir une plus grande transparence en ce qui concerne les flux de revenus, les contrats miniers et la possession effective des détenteurs de licences et des partenaires commerciaux
- Compiler ou passer en revue les dossiers internes relatifs aux impôts/taxes et aux autres paiements effectués aux gouvernements
- Conserver les éléments corroborant la manière dont la société participe aux processus EITI nationaux (dans les pays les mettant en œuvre) ou soutient les principes liés à l'EITI
- Déclarer les contributions économiques envers un pays ou une communauté autres que les impôts/taxes, p. ex. les salaires, les contrats, l'investissement social, etc
- Mettre en œuvre des mesures de diligence raisonnable pour veiller à ce que les accords de propriété effective mis en place par les partenaires commerciaux ne suscitent aucune préoccupation d'ordre éthique ou juridique.

- Examiner l'harmonisation entre les dossiers internes énumérant les contributions effectuées et les déclarations externes
- Examiner les dossiers relatifs à tout engagement auprès des gouvernements concernant la promotion de la transparence, y compris en coopération avec d'autres sociétés ou des groupes de la société civile
- Confirmer que les procédures de diligence raisonnable applicables aux partenaires commerciaux incluent des mesures permettant de comprendre si un quelconque accord de propriété pourrait donner lieu à des préoccupations d'ordre juridique ou éthique
- Pour les entreprises opérant dans des pays où le gouvernement n'est pas signataire de l'EITI, comprendre comment la société favorise la transparence autour des flux de revenus, des contrats miniers et de la propriété effective des titulaires de licence et des partenaires commerciaux.

**1.6 Nous paierons les impôts/taxes et les redevances exigés par les codes des pays hôtes. Nous chercherons à nous assurer que les résultats du prix des transferts sont conformes aux pratiques commerciales équitables et à la création de valeur.**

- Établir un processus visant à montrer la manière dont la société identifie les redevances pertinentes ainsi que les impôts/taxes locaux
- Réaliser un reporting annuel externe sur les impôts/taxes et les redevances versés aux pays hôtes
- Développer des approches et des politiques internes sur le prix des transferts, incluant une discussion sur la manière dont elles sont conformes aux pratiques commerciales équitables et/ou à la création de valeur
- Contrôler et évaluer l'efficacité desdites politiques et confirmer qu'elles sont conformes aux pratiques commerciales équitables et à la création de valeur.

- Examiner les dossiers internes portant sur les impôts/taxes et les redevances versés aux pays hôtes
- Examiner la documentation relative à l'approche adoptée par la Société concernant le prix des transferts
- Déterminer si l'approche adoptée en matière de prix des transferts comprend une discussion concernant la manière dont elle est conforme aux pratiques commerciales équitables et est source de création de valeur
- Comprendre la méthode d'évaluation du processus entourant ce Principe
- Demander l'opinion du vérificateur financier de la société concernant la mise en place des pratiques de la société sur le prix des transferts
- Passer en revue point par point le calcul des impôts/taxes et des redevances avec les personnes effectuant les activités afin de comprendre le processus.

**Principe 1 – Comportement éthique:** Nous exercerons nos activités avec intégrité, y compris en nous opposant fermement à la corruption.

**Qu'a fait la société pour se conformer à l'intention des Principes et y a-t-il des documents ou d'autres éléments probants le démontrant ?**

**Procédures illustratives à l'intention des certificateurs.**

**1.7 Nous attribuerons la responsabilité de notre performance dans le domaine du développement durable au Conseil et/ou au Comité exécutif. Nous rendrons publiquement compte chaque année de notre mise en œuvre des Principes relatifs à une exploitation minière d'or responsable.**

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Attribuer la responsabilité de la performance dans le domaine de la durabilité au Conseil et/ou à la haute direction</li><li>• Relier les performances en matière de durabilité/questions ESG à la rémunération des dirigeants</li><li>• Adopter les RGMPs et publier un rapport sur les RGMPs</li><li>• Fournir des déclarations justificatives via le Rapport annuel ou le Rapport de durabilité de la société</li><li>• Présenter des preuves portant sur les discussions et les prises de décisions au niveau du Conseil et/ou du Comité exécutif concernant les politiques ou la performance dans le domaine de la durabilité</li><li>• Initier une auto-évaluation portant sur les systèmes et processus internes afin de se conformer aux RGMPs, et déclarer le statut de conformité, conformément aux exigences des RGMPs.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Examiner les dossiers et les documents relatifs à la responsabilité du Conseil et/ou du Comité exécutif concernant la performance dans le domaine de la durabilité</li><li>• Passer en revue les systèmes ou « tableaux de bord » de rémunération des dirigeants pour les relier aux performances ESG</li><li>• Examiner les dossiers et les documents relatifs aux discussions et/ou aux décisions du Conseil et/ou du Comité exécutif concernant la performance dans le domaine du développement durable</li><li>• Confirmer l'existence d'une adoption publique de la Déclaration relative à une exploitation minière d'or responsable</li><li>• Examiner le bien-fondé de l'alignement publiquement déclaré de la société avec les exigences de conformité des RGMPs.</li></ul> |
|--|---|

**Principe 2 – Compréhension de nos impacts:** Nous nous engagerons auprès de nos parties prenantes<sup>1</sup> et mettrons en place des systèmes de gestion afin de nous assurer que nous évaluons, comprenons et gérons nos impacts, que nous tirons parti des possibilités qui s’offrent à nous et que nous fournissons une réparation au besoin.

**Qu'a fait la société pour se conformer à l'intention des Principes et y a-t-il des documents ou d'autres éléments probants le démontrant ?**

**Procédures illustratives à l'intention des certificateurs.**

**2.1 Nous nous doterons de systèmes afin d'identifier, de prévenir ou de gérer les risques auxquels nos exploitations font face et ceux que nos activités peuvent engendrer pour les autres.**

- Documenter les processus d'évaluation des risques (aussi bien au niveau de la société que du site) pour identifier et prévenir ou gérer les risques auxquels les exploitations de la société font face et ceux que les activités/impacts de la société peuvent engendrer pour les autres
- Développer des processus d'évaluation des risques couvrant les risques ESG, y compris la catégorisation des risques. Compiler un registre des risques incluant les dangers potentiels pour les tiers (incluant les risques directs, indirects et cumulatifs) et le réviser régulièrement
- Identifier les mesures visant à prévenir la survenue des risques ou à les gérer de manière acceptable. Assurer que ces mesures sont mises en œuvre tout au long des opérations de la société
- Examiner régulièrement le processus d'évaluation des risques
- Lorsque cela est nécessaire, fournir un soutien par le biais d'équipes d'audit internes sur le site et/ou provenant du siège social pour tester l'efficacité des processus et des systèmes, concernant à la fois la gestion et l'élimination des risques auxquels la société fait face.

- Réaliser une inspection des procédures d'évaluation des risques pertinentes et fournir des éléments prouvant qu'elles sont régulièrement révisées et mises à jour
- Discuter avec la direction afin d'avoir une meilleure compréhension des mécanismes en place pour la communication, la formation, la surveillance, le lancement d'alerte/la dénonciation et les mesures correctives ou disciplinaires concernant l'adhésion aux procédures d'évaluation des risques
- Corroborer la compréhension acquise en passant en revue point par point le processus avec les personnes effectuant les activités au siège de la société et au site minier avec le responsable de celui-ci
- Confirmer la mise en place active de processus d'évaluation des risques au sein des exploitations de la société
- Discuter du caractère approprié et de l'exhaustivité des risques identifiés sur la base des meilleures pratiques concernant l'exploitation minière d'or et des questions environnementales, sociales et de gouvernance les plus pertinentes pour la société
- Confirmer que les risques directs, indirects et cumulatifs sont inclus dans le processus d'évaluation des risques
- Obtenir des audits internes et/ou des rapports des consultants externes sur l'efficacité des processus et systèmes en place pour gérer les risques auxquels la société fait face.

**2.2 Nous écouterons les parties prenantes et nous nous engagerons auprès d'elles afin de mieux comprendre leurs intérêts et leurs préoccupations et d'intégrer ces connaissances à la manière dont nous exerçons nos activités.**

- Identifier les parties prenantes clés, au niveau de la société et du site, avec notamment la réalisation d'un exercice de schématisation des parties prenantes et une catégorisation en fonction de la pertinence et du vif intérêt qu'elles affichent dans la société, ainsi que de leur capacité à influencer les activités de la société ou celles des autres parties prenantes clés
- Obtenir des éléments corroborant les activités d'engagement auprès des parties prenantes, p. ex. en consignait le processus et les résultats de l'engagement (y compris la manière dont les préoccupations/intérêts des parties prenantes sont pris(es) en compte dans les opérations de la société)
- S'assurer que les préoccupations des parties prenantes sont prises en compte et évaluer tout changement effectué suite à un tel engagement (p. ex. par le biais de mécanismes de partage de retours).

- Réaliser une inspection des éléments corroborant la réalisation de la schématisation et de la catégorisation des parties prenantes au niveau local et de l'entreprise
- Discuter avec la direction des processus utilisés pour comprendre les mécanismes pour la communication, la formation, la surveillance, le lancement d'alerte et les mesures correctives ou disciplinaires concernant les activités d'engagement auprès des parties prenantes
- Corroborer la compréhension en passant en revue point par point le processus avec les personnes effectuant les activités
- Examiner le processus et les résultats relatifs aux activités d'engagement auprès des parties prenantes
- Examiner les éléments corroborant que les points de vue des parties prenantes sont pris en considération dans le cadre des activités de prise de décision de la société
- Examiner les ressources au niveau organisationnel (ou du site) pour les activités d'engagement auprès des parties prenantes.

<sup>1</sup> Nous reconnaissons qu'il existe dans certains pays une distinction entre les termes « parties prenantes » et « détenteurs de droits ». Cette distinction n'est pas explicitement établie dans la plupart des juridictions. Dans ce document, nous utilisons donc le terme « parties prenantes » en y incluant la notion de « détenteurs de droits ».

**Principe 2 – Compréhension de nos impacts:** Nous nous engagerons auprès de nos parties prenantes<sup>1</sup> et mettrons en place des systèmes de gestion afin de nous assurer que nous évaluons, comprenons et gérons nos impacts, que nous tirons parti des possibilités qui s’offrent à nous et que nous fournissons une réparation au besoin.

**Qu'a fait la société pour se conformer à l'intention des Principes et y a-t-il des documents ou d'autres éléments probants le démontrant ?**

**Procédures illustratives à l'intention des certificateurs.**

**2.3 Nous exercerons régulièrement et systématiquement une diligence raisonnable afin d'identifier les risques relatifs aux droits de l'homme, à la corruption et les risques de conflit associés à nos activités et dans notre chaîne d'approvisionnement dans le but de prévenir les impacts négatifs. Nous réaliserons une diligence raisonnable basée sur les risques pour les entités auxquelles nous vendons nos produits.**

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place une politique corporative sur les droits de l'homme, étayant les autres normes crédibles existantes, ou les exigences légales/réglementaires</li> <li>• Mettre en place un processus visant à effectuer une diligence raisonnable sur les droits de l'homme au niveau de la société et/ou des sites pertinents</li> <li>• Réaliser une diligence raisonnable sur les droits de l'homme et fournir des rapports de synthèse en lien avec les activités et la chaîne d'approvisionnement de la société (y compris toute mesure pouvant être prise) rédigés suite à ces évaluations afin d'encourager davantage de prises de décisions responsables</li> <li>• Examiner la manière dont les conclusions de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pourraient entraîner des actions préventives ou correctives pour la société/le site</li> <li>• Si l'exploitation est située dans une zone potentiellement affectée par un conflit ou dans une zone à haut risque, montrer les éléments prouvant qu'une source de conseil faisant autorité en la matière a été consultée concernant le statut du conflit (p. ex. Baromètre des Conflits de l'Institut d'Heidelberg) ou si elle est passible de sanctions.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réaliser une inspection de la politique sur les droits de l'homme et fournir des éléments prouvant qu'elle est régulièrement révisée et mise à jour</li> <li>• Discuter avec la direction afin d'avoir une meilleure compréhension des mécanismes pour la communication, la formation, la surveillance, le lancement d'alerte et les mesures correctives ou disciplinaires</li> <li>• Corroborer la compréhension en passant en revue point par point le processus avec les personnes effectuant les activités</li> <li>• Examiner les résultats des activités de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme (dans les cas où les risques suggèrent que cela peut être souhaitable)</li> <li>• Identifier les cas où la société ou un site donné situé dans un environnement à haut risque a potentiellement cherché des informations ou demandé des conseils auprès d'une source d'expertise externe (p. ex. ambassade ou gouvernement du pays hôte, groupes de réflexion, société civile)</li> <li>• Examiner la certification indépendante fournie concernant la conformité avec la norme Conflict Free Gold</li> </ul> |
|---|--|

**Principe 2 – Compréhension de nos impacts:** Nous nous engagerons auprès de nos parties prenantes<sup>1</sup> et mettrons en place des systèmes de gestion afin de nous assurer que nous évaluons, comprenons et gérons nos impacts, que nous tirons parti des possibilités qui s’offrent à nous et que nous fournissons une réparation au besoin.

**Qu'a fait la société pour se conformer à l'intention des Principes et y a-t-il des documents ou d'autres éléments probants le démontrant ?**

**Procédures illustratives à l'intention des certificateurs.**

**2.4 Nous réaliserons des évaluations d'impact comportant des éléments environnementaux substantiels ainsi que des éléments socioéconomiques (y compris relatifs aux droits de l'homme, le cas échéant) et culturels, et nous veillerons à ce qu'ils soient actualisés périodiquement. Nous chercherons à identifier et à prendre en compte les impacts cumulatifs locaux. Nous nous assurerons que ces évaluations sont accessibles pour les populations concernées et incluons des plans pour éviter, minimiser, atténuer ou compenser<sup>2</sup> les effets néfastes notables.**

- Déterminer le moment où les évaluations des impacts environnementaux et sociaux (EIES) doivent être effectuées pour les développements de mines majeurs et s'assurer, le cas échéant, et ce même si cela n'est pas imposé au niveau local, que l'évaluation contient à la fois les éléments environnementaux et sociaux substantiels (en supposant que les deux sont pertinents pour cet endroit), et qu'elle inclut les risques directs, indirects et cumulatifs le cas échéant
- Partager les résultats des EIES avec les parties prenantes potentiellement affectées et intéressées, d'une manière qui leur soit accessible et compréhensible
- S'efforcer de déterminer comment les effets néfastes notables peuvent être évités, minimisés, atténués ou compensés dans le cadre de la conception du projet et créer des registres à ce propos
- Montrer que les EIES contiennent des éléments sociaux et environnementaux substantiels et que les rapports sont ou ont été mis à la disposition des personnes potentiellement affectées
- Réaliser une Évaluation des impacts sur la santé (ou intégrer les questions de santé aux EIES) lorsque cela est nécessaire
- Les EIES devraient prendre en compte les impacts potentiels cumulés générés par les effets combinés des activités humaines et des processus naturels passés, présents et à venir. Si tel n'est pas le cas, une société mettant en oeuvre les Principes devrait chercher à anticiper ces impacts par le biais d'un échange avec d'autres sponsors de projets. Sans toutefois être responsable du développement de stratégies de réduction allant au-delà de ses propres impacts de projets
- Envisager des mises à jour régulières des EIES, notamment lorsque des changements matériels sont effectués dans la portée des impacts potentiels générés par les opérations.

- Examiner les opérations de la société et les développements prévus sur chaque site minier, et discuter des décisions prises concernant le besoin d'effectuer des EIES
- Évaluer le caractère raisonnable du seuil fixé par la société concernant le moment où une EIES doit être effectuée
- Inspecter les éléments corroborant le statut de toute EIES active
- Inspecter les EIES achevées et déterminer les « parties affectées »
- Déterminer le statut de tout engagement auprès des parties affectées suite aux résultats des EIES
- Examiner les éléments corroborant la manière dont l'évitement, etc. des effets néfastes notables potentiels ont été pris en compte dans la conception du projet
- Examiner de quelle manière les conclusions des EIES sont partagées de manière accessible avec les parties prenantes affectées et intéressées (relativement à la production de résumés exacts, à l'utilisation de versions de documents clés dans la langue locale et en termes d'octroi de délais raisonnables pour permettre aux intervenants de consulter les documents).

**2.5 Nous établirons des mécanismes justes, accessibles, effectifs et opportuns par lesquels les plaintes et les doléances en rapport avec nos activités pourront être soulevées et résolues, et des mesures correctives mises en place. Les personnes soulevant de telles doléances en toute bonne foi ne feront face à aucune discrimination ou rétorsion suite à l'expression de ces préoccupations.**

- Mettre en place une procédure de plaintes et de doléances et tenir un registre des plaintes et des doléances soulevées par le biais de cette procédure
- Proposer des formations et des actions de sensibilisation concernant la mise en place de la procédure de plaintes et de doléances
- Contrôler l'efficacité de la procédure de doléances (p. ex. est-elle utilisée et est-elle efficace en ce qui concerne la résolution des problèmes ?), y compris avec une évaluation des problèmes remarqués et, le cas échéant, la mise en oeuvre d'une solution appropriée
- Envisager de rendre publics le nombre et le type de doléances ainsi que les mesures prises pour s'assurer que les mécanismes sont accessibles au niveau du site. Vérifier que les dispositions visant à statuer sur ces doléances sont susceptibles d'inspirer la confiance des parties prenantes.

- Confirmer l'existence de mécanismes/procédures de doléances et garantir qu'ils sont considérés efficaces, opportuns, accessibles et équitables
- Examiner de quelle manière les mécanismes de doléances ont été communiqués aux parties prenantes externes
- Examiner le registre des plaintes et des doléances soulevées par le biais de la procédure, y compris la manière dont les problèmes ont été résolus et (le cas échéant) les solutions fournies et le processus et le délai de résolution
- Examiner point par point le processus avec les personnes qui se plaignent ou qui examinent les plaintes afin de comprendre ce dernier.

2 Les sociétés mettant en oeuvre les Principes sont tenues d'adopter des mesures d'atténuation visant à anticiper et à éviter les effets néfastes potentiels. Lorsqu'il n'est pas possible de les éviter, elles doivent s'efforcer de minimiser ou d'atténuer ces effets. Lorsque des impacts résiduels demeurent, les entreprises doivent compenser/contrebalancer les risques ou impacts significatifs pour les travailleurs, les populations affectées et l'environnement.

**Principe 3 – Chaîne d’approvisionnement:** Nous exigerons de nos fournisseurs qu’ils exercent leurs activités de manière éthique et responsable s’ils souhaitent traiter avec nous.

**Qu'a fait la société pour se conformer à l'intention des Principes et y a-t-il des documents ou d'autres éléments probants le démontrant ?**

**Procédures illustratives à l'intention des certificateurs.**

**3.1 Nous adopterons et publierons une politique concernant la chaîne d’approvisionnement et aiderons nos sous-traitants et fournisseurs à agir de manière responsable, en respectant des normes éthiques, sanitaires, environnementales, sociales, de sécurité et relatives aux droits de l’homme comparables aux nôtres. Nous effectuerons une évaluation de notre conformité basée sur les risques.**

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaborer une politique relative à la chaîne d’approvisionnement et/ ou un Code de conduite du fournisseur (ou équivalent) énonçant les exigences de la société vis-à-vis des fournisseurs, y compris les normes et attentes en matière éthique, sécuritaire, sanitaire, sociale, environnementale et en lien avec les droits de l’homme</li> <li>• Assurer que la politique est disponible sur le site Internet de la société et communiqué(e) aux fournisseurs soit en tant qu’annexe incluse dans les contrats d’approvisionnement ou sous la forme d’un lien web dans les contrats d’approvisionnement renvoyant vers les dispositions pertinentes</li> <li>• Assurer que la Politique relative à la chaîne d’approvisionnement est facilement consultable par le personnel dans toute l’entreprise, par exemple via des communications internes, l’intranet, et en particulier pour les équipes chargées de l’approvisionnement</li> <li>• Mettre en place des mesures pour que les petits fournisseurs locaux et sous-traitants ne soient pas malencontreusement exclus de la chaîne d’approvisionnement en raison d’exigences irréalistes destinées aux grandes entreprises. Réaliser des contrôles et audits internes réguliers basés sur les risques afin de s’assurer que les fournisseurs actuels adhèrent à la politique et que les équipes chargées de l’approvisionnement l’utilisent dans le cadre de leurs processus</li> <li>• Mettre en place un processus de sélection et d’intégration des fournisseurs potentiels</li> <li>• Pour contrôler les fournisseurs existants, faire réaliser des audits réguliers des fournisseurs reposant sur les risques, soit par les vérificateurs internes de la société, soit par un cabinet d’audit indépendant, et organiser des réunions régulières avec les fournisseurs/sous-traitants afin de discuter de la performance</li> <li>• Intégrer la compréhension de la Politique relative à la chaîne d’approvisionnement/du Code de conduite du fournisseur chez les fournisseurs locaux en produisant des briefings périodiques et des traductions dans les langues locales</li> <li>• Mettre en place un processus disciplinaire, par le biais duquel le contrat du fournisseur de la société qui ne se conforme pas au Code de conduite du fournisseur ou qui commet des violations flagrantes est résilié</li> <li>• Mettre à jour la politique si nécessaire.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valider l’existence d’une Politique relative à la chaîne d’approvisionnement et/ou d’un Code de conduite du fournisseur et vérifier si elle/il est facilement accessible à des fins de consultation, y compris sur le site Web de la société</li> <li>• Examiner quelques contrats d’approvisionnement afin d’évaluer si lesdits contrats comprennent des références à l’exigence de se conformer à la Politique relative à la chaîne d’approvisionnement et/ au Code de conduite du fournisseur</li> <li>• Observer les endroits où la politique relative à la chaîne d’approvisionnement est affichée à l’intention des employés (à la fois sur l’intranet de la société et sous forme physique) et les autres manières dont elle est communiquée aux parties prenantes</li> <li>• Demander au siège social à quelle fréquence la politique est révisée et s’il y a des documents corroborant cela</li> <li>• Au cours des visites de sites, demander aux équipes chargées de l’approvisionnement si elles connaissent bien la politique</li> <li>• Obtenir une compréhension du plan de contrôles/d’audits internes et recueillir des éléments prouvant que des contrôles reposant sur les risques et des audits des fournisseurs ont eu lieu</li> <li>• Examiner si des mesures ont été mises en place pour recevoir les fournisseurs locaux</li> <li>• Confirmer, le cas échéant, que le Code de conduite du fournisseur est bien traduit dans les langues locales</li> <li>• Les prestataires d’assurances devraient admettre qu’il n’est pas toujours possible pour une société qui met en oeuvre les Principes d’appliquer l’intention de ces Principes dans le cas où elle déploie ses activités auprès d’une société détenue par l’État ou d’un monopole de fournisseurs d’infrastructures ou de services publics.</li> </ul> |
|---|--|

**Principe 3 – Chaîne d’approvisionnement:** Nous exigerons de nos fournisseurs qu’ils exercent leurs activités de manière éthique et responsable s’ils souhaitent traiter avec nous.

**Qu'a fait la société pour se conformer à l'intention des Principes et y a-t-il des documents ou d'autres éléments probants le démontrant ?**

**Procédures illustratives à l'intention des certificateurs.**

**3.2 Nous promovons l'accès des entreprises locales aux opportunités d'approvisionnement et de sous-traitance générées par nos exploitations et, le cas échéant, leur fournissons de l'assistance pour développer leurs compétences afin de les aider à améliorer leurs capacités en tant que fournisseurs.**

- Mettre en place une politique ou une procédure visant à privilégier les sous-traitants locaux\*. Organiser des programmes de développement des compétences ou des salons pour les fournisseurs locaux afin d’identifier et de soutenir les entreprises locales prometteuses
- S’assurer que l’intention d’une société de promouvoir l’accès des entreprises locales est communiquée dans l’ensemble des sites de la société pertinents aux employés concernés, et tout particulièrement aux équipes chargées de l’approvisionnement
- Lorsque cela est possible, s’engager dans un travail collaboratif avec les collectivités locales/régionales afin de promouvoir l’accès des entreprises locales aux opportunités, p. ex. en organisant des ateliers de découverte des métiers
- Suivre et communiquer en externe le nombre/la valeur des contrats de sous-traitance locaux
- Développer des critères de reporting pour garantir la cohérence sur l’ensemble des sites en ce qui concerne la manière dont est consigné et rapporté le pourcentage des dépenses visant à responsabiliser les communautés locales

\* Veuillez noter que le contexte jouera un rôle important en ce qui concerne la mise en place de ce Principe puisque le développement des compétences peut ne pas être aussi pertinent dans certains pays développés ou dans les endroits dotés d’un secteur minier bien établi et de compétences associées.

- Passer en revue point par point avec les équipes chargées de l’approvisionnement et/ou des populations ou de la durabilité l’approche de la société visant à promouvoir l’accès aux entreprises locales afin de comprendre cette approche
- Demander des éléments prouvant que les entreprises locales sont promues en interne en tant que fournisseurs (p. ex. par le biais d’entretiens concernant l’approvisionnement, inclus dans la Politique relative à la chaîne d’approvisionnement)
- Vérifier si un reporting interne ou externe est entrepris pour faire un rapport sur ces activités, et le cas échéant, obtenir des éléments confirmant son exactitude
- Déterminer si la société met à disposition des fournisseurs locaux potentiels ou réels des prêts ou des investissements par le biais de programmes de développement d’entreprise.

**3.3 Nous encourageons l'accès aux marchés légitimes des mineurs artisanaux de taille modeste (ASM) qui respectent les cadres de travail applicables légaux et réglementaires, qui cherchent à remédier aux défis environnementaux, sanitaires, sécuritaires et relatifs aux droits de l'homme souvent associés à leurs activités et qui, en toute bonne foi, recherchent une officialisation. Nous examinerons les possibilités de soutien aux initiatives gouvernementales visant à réduire et à éliminer l'utilisation du mercure par les ASM.**

- Développer, le cas échéant, une position portant sur l’encouragement de l’accès aux marchés légitimes des mineurs artisanaux de taille modeste lorsqu’ils opèrent à proximité des sites de la société
- Contribuer au dialogue à l’échelle nationale et internationale sur les questions relatives aux ASM, lorsque cela s’applique
- Utiliser l’affiliation au World Gold Council ou à d’autres associations du secteur comme plateforme pour le partage d’idées ou de bonnes pratiques sur les questions relatives aux ASM
- Soutenir les initiatives bien établies du gouvernement hôte et de la société civile visant à améliorer les pratiques dans le secteur des ASM, lorsque cela est possible.

- Le cas échéant, passer en revue l’approche adoptée par la société (p. ex. les politiques) afin d’encourager l’accès au marché des ASM légitimes (p. ex. en fournissant un soutien afin de les exempter des exigences de diligence raisonnable concernant la chaîne d’approvisionnement ou par le biais de programmes « d’externalisation »)
- Obtenir, lorsque cela s’applique, des éléments corroborant la participation à des activités coopératives afin d’encourager les activités des ASM légitimes
- Comprendre les efforts déployés par la société, le cas échéant, pour soutenir les ASM légitimes
- Si la société a noué des relations commerciales avec les ASM, demander des preuves concernant la manière dont ils sont partenaires et comment ces partenariats encouragent les activités des ASM menées de manière légitime et responsable
- Chercher des éléments corroborant la diligence raisonnable entreprise envers les fournisseurs ASM dans le cas où la production d’or est externalisée, p. ex. par le biais de la mise en place de sections pertinentes de la norme Conflict-Free Gold.

**Principe 4 – Santé et sécurité:** Nous valoriserons par-dessus tout la sécurité et la santé au travail de notre force de travail (employés et sous-traitants<sup>3</sup>) et les encouragerons à faire entendre leur voix s'ils sont confrontés à des conditions de travail dangereuses.

**Qu'a fait la société pour se conformer à l'intention des Principes et y a-t-il des documents ou d'autres éléments probants le démontrant ?**

**Procédures illustratives à l'intention des certificateurs.**

**4.1 Nous préviendrons de manière proactive les décès et les blessures de nos employés et sous-traitants. Des formations à la sécurité seront dispensées régulièrement, et des équipements de protection individuelle seront fournis gratuitement à notre personnel. Notre objectif est zéro blessure.**

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer un système de gestion clair sur tous les sites pour aborder et prévenir les préoccupations en matière de santé et de sécurité, y compris les blessures, les maladies professionnelles et les décès</li> <li>• Développer des politiques d'entreprise, des normes de gestion HSEC (santé, sécurité, environnement et communauté), des programmes de formation, ainsi que des exigences, normes et objectifs spécifiques concernant la santé et la sécurité sur les sites (y compris en déterminant qui doit s'y conformer et en mettant en place une communication claire de ces politiques et documents à l'ensemble du personnel/des sous-traitants travaillant sur les sites de la société)</li> <li>• Communiquer au public sur la santé et la sécurité comme un sujet matériel, y compris toute blessure grave et tout décès, dans le Rapport annuel et/ou le Rapport de durabilité de la société</li> <li>• Développer des mécanismes de contrôle stratégiques pour l'atténuation des risques sur la santé et la sécurité, et les passer en revue régulièrement</li> <li>• Produire des rapports internes et externes réguliers sur les mesures relatives à la santé et la sécurité, p. ex. blessures sérieuses/temps perdu par 100 000 heures travaillées et tout décès survenu au cours de l'année en question</li> <li>• Conserver les documents corroborant les activités préventives entreprises et les enquêtes proactives menées non seulement concernant les incidents graves, mais également concernant ceux évités de justesse qui auraient pu résulter en des blessures graves</li> <li>• Embaucher et/ou sous-traiter à des spécialistes dans le domaine de la santé et de la sécurité afin d'améliorer le reporting plus complexe (tel que les taux historiques de maladies professionnelles)</li> <li>• Créer un comité d'entreprise spécialisé dans la santé et la sécurité afin de montrer aux parties prenantes internes et externes que la société prend ses obligations en matière de santé et de sécurité au sérieux</li> <li>• Mettre en place des initiatives culturelles afin d'assurer qu'un reporting précis des incidents/blessures et des incidents potentiels est effectué et que la haute direction assure un leadership visible</li> <li>• Assurer que les processus de gestion des sous-traitants requièrent des performances solides en matière de santé et de sécurité, ainsi qu'un reporting précis des incidents</li> <li>• Définir les attentes en matière de régularité et de format pour une formation régulière à la sécurité</li> <li>• Faire une demande pour obtenir la certification ISO correspondante.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tenter de comprendre l'approche adoptée par la direction en matière de santé et de sécurité</li> <li>• Passer en revue les politiques en matière de santé et de sécurité aux niveaux de l'entreprise et du site, ainsi que les autres documentations correspondantes</li> <li>• Comprendre comment les politiques et les documents sont passés en revue et communiqués à tous les employés. Consulter les politiques sur l'intranet de la société et/ou affichées sur les sites de la société. Obtenir les rapports de la société aux niveaux de la société et du site minier sur les données relatives à la santé et la sécurité, comprendre comment les mesures de la performance sont calculées et s'assurer qu'elles sont évaluées et comparables aux normes du secteur et qu'il y a un niveau raisonnable de confiance dans le fait que de tels chiffres sont précisément rapportés au niveau du site</li> <li>• Prendre en compte les tentatives effectuées par la direction d'instiller une culture encourageant l'objectif zéro blessure</li> <li>• Passer en revue la formation à la sécurité et la livraison sur site</li> <li>• Passer en revue le processus d'élaboration des mécanismes de contrôle stratégiques pour l'atténuation</li> <li>• Examiner la certification ISO au niveau site, ou un éventuel autre statut similaire</li> <li>• Comprendre les processus de santé et de sécurité ainsi que la formation dispensée aux employés, et corroborer cette compréhension</li> <li>• Vérifier si les dernières politiques en matière de santé et de sécurité sont facilement consultables par les mineurs ; s'assurer par des observations et des entretiens que les politiques sont bien connues et comprises</li> <li>• Comprendre, par l'intermédiaire de la direction de la mine, les actions prises par le site minier dans les cas d'incidents graves évités de justesse, ou d'accidents et de blessures graves pour atténuer les risques de survenue d'autres incidents similaires</li> <li>• Observer les conditions de sécurité et de santé ainsi que l'entretien général sur le site.</li> </ul> |
|---|--|

<sup>3</sup> Nous entendons sous le terme de « sous-traitants » à la fois les individus et les entreprises travaillant sous contrat sur/en lien avec un site minier ou de projet

**Principe 4 – Santé et sécurité:** Nous valoriserons par-dessus tout la sécurité et la santé au travail de notre force de travail (employés et sous-traitants<sup>3</sup>) et les encouragerons à faire entendre leur voix s'ils sont confrontés à des conditions de travail dangereuses.

**Qu'a fait la société pour se conformer à l'intention des Principes et y a-t-il des documents ou d'autres éléments probants le démontrant ?**

**Procédures illustratives à l'intention des certificateurs.**

**4.2 Nous mettrons en place des systèmes de gestion de la santé et de la sécurité en nous appuyant sur les bonnes pratiques reconnues internationalement et en nous focalisant sur l'amélioration continue de nos performances. Nous collaborerons régulièrement dans ces domaines avec notre force de travail et leurs représentants.**

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurer qu'une politique est en place en matière de santé et de sécurité et qu'elle est comprise par l'ensemble du personnel</li> <li>• Mettre en place et maintenir un système de gestion de la santé et de la sécurité qui est régulièrement évalué par rapport aux bonnes pratiques internationalement reconnues. La responsabilité de ce système doit également incomber à un comité HSEC/ESG ou à un organisme similaire, afin qu'il supervise sa mise en place et sa surveillance. Fournir des éléments prouvant que le système de gestion est régulièrement révisé, contrôlé, évalué et communiqué dans l'ensemble de la société, y compris par des audits internes et externes du système de gestion de la santé et de la sécurité (p. ex. ISO 14001)</li> <li>• Indiquer dans les rapports externes (p. ex. dans le Rapport de durabilité) la base utilisée pour le système de gestion et les éléments par rapport auxquels il a été évalué</li> <li>• Inclure des références pertinentes dans les politiques de l'entreprise et les communiquer à l'ensemble des employés</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Examiner la politique en matière de santé et de sécurité et fournir des éléments prouvant qu'elle est régulièrement passée en revue et mise à jour</li> <li>• Discuter avec la direction afin d'avoir une meilleure compréhension des mécanismes en place pour la communication, la formation, la surveillance, le lancement d'alerte/la dénonciation et les mesures correctives ou disciplinaires</li> <li>• Lors de la visite de la mine, corroborer la compréhension en passant en revue point par point le processus avec les personnes effectuant les activités</li> <li>• Évaluer et tester le concept et le fonctionnement des mécanismes de contrôle sur le processus</li> <li>• Inspecter le système de gestion de la société</li> <li>• Interroger les employés les plus hauts placés dans le domaine de la santé et de la sécurité sur la mise en place du ou des système(s) de gestion</li> <li>• Entreprendre de visiter une sélection de sites afin d'évaluer la mise en place du ou des système(s) de gestion</li> <li>• Obtenir tout audit interne et externe effectué concernant l'opération/la mise en place du ou des système(s) de gestion pertinent(s)</li> <li>• Passer en revue point par point le système de gestion de la santé et de la sécurité avec les personnes qui le contrôlent afin de confirmer son mode de fonctionnement.</li> </ul> |
|---|---|

<sup>3</sup> Nous entendons sous le terme de « sous-traitants » à la fois les individus et les entreprises travaillant sous contrat sur/en lien avec un site minier ou de projet

**Principe 4 – Santé et sécurité:** Nous valoriserons par-dessus tout la sécurité et la santé au travail de notre force de travail (employés et sous-traitants<sup>3</sup>) et les encouragerons à faire entendre leur voix s'ils sont confrontés à des conditions de travail dangereuses.

**Qu'a fait la société pour se conformer à l'intention des Principes et y a-t-il des documents ou d'autres éléments probants le démontrant ?**

**Procédures illustratives à l'intention des certificateurs.**

**4.3 Nous maintiendrons des normes élevées en matière de santé et d'hygiène au travail et surveillerons la santé de nos employés en fonction des risques qu'ils encourent, en nous basant sur les expositions professionnelles. Nous favoriserons la santé physique et le bien-être mental de notre personnel.**

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place et maintenir un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail</li> <li>• Mettre en place une surveillance de la santé des employés sur la base des risques qu'ils encourent, en identifiant les expositions professionnelles sur l'ensemble des sites, les emplacements et les types de travail, y compris par la consultation de spécialistes de la santé au travail (en interne ou en externe) afin de comprendre les meilleures pratiques du secteur et la surveillance des soins de santé qui doit être effectuée de manière appropriée pour les activités et les employés de la société</li> <li>• Assurer que les employés sont au courant de la surveillance de la santé, leur communiquer le programme et leur expliquer ce qu'ils peuvent en attendre</li> <li>• Discuter des questions relatives à la santé et la sécurité au travail avec les représentants des employés</li> <li>• Assurer que les employés concernés sont formés pour gérer le système relatif à la santé et la sécurité</li> <li>• Produire un rapport sur la santé au travail à la fois en interne et en externe (p. ex. Rapport de durabilité), afin d'assurer que tous les problèmes éventuels sont identifiés</li> <li>• Évaluer régulièrement l'efficacité du système et apporter des changements si nécessaire, y compris dans les domaines à risque et par des mesures correctives lorsque des problèmes potentiels sont identifiés</li> <li>• Envisager des programmes de développement pour promouvoir une alimentation et un mode de vie sains</li> <li>• S'assurer que les programmes destinés au bien-être des employés tiennent également compte de leur santé mentale et de leur bien-être</li> <li>• Rechercher une certification par rapport aux normes ISO applicables.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre l'approche adoptée par la société concernant la surveillance de la santé des employés en fonction des risques qu'ils encourent</li> <li>• Obtenir des preuves concernant le processus d'identification des risques de la société et des mesures prises par la société pour comprendre les risques les plus évidents liés à la santé au travail</li> <li>• Obtenir des preuves concernant la surveillance de la santé et le reporting de cette surveillance, à la fois en interne et en externe</li> <li>• Comprendre les processus de gestion de la santé au travail et la formation dispensée aux employés et corroborer si les explications fournies sont cohérentes avec les directives relatives à la santé au travail émises par les équipes du groupe/de l'entreprise</li> <li>• Vérifier si les politiques en matière de santé et de sécurité (y compris les éventuelles directives concernant les expositions professionnelles) sont facilement consultables par les mineurs et si elles sont à jour.</li> </ul> |
|--|--|

3 Nous entendons sous le terme de « sous-traitants » à la fois les individus et les entreprises travaillant sous contrat sur/en lien avec un site minier ou de projet

**Principe 4 – Santé et sécurité:** Nous valoriserons par-dessus tout la sécurité et la santé au travail de notre force de travail (employés et sous-traitants<sup>3</sup>) et les encouragerons à faire entendre leur voix s'ils sont confrontés à des conditions de travail dangereuses.

**Qu'a fait la société pour se conformer à l'intention des Principes et y a-t-il des documents ou d'autres éléments probants le démontrant ?**

**Procédures illustratives à l'intention des certificateurs.**

**4.4 Nous identifierons et éliminerons ou minimiserons les risques majeurs pour la santé et/ou la sécurité des populations locales résultant de nos activités et de celles de nos sous-traitants. Nous développerons, maintiendrons et testerons des plans de réponse d'urgence basés sur les réglementations nationales et directives internationales en matière de bonnes pratiques, en assurant l'implication des parties prenantes potentiellement concernées.**

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer une politique ou une position visant à assurer la sécurité de la population locale dans les cas où des interactions entre la société et la population existent (p. ex. véhicules de la société passant au sein des communautés)</li> <li>• Envisager d'effectuer une évaluation des impacts et des risques sur la santé</li> <li>• Mettre en place une procédure de communication des plaintes/commentaires qui permet aux populations et aux communautés locales de faire part de leurs inquiétudes concernant la santé et la sécurité</li> <li>• Évaluer l'efficacité de la procédure, p. ex. dans les cas où les plaintes ont été consignées, mais sans démarche supplémentaire, et se demander pourquoi</li> <li>• Confirmer que des processus ont été mis en place pour planifier et gérer efficacement les mécanismes de contrôle de la santé et de la sécurité afin d'empêcher la survenue d'incidents, reconnaître que la santé et la sécurité relèvent de la responsabilité de tous et que l'identification des risques, leur évaluation et la mise en place de mécanismes de contrôle efficaces font partie intégrante d'un système de gestion efficace</li> <li>• Développer des plans d'intervention d'urgence en consultation avec les autorités locales et les personnes potentiellement affectées. Appliquer les meilleures pratiques internationales reconnues, comme le processus APELL ((Awareness and Preparedness for Emergencies at Local Level, littéralement Sensibilisation et préparation aux urgences au niveau local) ou les protocoles TSM de MAC</li> <li>• Intégrer la compréhension des plans d'intervention d'urgence chez les équipes concernées et inclure une formation pour les nouveaux employés (y compris les sous-traitants) des équipes concernées dans le cadre de leur processus d'intégration. Passer en revue ces plans et les tester régulièrement au sein des équipes concernées</li> <li>• Assigner la responsabilité des plans d'intervention d'urgence à un service/comité et encourager les responsables à effectuer des vérifications ponctuelles, ou à aborder régulièrement les plans dans les discussions avec l'équipe/sur la sécurité</li> <li>• Identifier les zones les plus à risque pour le site/l'exploitation et élaborer, maintenir et tester des plans d'intervention d'urgence, notamment en comparant les bonnes pratiques du secteur et en partageant les approches de l'ensemble du secteur à l'aide de conseils et de comités</li> <li>• Évaluer l'efficacité passée des exercices/plans d'intervention d'urgence et déterminer si des modifications sont requises</li> <li>• Passer en revue les dispositifs pour s'assurer que les autorités locales et les communautés potentiellement affectées sont correctement informées afin de répondre de manière appropriée dans le cas où une urgence pouvant avoir une incidence sur leur sécurité survient (conformément au processus APELL).</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre l'approche adoptée par la société pour identifier les risques les plus évidents pour la population en matière de santé</li> <li>• Comprendre comment la société surveille les progrès effectués par rapport à ces risques</li> <li>• Examiner les rapports et, le cas échéant, tester les données rapportées au regard de la documentation justificative sous-jacente afin d'assurer que les informations relatives à la performance sont exactes</li> <li>• Passer en revue toute action entreprise ou réponse apportée par la société au niveau du site en lien avec les préoccupations de la communauté concernant les impacts potentiels de l'exploitation de la mine sur la santé</li> <li>• Comprendre l'approche adoptée par la société pour identifier les plans d'intervention d'urgence requis</li> <li>• Comprendre l'approche adoptée par la société pour développer, maintenir et tester les plans d'intervention d'urgence, la mesure dans laquelle ces derniers sont conformes au processus APELL et à qui la responsabilité de ces derniers incombe</li> <li>• Obtenir les plans d'intervention d'urgence et les documents corroborant la fréquence à laquelle ils sont révisés</li> <li>• Obtenir des éléments prouvant que les employés sont formés en fonction de ces plans</li> <li>• Au cours des visites de sites, demander aux employés concernés s'ils connaissent les plans d'intervention d'urgence</li> <li>• Examiner de quelle manière les autorités locales et les personnes potentiellement affectées ont été impliquées dans le développement des plans d'intervention d'urgence</li> <li>• Obtenir des éléments prouvant que les plans d'intervention d'urgence sont testés</li> <li>• Obtenir les rapports externes de la société (p. ex. le Rapport de durabilité) portant sur la planification de l'intervention d'urgence afin de s'assurer qu'elle correspond aux conclusions du certificateur.</li> </ul> |
|--|--|

3 Nous entendons sous le terme de « sous-traitants » à la fois les individus et les entreprises travaillant sous contrat sur/en lien avec un site minier ou de projet

**Principe 5 – Droits humains et conflit:** Nous respecterons les droits humains de nos employés, des communautés affectées et de toutes les personnes avec lesquelles nous interagissons.

**Qu'a fait la société pour se conformer à l'intention des Principes et y a-t-il des documents ou d'autres éléments probants le démontrant ?**

**Procédures illustratives à l'intention des certificateurs.**

**5.1 Nous adopterons et mettrons en place des politiques, des pratiques et des systèmes basés sur les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de l'ONU.**

- Réaliser un examen des politiques de la société en matière de droits de l'homme et les comparer aux dispositions des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme
- Élaborer une politique relative aux droits de l'homme qui soit en accord avec les Principes directeurs des Nations unies, et comprenant un engagement politique visant à respecter les droits de l'homme, en entreprenant une diligence raisonnable dans ce domaine et en coopérant dans les processus afin de remédier aux impacts négatifs sur les droits de l'homme causés par la société, ou auxquels elle aurait contribué
- Assurer que la Politique sur les droits de l'homme est accessible au public et communiquée en interne et, le cas échéant, aux parties prenantes externes
- Passer régulièrement en revue la Politique sur les droits de l'homme de la société, ainsi que ses pratiques et systèmes dans ce domaine, et soutenir les formations de remise à niveau
- Utiliser des rapports externes, tels que le Rapport de durabilité de la société, pour exposer ses systèmes et politiques sur les droits de l'homme.

- Comprendre l'approche adoptée par la société concernant l'intégration des Principes directeurs des Nations unies dans ses propres politiques, pratiques et systèmes
- Obtenir les documents relatifs aux politiques et systèmes pertinents
- Réaliser des entretiens au siège social pour comprendre les systèmes, les pratiques et les politiques en place et toute formation pertinente proposée
- Passer en revue l'approche de la société concernant la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme
- Obtenir le rapport de la société sur les considérations liées aux droits de l'homme et comparer ces informations à celles obtenues grâce aux entretiens internes effectués et au passage en revue des documents.

**5.2 Nous chercherons à nous assurer que nous ne causons pas, et que nous ne sommes pas complices, de violations des droits de l'homme, directement ou par le biais de nos relations commerciales.**

- Mettre en œuvre une politique des droits de l'homme ou similaire (Code de conduite et d'éthique professionnelle) ; celle-ci pourrait notamment inclure un engagement à veiller à ce que la société ne soit pas complice de violations des droits de l'homme. Assurer que cette politique est communiquée aux personnes pertinentes
- Inclusion des considérations relatives aux droits de l'homme dans les processus de la chaîne d'approvisionnement, y compris les processus d'approvisionnement et le processus d'intégration des sous-traitants
- Inclure des engagements de cette nature dans les rapports et les communications externes (p. ex. le Rapport de durabilité)
- Réaliser régulièrement des examens des droits de l'homme ou des évaluations des impacts sur les droits de l'homme dans l'ensemble de l'organisation et, le cas échéant, auprès de tous ses fournisseurs, et identifier si une complicité pourrait découler des relations de la société avec des entités gouvernementales, entreprises ou services de sécurité. Envisager de fournir des lignes directrices aux sites sur les risques de complicité.

- Réaliser une inspection de la politique sur les droits de l'homme et fournir des éléments prouvant qu'elle est régulièrement révisée et mise à jour. Déterminer de quelle manière la conformité est contrôlée et mesurée
- Discuter avec la direction afin d'avoir une meilleure compréhension des mécanismes en place pour la communication, la formation, la surveillance, le lancement d'alerte et les mesures correctives ou disciplinaires
- Corroborer la compréhension en passant en revue point par point le processus avec les personnes effectuant les activités
- Évaluer et tester le concept et le fonctionnement des mécanismes de contrôle sur le processus
- Réaliser une inspection des éléments prouvant qu'une formation, une reconnaissance officielle et des activités de supervision ont eu lieu et, le cas échéant, que des mesures correctives ont été prises
- Comprendre et évaluer toute exception à la manière dont le processus aurait dû fonctionner, les raisons de ces exceptions, et l'impact potentiel sur les informations rapportées, en gardant à l'esprit les besoins en matière d'informations des parties prenantes de la société
- Obtenir des rapports externes confirmant que la société s'engage à s'assurer qu'elle n'est pas complice de violations des droits de l'homme, directement ou par le biais de ses relations commerciales.

**Principe 5 – Droits humains et conflit:** Nous respecterons les droits humains de nos employés, des communautés affectées et de toutes les personnes avec lesquelles nous interagissons.

**Qu'a fait la société pour se conformer à l'intention des Principes et y a-t-il des documents ou d'autres éléments probants le démontrant ?**

**Procédures illustratives à l'intention des certificateurs.**

**5.3 Nous gérons la sécurité liée aux risques relatifs aux droits de l'homme grâce à la mise en place des Principes sur la sécurité et les droits de l'homme.**

- Examiner toutes les déclarations de la société relatives à son engagement envers la mise en place des Principes
- S'assurer que les Principes sont intégrés dans les politiques et les systèmes de gestion existants relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme
- S'assurer que la mise en place des Principes est communiquée en interne comme à l'externe
- Assurer que des mémorandums de compréhension avec le gouvernement sont en place dans les cas où les forces de sécurité publiques sont déployées en soutien de la sécurité du site
- Organiser des séances de formation avec les employés et les parties prenantes concernés pour s'assurer que les politiques et les procédures pertinentes sont pleinement comprises et appliquées
- S'assurer que les évaluations des risques du service chargé de la sécurité reflètent les considérations contenues dans les Principes
- Assurer que la société insiste sur le fait que les Principes doivent être mis en place par les fournisseurs de sécurité privés et que les indicateurs clés de performance pertinents (en incluant les doléances) soient régulièrement contrôlés
- Envisager de dispenser aux représentants de la société civile une formation sur les Principes afin d'assurer qu'ils comprennent les normes auxquelles le personnel de sécurité associé aux opérations doit se conformer.

- Comprendre l'approche adoptée par la société pour mettre en place les Principes
- Obtenir les approches et les systèmes correspondants de la société et interroger les hauts responsables concernés pour comprendre comment le processus de mise en place/de révision a été mené
- Examiner les certifications tierces
- Examiner les mémorandums de compréhension de la société avec les fournisseurs de sécurité publics et évaluer dans quelle mesure ces derniers adhèrent aux Principes.

**5.4 Nous mettons en place la norme Conflict-Free Gold (CFGS). Nous nous assurerons que, quand nous opérons dans des zones affectées par des conflits ou des zones dites à haut risque, nos opérations ne provoqueront pas, n'appuieront pas ou ne bénéficieront pas à un conflit armé illégal, ou ne contribueront pas à des violations des droits de l'homme ou n'enfreindront pas les lois humanitaires internationales.**

- Assurer que les exigences de la norme CFGS sont respectées
- Rechercher une certification de conformité indépendante
- Assurer que les sites situés dans des zones potentiellement à haut risque ou touchés par des conflits effectuent régulièrement une diligence raisonnable afin d'évaluer leur profil de risque.

- Évaluer l'adhésion de la société à la norme CFGS conformément aux lignes directrices sur la certification CFGS pour les sociétés qui mettent en œuvre les Principes et les certificateurs
- Si la société qui met en œuvre les Principes a déjà obtenu une certification concernant son adhésion à la norme CFGS, le certificateur des RGMPs pourra s'appuyer sur cette certification si cette dernière a été obtenue auprès d'un certificateur crédible, tel qu'énoncé dans la Section 2.3 du Cadre de travail portant sur la certification liée aux Principes relatifs à une exploitation minière aurifère responsable.

**Principe 6 – Droits au travail:** Nous nous assurerons que nos exploitations sont des lieux où les employés et les sous-traitants sont traités avec respect et ne sont pas soumis à la discrimination ou à des pratiques de travail abusives.

**Qu'a fait la société pour se conformer à l'intention des Principes et y a-t-il des documents ou d'autres éléments probants le démontrant ?**

**Procédures illustratives à l'intention des certificateurs.**

**6.1 Nous nous assurerons que nos employés reçoivent des salaires et avantages justes en rapport avec les références, les normes et les réglementations nationales et locales.**

- Assurer que la société dispose d'une politique portant sur la rémunération juste et que cette politique est communiquée aux employés
- Réaliser régulièrement des évaluations nationales et, le cas échéant, régionales ou locales, pour assurer que les rémunérations et avantages sur l'ensemble des sites sont justes
- Partager sur des forums des informations sur le secteur telles que les conseils et comités du secteur. Intégrer ces informations dans les politiques sur la rémunération applicables
- Produire des rapports sur les initiatives et, le cas échéant, sur les considérations relatives à la rémunération des employés
- Réviser annuellement la rémunération des employés ; s'assurer que les responsables concernés soient tenus informés et formés sur tout changement apporté.

- Comprendre l'approche adoptée par la société pour s'assurer que ses employés reçoivent une rémunération juste
- Passer en revue les actions syndicales qui ont eu lieu au cours de l'année précédente et la manière dont elles ont été résolues
- Faire passer en revue par des représentants des employés ou des groupes de syndicats les documents portant sur la grille salariale
- Évaluer les autres méthodes utilisées par la société pour s'assurer que les rémunérations versées soient justes.

**6.2 Nous collaborerons de manière régulière et constructive avec nos employés et leurs représentants et nous nous efforcerons de leur garantir un lieu de travail sans discrimination, intimidation ou harcèlement.**

- Mettre en place une politique et/ou un Code de conduite et d'éthique professionnelle qui inclut un engagement à collaborer régulièrement avec les employés et à fournir un lieu de travail sans discrimination, intimidation et/ou harcèlement (et plus spécifiquement le harcèlement sexuel)
- Mettre en place des processus de collaboration réguliers avec les employés et leurs représentants au moyen de réunions consultatives régulières, de formulaires de retour et/ou d'assemblées générales annuelles
- Créer ou maintenir un mécanisme de retour pour identifier et évaluer toute menace ou tout acte de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement
- Mettre en place un mécanisme de retour et une procédure de lancement d'alerte/de dénonciation permettant aux employés de rapporter toute intimidation ou tout harcèlement. Assurer que les responsables hiérarchiques et les autres employés sont formés sur le sujet et sur la manière de repérer et de rapporter les incidents relatifs à ces comportements
- Assurer que tous les responsables sont correctement formés sur le caractère délicat de l'intimidation et du harcèlement et sur la manière de gérer les plaintes déposées par les employés.

- Comprendre l'approche adoptée par la société concernant la consultation et la négociation régulières avec les représentants des employés
- Passer en revue les documents des ressources humaines en lien avec la consultation des employés et les mesures visant à remédier à la discrimination, à l'intimidation et au harcèlement
- Comprendre et passer en revue les procédures de la société concernant le lancement d'alerte
- Parler à la haute direction dans les équipes concernées de l'approche visant à lutter contre l'intimidation ou le harcèlement
- Obtenir les dossiers de formations dispensées aux employés concernant l'intimidation ou le harcèlement au travail
- Lors des visites sur le site, examiner tout document de formation portant sur la lutte contre l'intimidation ou le harcèlement et/ou tout élément corroborant la dispense d'une formation.

**Principe 6 – Droits au travail:** Nous nous assurerons que nos exploitations sont des lieux où les employés et les sous-traitants sont traités avec respect et ne sont pas soumis à la discrimination ou à des pratiques de travail abusives.

**Qu'a fait la société pour se conformer à l'intention des Principes et y a-t-il des documents ou d'autres éléments probants le démontrant ?**

**Procédures illustratives à l'intention des certificateurs.**

**6.3 Nous interdisons le travail des enfants, le travail forcé et l'esclavage moderne sur nos exploitations et dans nos chaînes d'approvisionnement.**

- Mettre en place une Politique sur les droits de l'homme/un Code de conduite et d'éthique professionnelle qui expose les engagements pertinents et assurer que ces engagements sont communiqués publiquement et en interne à l'ensemble du personnel
- Assigner à une personne ou une équipe la responsabilité d'identifier régulièrement tout domaine risquant d'impliquer le travail des enfants et/ou le travail forcé à la fois sur les exploitations et dans la chaîne d'approvisionnement de la société. Ces domaines à risque doivent être régulièrement passés en revue et rapportés à la haute direction
- Prendre des mesures dans toutes les activités liées à l'approvisionnement et à la chaîne d'approvisionnement afin de minimiser le risque de travail des enfants et/ou de travail forcé et d'esclavage moderne sur les exploitations et dans la chaîne d'approvisionnement de la société
- Les sociétés mettant en oeuvre les Principes devraient également s'assurer qu'elles n'emploient pas d'enfants d'une manière qui constitue une exploitation économique, qui puisse être dangereuse ou interférer avec l'éducation de l'enfant, ou encore nuire à sa santé. Des orientations supplémentaires sur les questions liées au travail des enfants sont disponibles auprès de l'Organisation mondiale du travail ou dans le Critère 2 des Critères de performance de la Société financière internationale portant sur la main d'oeuvre et les conditions de travail.

- Obtenir les politiques d'entreprise pertinentes, telles que la Politique sur les droits de l'homme, et examiner les exigences/l'engagement. Assurer que cet engagement est mis à la disposition du public
- Obtenir les rapports externes, tels que le Rapport de durabilité de la société, pour vérifier si cet engagement y est inclus, ainsi que les détails relatifs à l'approche de la société pour identifier les domaines à risque sur ses exploitations et dans sa chaîne d'approvisionnement
- Interroger les hauts responsables concernés afin de comprendre leur approche pour identifier les domaines sur les exploitations ou dans la chaîne d'approvisionnement de la société où il y a un risque de travail des enfants et/ou de travail forcé et/ou d'esclavage moderne
- Obtenir des exemples pour valider le processus afin de veiller à ce que la haute direction applique sa politique en cas de non-conformité constatée.

**6.4 Nous ferons respecter les droits légaux de nos employés à se constituer en association et à rejoindre ou refuser de rejoindre des organisations du travail de leur choix et à négocier collectivement sans discrimination ou rétorsion.**

- S'assurer que les politiques de la société sont cohérentes avec les droits fondamentaux du travail en ce qui concerne la liberté d'association et de négociation collective ainsi que le droit de ne pas être membre d'un syndicat spécifique
- Être en capacité de produire les documents relatifs à l'engagement ou à la négociation avec les représentants syndicaux ou des employés
- Mettre en place une Politique sur les droits de l'homme/un Code de conduite et d'éthique professionnelle/une Politique des ressources humaines et assurer que les engagements pertinents sont communiqués publiquement et en interne à l'ensemble du personnel
- Veiller à ce qu'un mécanisme de retour d'information soit en place pour permettre au personnel de faire part de ses préoccupations concernant d'éventuelles violations de leurs droits d'association ou de négociation collective et que ce mécanisme soit régulièrement évalué afin de déterminer son efficacité et d'apporter des modifications si nécessaire.

- Obtenir les politiques pertinentes comprenant l'engagement visant à permettre aux employés d'exercer leur droit légal à cet égard
- Comprendre comment fonctionne la procédure de doléances et, le cas échéant, passer en revue les situations où des doléances ont été transmises à la direction et réglées
- Examiner tout rapport (y compris les rapports externes tels que le Rapport de durabilité) pour voir à quelle fréquence de telles doléances ont été soulevées
- Obtenir des exemples pour valider le processus et veiller à ce que la haute direction applique sa politique en cas de non-conformité.

**Principe 6 – Droits au travail:** Nous nous assurerons que nos exploitations sont des lieux où les employés et les sous-traitants sont traités avec respect et ne sont pas soumis à la discrimination ou à des pratiques de travail abusives.

**Qu'a fait la société pour se conformer à l'intention des Principes et y a-t-il des documents ou d'autres éléments probants le démontrant ?**

**Procédures illustratives à l'intention des certificateurs.**

**6.5 Nous mettons en place des politiques et des pratiques afin de promouvoir la diversité à tous les niveaux de la société, notamment par la représentation et l'inclusion des groupes historiquement sous-représentés, et nous rendrons compte de nos progrès dans ce domaine.**

- S'assurer de l'inclusion et de la représentation des femmes et des minorités ethniques dans toutes les politiques pertinentes sur la diversité
- Encourager le Conseil/Comité exécutif à s'intéresser aux questions de diversité et les politiques visant à améliorer le maintien des femmes
- S'engager à garantir que les personnes exerçant la même fonction reçoivent la même rémunération, quel que soit leur sexe et/ou leur appartenance ethnique, et ce à tous les niveaux de la société
- Constituer un comité/une équipe au sein de la société ayant pour mission de promouvoir la diversité et l'inclusion et d'identifier les domaines dans lesquels la société peut s'améliorer concernant son profil de diversité
- Envisager de fixer des objectifs pour les différents niveaux de la société et de rapporter dans quelle mesure ces objectifs sont atteints à la fois en interne et en externe
- Envisager de consulter des groupes externes tels que Women in Mining et les employées afin d'identifier les obstacles à l'emploi des femmes ou à leur avancement au sein de la société
- Dispenser aux employés une formation sur la diversité et la sensibilisation aux questions de genre sur le lieu de travail
- Encourager la sensibilisation/les opérations de recrutement dans les communautés où la société possède des exploitations afin d'améliorer la diversité et d'encourager les femmes ou les groupes minoritaires à poser leur candidature auprès de la société
- Déterminer s'il existe des pratiques de travail et/ou une configuration des installations sur les sites susceptibles de nuire au recrutement ou à l'avancement des femmes
- Envisager une sensibilisation ou des opérations de recrutement similaires pour les minorités ethniques qui peuvent avoir besoin d'une meilleure représentation et inclusion.

- Obtenir des documents appuyant les initiatives prises et les activités menées en matière de diversité dans l'ensemble de la société
- Obtenir la politique relative à la diversité de la société et les politiques des ressources humaines pertinentes
- Obtenir tout rapport externe confirmant que la société parle de ses objectifs en matière de diversité et de genre
- Examiner point par point l'approche visant à améliorer la diversité et l'équilibre hommes-femmes avec la haute direction au siège social afin de comprendre cette approche
- Obtenir des exemples pour valider le processus et s'assurer que la haute direction applique sa politique, en particulier en cas de non-conformité constatée, p. ex. des disparités au niveau des salaires.

**6.6 Nous sommes déterminés à identifier et à éliminer les obstacles à la promotion et au traitement équitable des femmes sur nos lieux de travail. Grâce à nos programmes portant sur l'emploi, la chaîne d'approvisionnement, la formation et l'investissement dans les collectivités, nous viserons à contribuer à l'autonomisation socio-économique des femmes dans les collectivités associées à nos opérations.**

- Effectuer une collecte interne de données statistiques relatives au recrutement et à l'évolution de carrière des femmes à tous les niveaux de la société
- Dans les cas où la société n'atteint pas ses objectifs en matière de recrutement ou d'avancement des femmes, mener une analyse des raisons expliquant la non-réalisation de ces objectifs, y compris le cas échéant en y incluant les questions liées par exemple aux installations
- Assurer que des contrôles adaptés sont en place pour permettre aux femmes de s'exprimer lorsqu'elles sont victimes de harcèlement ou de discrimination
- Envisager la création d'un groupe de travail sur la question des femmes dans l'industrie minière et de programmes de mentorat
- Contrôler le modèle des bénéficiaires des projets d'investissement social, de développement d'entreprise et de formation aux niveaux de l'entreprise et du site, afin d'assurer que les femmes sont représentées de manière adéquate
- Envisager la collecte de données ventilées au sujet de la représentation des femmes dans les postes de la chaîne d'approvisionnement/l'équipe en charge de l'approvisionnement.

- Passer en revue les données sur le nombre de femmes aux différents niveaux de la société, en incluant les tendances au fil du temps
- Passer en revue les politiques et procédures d'entreprise vis-à-vis des questions de genre et de la promotion de la diversité
- Examiner les taux de rétention et de rotation des effectifs, en incluant les tendances au fil du temps
- Examiner les éventuelles études de cas de la société sur l'avancement des femmes au sein de l'organigramme, et les mécanismes de suivi en place. Examiner le ciblage des programmes de formation et d'investissement social de la société afin de déterminer dans quelle mesure ils soutiennent les objectifs d'avancement des femmes au sein de la société et d'autonomisation socio-économique des femmes dans les communautés concernées.

**Principe 6 – Droits au travail:** Nous nous assurerons que nos exploitations sont des lieux où les employés et les sous-traitants sont traités avec respect et ne sont pas soumis à la discrimination ou à des pratiques de travail abusives.

**Qu'a fait la société pour se conformer à l'intention des Principes et y a-t-il des documents ou d'autres éléments probants le démontrant ?**

**Procédures illustratives à l'intention des certificateurs.**

**6.7 Nous fournirons un mécanisme confidentiel par lequel les employés et les autres personnes associées à nos activités peuvent attirer l'attention sur des préoccupations éthiques, mécanisme qui fournira une protection contre la rétorsion pour ceux qui ont soulevé ces préoccupations en toute bonne foi.**

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Mettre en place une Politique sur les droits de l'homme/un Code de conduite et d'éthique professionnelle contenant des engagements pertinents envers la confidentialité</li><li>• S'assurer qu'un mécanisme confidentiel est mis en place, y compris une procédure de lancement d'alerte/de dénonciation ; cela doit être assorti d'un processus clair d'acheminement à la haute direction de toute doléance rapportée</li><li>• Veiller à ce que le processus d'intégration des nouveaux employés comprenne des informations sur la manière d'utiliser le mécanisme confidentiel ; dispenser des formations régulières aux employés existants</li><li>• Produire des rapports internes réguliers sur les préoccupations soulevées par le biais de ce mécanisme et sur la manière dont elles sont réglées/acheminées à la haute direction</li><li>• Réfléchir à la manière dont la société est organisée pour gérer les plaintes ou les préoccupations en toute confidentialité et comment les personnes qui se plaignent peuvent être protégées contre les représailles afin de maximiser les chances que ces dernières soient disposées à se manifester dans de telles situations</li><li>• Déterminer si les installations de prise de parole sont facilement accessibles, y compris dans les langues les plus couramment utilisées par les employés.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Comprendre de quelle manière fonctionne le mécanisme confidentiel de la Société, notamment en interrogeant les hauts dirigeants pour comprendre le processus</li><li>• Lors des visites sur site, rechercher des éléments prouvant que le fait que la salle de prise de parole est clairement indiquée et demander au personnel s'il en a connaissance</li><li>• Tester la ligne téléphonique de lancement d'alertes, s'il en existe une</li><li>• Comprendre la formation qui est dispensée aux employés afin de les sensibiliser au mécanisme et obtenir les documents relatifs à ladite formation</li><li>• Obtenir un échantillon des doléances afin de s'assurer qu'elles ont été réglées/acheminées à la haute direction de manière appropriée et conformément à la procédure</li><li>• Consulter les ressources humaines et tout autre service compétent pour s'assurer que les personnes qui se sont exprimées en toute bonne foi ont été traitées de manière juste au sein de l'organisation.</li></ul> |
|--|--|

**Principe 7 – Travail avec les populations:** Nous contribuerons à l'avancement socio-économique des populations associées à nos opérations et les traiterons avec dignité et respect.

**Qu'a fait la société pour se conformer à l'intention des Principes et y a-t-il des documents ou d'autres éléments probants le démontrant ?**

**Procédures illustratives à l'intention des certificateurs.**

**7.1 Nous consulterons de manière régulière et en toute bonne foi les populations associées à nos opérations sur les sujets qui les intéressent et prendrons en compte leurs points de vue et préoccupations.**

- Mettre en place des politiques portant sur l'engagement des parties prenantes et la consultation de la communauté et documenter leur mise en œuvre, tout en s'assurant que des mécanismes de retour sont en place afin que les points de vue puissent être reflétés dans les décisions de la direction et l'évaluation des impacts
- Développer des cartographies et des plans d'interaction avec les parties prenantes
- Établir des rapports réguliers sur les activités d'interaction avec les populations
- Mettre en place un système pour le suivi des communications avec les populations, telles que les événements organisés et les retours obtenus
- Fournir des ressources dédiées dans les régions ou les exploitations majeures afin d'assurer un dialogue continu avec les communautés locales
- Assurer que des systèmes sont en place pour garantir que les informations recueillies lors des interactions avec les populations, en particulier concernant leurs préoccupations, sont partagées avec les autres fonctions compétentes de la société et sont prises en compte dans les décisions, opérationnelles ou autres, pouvant affecter les populations.

- Organiser des entretiens avec la haute direction afin de comprendre l'approche de la société en matière de communication avec les communautés locales
- Passer en revue les politiques s'engageant à une consultation constructive avec les communautés associées aux opérations de la société ; examiner les exemples montrant comment un tel retour a contribué à influencer sur les décisions de la direction et les systèmes en place afin d'assurer que les informations sont partagées de manière appropriée
- Passer en revue les cartographies et les plans d'interaction avec les parties prenantes
- Obtenir tout rapport externe qui contient lesdits engagements ainsi que tout rapport sur les progrès réalisés par rapport aux buts liés aux objectifs d'interaction avec la communauté.

**7.2 Nous nous assurerons d'interagir avec les communautés, y compris les chefs traditionnels, d'une manière culturellement appropriée. Nous serons attentifs aux dangers qui causent des effets différenciellement négatifs sur les femmes, les peuples autochtones, les enfants et les groupes potentiellement vulnérables ou marginalisés. Nous nous efforcerons de faire en sorte que les voix de ces groupes soient entendues et que ces connaissances soient intégrées à nos méthodes de travail.**

- Mettre en place une politique clairement articulée sur la communication avec les communautés locales d'une manière culturellement appropriée
- Dispenser aux employés et aux sous-traitants une formation sur la sensibilisation culturelle
- Archiver les procès-verbaux des réunions et les preuves de l'engagement auprès des communautés locales, notamment les femmes
- Fournir des ressources en personnel dédiées dans les régions ou les exploitations majeures afin d'assurer un dialogue continu et positif avec les parties prenantes locales
- Évaluer régulièrement l'efficacité de la politique et des processus d'engagement envers la communauté et déterminer si des changements sont nécessaires.

- Passer en revue toutes les politiques applicables
- Obtenir les dossiers de toutes les formations liées à la sensibilisation culturelle
- Interroger les hauts dirigeants au siège social sur la manière dont la sensibilisation culturelle est communiquée
- Examiner les exemples montrant comment les opinions des femmes, des peuples autochtones, des enfants ou d'autres groupes potentiellement vulnérables ou marginalisés sont recueillies et prises en compte.

**Principe 7 – Travail avec les populations:** Nous contribuerons à l'avancement socio-économique des populations associées à nos opérations et les traiterons avec dignité et respect.

**Qu'a fait la société pour se conformer à l'intention des Principes et y a-t-il des documents ou d'autres éléments probants le démontrant ?**

**Procédures illustratives à l'intention des certificateurs.**

**7.3 We will ensure that the communities associated with our operations are offered meaningful opportunities to benefit from our presence, including through access to jobs and training, and procurement opportunities for local businesses and social investment.**

- Mettre en place une politique effective et clairement articulée portant sur les efforts visant à améliorer les opportunités économiques et sociales des communautés locales. La mise en place de telles politiques est susceptible d'impliquer une contribution de la part de la performance sociale/des communautés/du SHEC, du service en charge de l'approvisionnement et des ressources humaines
- Exprimer l'engagement envers les communautés à travers un rapport externe et des communications
- Tenir des comptes-rendus des réunions correspondantes et des preuves des retours de la part des communautés et des activités entreprises
- Mener des activités de développement des capacités et de sensibilisation avec les communautés locales, y compris des activités et des idées sur les types de formation qui leur seraient les plus utiles
- S'assurer qu'une stratégie et des ressources budgétaires sont en place pour atteindre ces objectifs.

- Obtenir toutes les politiques applicables
- Obtenir toute preuve d'activités et de programmes de sensibilisation
- Interroger tout membre compétent de la haute direction au siège social sur la manière dont cela est géré
- S'assurer que l'engagement de maximiser les compétences et les capacités des communautés locales est inclus dans les rapports externes
- Obtenir des exemples pour valider le processus afin de veiller à ce que la haute direction applique sa politique en cas de non-conformité constatée.

**7.4 Nous chercherons à obtenir et à conserver le soutien global des populations affectées par nos activités.**

- Mettre en œuvre une politique pertinente et clairement articulée sur l'interaction avec les communautés et assurer que la haute direction a conscience de ses implications
- Exprimer un engagement en faveur d'une interaction positive avec les communautés dans les communications externes et rendre régulièrement compte des activités d'interaction avec les communautés
- Mettre en œuvre et maintenir un système de suivi des communications avec les communautés, incluant tous les événements organisés et les retours obtenus
- Mener des enquêtes sur la perception des communautés ou des évaluations similaires pour déterminer le niveau de soutien des communautés
- Mettre en œuvre un système pour permettre aux communautés de faire remonter leurs préoccupations individuelles ou collectives et avoir un processus clair pour y répondre de manière opportune
- Le cas échéant, conclure des accords avec les dirigeants des communautés en définissant leurs attentes ainsi qu'un cadre de coopération et de communication.

- Organiser des entretiens avec la haute direction afin de comprendre l'approche de la société en matière d'interaction avec les communautés locales
- Obtenir les politiques qui comprennent un engagement à consulter de manière constructive les communautés associées aux opérations de la société
- Obtenir tout rapport externe contenant lesdits engagements ainsi que tout rapport sur les progrès réalisés par rapport aux buts liés aux objectifs d'interaction avec la communauté
- Évaluer les enquêtes sur la perception des communautés ou les évaluations similaires pouvant indiquer le niveau de soutien des communautés
- Obtenir tout accord/compte-rendu de réunion avec les dirigeants des communautés afin de prouver les efforts continus de la société pour maintenir le soutien des communautés locales.

**Principe 7 – Travail avec les populations:** Nous contribuerons à l'avancement socio-économique des populations associées à nos opérations et les traiterons avec dignité et respect.

**Qu'a fait la société pour se conformer à l'intention des Principes et y a-t-il des documents ou d'autres éléments probants le démontrant ?**

**Procédures illustratives à l'intention des certificateurs.**

**7.5 Nous collaborerons avec les autorités locales et les dirigeants des communautés afin de contrôler ou de gérer l'incidence des flux migratoires sur les personnes attirées par le développement minier.**

- Lorsque le risque de migration/flux économique a été identifié, développer une stratégie d'interaction avec les autorités locales et les dirigeants des communautés afin de gérer ou de décourager une telle immigration
- Réaliser des recrutements et des contrats via des mécanismes qui n'encouragent pas les populations à migrer vers la zone de la mine à la recherche de travail
- Mettre en place des activités de relations avec les communautés et des politiques de logement pour les employés qui n'encouragent pas le développement d'installations informelles près du site minier.

- Examiner la stratégie de gestion des flux formelle ou informelle de la société
- Lorsque les sites rencontrent déjà ou anticipent un problème de flux, rechercher des preuves de leurs contacts avec les autorités locales ou les organisations partenaires potentielles.

**7.6 Nous respecterons les droits coutumiers et collectifs, la culture et les liens avec la terre des peuples autochtones. Nous chercherons à obtenir leur consentement préalable, libre et éclairé, lorsque des effets néfastes notables sont possibles, durant l'exploration, la conception du projet, l'exploitation et la fermeture, y compris en ce qui concerne la fourniture d'avantages durables.**

- S'assurer que les politiques relatives aux droits de l'homme et aux peuples autochtones énoncent la nécessité de respecter les droits coutumiers, la culture et les liens avec la terre des peuples autochtones
- Avant de commencer des activités sur un nouveau site, collaborer avec les peuples autochtones effectivement ou potentiellement concernés par les activités de la société et solliciter leur avis pour mettre au point des politiques et des procédures appropriées concernant les questions relatives aux autochtones
- Veiller à ce qu'au cours de l'exploration, de l'octroi de permis, du développement du projet puis de manière continue, il existe une consultation et une interaction régulières avec les groupes autochtones
- Garantir qu'un mécanisme de doléances/communication culturellement approprié est en place pour permettre aux groupes autochtones d'avoir accès à la société et que ces communications sont traitées comme il se doit
- Veiller à ce qu'une formation pertinente et régulière soit disponible pour tout membre du personnel travaillant dans des activités d'opérations ou d'exploration où des cultures autochtones sont présentes ou avec lesquelles elles sont associées
- Lors de l'exécution des activités commerciales, respecter les droits, les intérêts, les aspirations, la culture et les moyens de subsistance basés sur les ressources naturelles des peuples autochtones lors de la conception, du développement et du fonctionnement du projet, employer des mesures d'atténuation pour éliminer les impacts négatifs et fournir des avantages durables aux peuples autochtones
- S'efforcer d'obtenir à l'avance le consentement libre et éclairé des peuples autochtones dans les situations où des impacts négatifs notables sont susceptibles d'avoir lieu suite à une relocalisation, la perturbation des sols et des territoires ou de l'héritage culturel majeur, et consigner les résultats des processus d'engagement et de consentement dans les accords
- S'assurer que chaque accord passé avec les cultures autochtones concernées soit maintenu, avec, le cas échéant, un personnel ou des conseillers dédiés et spécialisés qui géreront ces relations
- Effectuer des rapports en externe (p. ex. le Rapport de durabilité) sur les activités et les efforts de la société liés à l'inclusion et à la communication des peuples autochtones.

- Obtenir des politiques et de la documentation pertinentes relatives à l'approche de la société vis-à-vis des peuples autochtones
- Organiser des entretiens avec la haute direction dans le but de comprendre l'approche en matière de gestion dans l'ensemble de la société, et plus particulièrement dans les opérations où des peuples autochtones sont présents ou associés
- Consulter les registres du niveau du site de la société. Interagir avec/consulter les groupes autochtones ou leurs représentants
- Examiner les doléances signalées par les opérations au siège social et s'assurer que le processus de remontée et de règlement de ces doléances est supervisé
- Obtenir un rapport externe, tel que le Rapport de durabilité, pour garantir que le système de gestion et les activités sont reflétés correctement.

**Principe 7 – Travail avec les populations:** Nous contribuerons à l'avancement socio-économique des populations associées à nos opérations et les traiterons avec dignité et respect.

**Qu'a fait la société pour se conformer à l'intention des Principes et y a-t-il des documents ou d'autres éléments probants le démontrant ?**

**Procédures illustratives à l'intention des certificateurs.**

**7.7 Nous chercherons à préserver le patrimoine culturel des impacts négatifs associés à nos activités, notamment à travers nos évaluations des impacts. Nous mettrons en place des procédures de découvertes fortuites sur toutes les exploitations où cela est nécessaire.**

- Mener des enquêtes sur le patrimoine culturel dans le cadre d'autres processus d'évaluation des impacts
- Consulter les communautés locales et les experts externes compétents pour comprendre de quelle manière le patrimoine culturel peut être affecté par les opérations du projet
- Chercher à concevoir des opérations visant à préserver autant que possible le patrimoine culturel
- Développer une politique de découvertes fortuites
- Mettre en œuvre la Politique de découvertes fortuites via des formations et autres activités de sensibilisation
- Consulter de manière continue les populations locales sur l'importance du patrimoine culturel et sa prise en compte.

- Obtenir les politiques de la société relatives au patrimoine culturel
- Passer en revue les évaluations des impacts afin de déterminer si le patrimoine culturel a été pris en compte
- Passer en revue les comptes-rendus des consultations avec les populations locales et les experts compétents
- Déterminer dans quelle mesure les experts sont qualifiés pour fournir des conseils sur le patrimoine culturel
- Confirmer la présence d'une politique de découvertes fortuites
- Examiner de quelle manière la politique de découvertes fortuites a été mise en avant
- Déterminer par la discussion si et comment la politique de découvertes fortuites a été appliquée.

**7.8 Nous chercherons à éviter une réinstallation involontaire. Si cela est inévitable, nous procéderons, après une consultation constructive avec les communautés affectées et selon un cadre de planification disponible publiquement, à la restitution des moyens de subsistance établis et à l'octroi d'une compensation juste et opportune, afin de minimiser les effets néfastes sur les populations déplacées.**

- Mettre en œuvre un Plan de réinstallation qui définit le processus de réinstallation et/ou de déplacement économique
- S'assurer que les communautés affectées reçoivent les compensations de manière juste et opportune
- Lorsque des réinstallations involontaires ont lieu, utiliser les cadres de planification accessibles au public et s'assurer que les consultations avec les communautés affectées ont lieu comme indiqué dans lesdits cadres
- En cas de réinstallation involontaire, envisager de faire appel à des consultants externes ayant une expérience internationale pour qu'ils puissent donner des conseils sur le processus
- Surveiller la situation et le bien-être des ménages réinstallés pour garantir que les moyens de subsistance ont été restaurés et qu'ils ne sont pas plus mal lotis (et de préférence mieux lotis) qu'auparavant
- Mettre en place un mécanisme de doléances à l'usage des personnes affectées par la réinstallation
- Consulter les cadres internationaux de bonnes pratiques en matière de réinstallation, tels que l'IFC PS5.

- Obtenir un cadre de planification et assurer qu'un plan d'action de réinstallation est en place et, le cas échéant, qu'il est prouvé qu'il fait l'objet d'un examen régulier
- Lorsque la société a déterminé qu'une réinstallation était inévitable, examiner le processus et les éléments ayant conduit à cette conclusion
- Chercher des preuves de la manière dont la consultation a été menée et dont les compensations ont été calculées et convenues
- Passer en revue les programmes de restauration des moyens de subsistance
- Réviser la surveillance pour assurer que les ménages réinstallés ne sont pas moins bien lotis qu'auparavant.

**Principe 8 – Gestion environnementale:** Nous nous assurerons que la responsabilité environnementale est au cœur de la manière dont nous travaillons.

**Qu'a fait la société pour se conformer à l'intention des Principes et y a-t-il des documents ou d'autres éléments probants le démontrant ?**

**Procédures illustratives à l'intention des certificateurs.**

**8.1 Nous mettrons en œuvre des systèmes pour surveiller et gérer notre impact sur l'environnement. Nous éviterons, minimiserons, atténuerons ou compenserons tout impact négatif notable de nos activités sur l'environnement.**

- Mettre en œuvre une politique d'entreprise sur les normes de gestion environnementale énonçant les exigences opérationnelles pratiques et les obligations légales pertinentes
- S'assurer que des évaluations appropriées de l'impact et des risques environnementaux sont réalisées
- Mettre en place un système de gestion environnementale et le faire certifier selon une norme internationale reconnue (p. ex. ISO 14001)
- Mettre en place des mesures pour éviter, minimiser, atténuer ou compenser les impacts négatifs sur l'environnement, en accord avec les mesures d'atténuation. Garantir qu'une gouvernance et une responsabilité appropriées sont en place pour les problèmes environnementaux (p. ex. un registre des approbations par la haute direction des obligations environnementales).

- Examiner les systèmes de gestion environnementale selon les éléments d'une norme internationale reconnue (p. ex. ISO 14001)
- Examiner point par point la manière dont les impacts négatifs sur l'environnement ont été évités, minimisés, atténués ou compensés dans la conception et l'exploitation des sites miniers (par des mesures d'atténuation)
- Obtenir des exemples pour valider le processus afin de veiller à ce que la haute direction applique sa politique en cas de non-conformité constatée.

**8.2 Nous concevrons, construirons, gérerons et mettrons hors service les installations de stockage des rejets miniers et de lixiviation en tas ainsi que les grandes infrastructures hydrauliques en employant les pratiques actuelles de gestion et de gouvernance conformément aux directives sur les bonnes pratiques largement soutenues. Nous ne développerons pas de nouvelle mine impliquant l'utilisation de voies fluviales ou sous-marines peu profondes pour les rejets miniers.**

- Fournir un inventaire des digues, des installations de lixiviation en tas, des infrastructures hydrauliques et des autres grandes installations existantes et planifiées du portefeuille de la société
- Assurer que des pratiques de gestion et de gouvernance sont en place pour les installations existantes, et fournir des preuves de leur conformité avec les directives de bonnes pratiques
- Garantir que des personnes compétentes assument la responsabilité de la conception, de la construction et de la gestion des installations
- Pour les nouvelles installations, élaborer des spécifications de conception, de construction et de gestion avec des références explicites aux directives de bonnes pratiques largement reconnues (pour y inclure l'évitement explicite des voies fluviales ou sous-marines peu profondes pour les rejets miniers)
- Assurer un examen annuel indépendant par une tierce partie des installations pour rejets miniers et une approbation par l'ingénieur attitré.

- Examiner le portefeuille d'installations existantes et prévues de la société
- Pour les digues nouvelles/prévues, confirmer que celles-ci n'impliquent pas de rejets miniers par voie fluviale/sous-marine peu profonde
- Discuter et examiner la manière dont les directives de bonnes pratiques largement reconnues ont été prises en compte dans la conception, la construction et la gestion des installations.

**Principe 8 – Gestion environnementale:** Nous nous assurerons que la responsabilité environnementale est au cœur de la manière dont nous travaillons.

**Qu'a fait la société pour se conformer à l'intention des Principes et y a-t-il des documents ou d'autres éléments probants le démontrant ?**

**Procédures illustratives à l'intention des certificateurs.**

**8.3 Nous identifions et gérons les risques potentiels relatifs au transport, à la manipulation, au stockage et à l'élimination de toutes les matières dangereuses. Pour nos exploitations utilisant du cyanure, nous veillerons à ce que nos arrangements pour le transport, le stockage, l'utilisation et l'élimination du cyanure soient conformes avec les normes de pratique définies dans le Code international de gestion du cyanure.**

- Développer un plan de gestion des déchets dangereux
- Pour les sites qui utilisent du cyanure pour traiter leur or, fournir des rapports d'audit tiers indépendants vérifiant que le transport, le stockage, l'utilisation et l'élimination du cyanure sont conformes aux normes de pratique du Code international de gestion du cyanure, ou garantir que la société met en œuvre des politiques et des systèmes de gestion qui reflètent lesdites normes de pratique.

- Passer en revue le plan d'élimination des déchets dangereux des sites
- Examiner les informations sur les opérations du portefeuille de la société utilisant du cyanure dans leurs activités de traitement
- Discuter, examiner et corroborer la position de la société sur les opérations utilisant du cyanure
- Pour les opérations utilisant du cyanure, consulter les rapports d'audit tiers indépendants qui vérifient la conformité avec les Normes de pratique du Code international de gestion du cyanure
- Confirmer que ces rapports d'audit vérifient la conformité et examiner la documentation indiquant la certification en vertu du Code.

**8.4 Nous n'utiliserons pas de mercure pour extraire l'or dans nos installations de traitement, pas plus que nous n'accepterons d'or provenant de tierces parties utilisant du mercure. Nous soutenons l'objectif de la Convention de Minamata relatif à la réduction des émissions de mercure pour la protection de la santé humaine et de l'environnement. Nous identifions les sources ponctuelles d'émissions de mercure dans l'atmosphère résultant de nos activités et les minimiserons. Nous ne vendrons que le mercure ainsi capturé à des fins reconnues comme acceptables par les conventions internationales.**

- En cas d'émission de mercure résultant du traitement de l'or, développer des contrôles de gestion et techniques afin de minimiser les sources ponctuelles d'émissions de mercure
- Mettre en œuvre des processus de diligence raisonnable pour vérifier comment le mercure capturé dans le cadre des processus est utilisé par les clients afin d'assurer que ces utilisations sont jugées acceptables par les conventions internationales
- Utiliser la diligence raisonnable pour assurer que si une ou plusieurs des exploitations de la société achète des matériaux aurifères produits par des mineurs artisanaux ou de taille modeste (ASM), le métal n'a pas été produit au moyen d'un processus utilisant du mercure.

- Examiner et discuter des informations sur les opérations de traitement pour comprendre les techniques de traitement (y compris si le mercure a été utilisé dans celui-ci)
- Examiner les processus de diligence raisonnable pour assurer qu'aucun matériau aurifère acheté n'a impliqué l'utilisation de mercure
- Sur place, examiner l'inventaire des sources ponctuelles de mercure
- Examiner au niveau du site les contrôles de gestion et d'ingénierie relatifs aux sources ponctuelles
- Confirmer l'existence de processus de diligence raisonnable pour vérifier que l'utilisation par les clients de mercure capturé dans le cadre d'activités d'exploitation minière ou de traitement afin d'assurer que ces utilisations sont jugées acceptables par les conventions internationales
- Examiner les preuves de la mise en œuvre des processus de diligence raisonnable.

**Principe 8 – Gestion environnementale:** Nous nous assurerons que la responsabilité environnementale est au cœur de la manière dont nous travaillons.

**Qu'a fait la société pour se conformer à l'intention des Principes et y a-t-il des documents ou d'autres éléments probants le démontrant ?**

**Procédures illustratives à l'intention des certificateurs.**

**8.5 Nous adopterons et mettrons en œuvre des politiques et des pratiques pour éviter ou atténuer les impacts du bruit, de la poussière, des projections et des vibrations sur les populations locales et l'environnement.**

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Développer des processus d'évaluation des risques au niveau du site afin d'identifier et de prévenir ou gérer les activités liées au bruit, à la poussière, aux vibrations et aux projections pouvant avoir un impact négatif sur les populations locales ou l'environnement (y compris les cultures)</li><li>• Interagir avec les parties prenantes locales pour développer des plans visant à atténuer les effets néfastes du bruit, de la poussière, des vibrations ou des projections</li><li>• Identifier des mesures visant à prévenir les impacts ou à les gérer de manière acceptable. Assurer que ces mesures sont mises en œuvre tout au long des opérations applicables de la société</li><li>• Revoir régulièrement le processus global d'évaluation des risques et, au niveau du site, l'efficacité des interventions de gestion</li><li>• Assurer que le processus de doléances est ouvert aux plaintes de cette nature.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Confirmer l'existence sur place de processus de gestion des risques pour identifier et prévenir ou gérer les activités liées au bruit, à la poussière, aux vibrations et aux projections pouvant avoir un impact néfaste sur les communautés locales ou l'environnement</li><li>• Vérifier sur site les mesures mises en place pour prévenir les impacts ou les gérer à un niveau acceptable</li><li>• Obtenir des exemples pour valider le processus d'atténuation des impacts</li><li>• Examiner toutes les doléances relatives au bruit, à la poussière, aux vibrations ou aux projections et les mesures prises pour y remédier.</li></ul> |
|--|--|

**Principe 9 – Biodiversité, utilisation des terres et fermeture des mines:** Nous veillerons à ce que les écosystèmes et habitats fragiles ainsi que les espèces menacées d'extinction soient protégés contre les dommages, et nous planifierons une fermeture responsable des mines.

**Qu'a fait la société pour se conformer à l'intention des Principes et y a-t-il des documents ou d'autres éléments probants le démontrant ?**

**Procédures illustratives à l'intention des certificateurs.**

**9.1 Nous mettrons en place des plans de gestion de la biodiversité. Au minimum, nous veillerons à ce qu'il n'y ait pas de perte nette d'habitat essentiel. Le cas échéant, nous collaborerons avec d'autres pour produire un impact positif net sur la biodiversité. Nous intégrerons les connaissances scientifiques et traditionnelles pour concevoir des stratégies d'adaptation dans la gestion des écosystèmes et l'évaluation environnementale.**

- Mettre en œuvre des plans de gestion de la biodiversité sur tous les sites
- Déterminer une approche (individuellement au niveau du site ou de la société) pour déterminer si « aucune perte nette d'habitats essentiels » n'est à déplorer et, le cas échéant, si un « impact positif net sur la biodiversité » a été obtenu
- Garantir que des procédures existent dans la société pour identifier la présence d'espèces vulnérables et contrôler leur situation
- Fournir des preuves que les stratégies d'adaptation dans la gestion des écosystèmes sont en cours de conception et de mise en œuvre
- Fournir des preuves montrant que des évaluations environnementales sont menées et actualisées si nécessaire
- Démontrer comment les connaissances scientifiques et traditionnelles ont été prises en compte (le cas échéant et selon les sites).

- Confirmer l'existence de plans de gestion de la biodiversité
- Confirmer que des approches ont été élaborées pour déterminer si « aucune perte nette d'habitats essentiels » n'est à déplorer et, le cas échéant, si un « impact positif net sur la biodiversité » a été obtenu
- Confirmer la manière dont les stratégies d'adaptation dans la gestion des écosystèmes et l'évaluation environnementale ont été conçues et mises en œuvre
- Confirmer que les connaissances scientifiques et traditionnelles ont été prises en compte dans les processus de gestion de l'environnement susmentionnés.

**9.2 Nous n'exploiterons pas ni ne chercherons à développer de nouvelles exploitations minières dans des zones désignées comme Patrimoine mondial.**

- Examiner les emplacements des sites classés au patrimoine mondial et confirmer que les activités d'exploration en cours et prévues et les nouvelles opérations d'exploitation minières ne se trouvent pas dans ces zones.

- Examiner l'évaluation des sites de la société et les emplacements des sites classés au patrimoine mondial pour déterminer si les sites d'exploitation minière ne sont pas situés sur un site classé au patrimoine mondial.

**9.3 Nous reconnaissons l'importance d'une planification intégrée de l'utilisation des terres. Pour déterminer l'empreinte de notre projet, nous tiendrons compte des besoins des communautés voisines d'accéder aux terres et également de la préservation de la biodiversité. Nous chercherons à minimiser la déforestation résultant de nos activités.**

- Entreprendre une évaluation afin de déterminer les besoins des populations voisines d'accéder aux terres situées dans l'empreinte de la mine et les zones environnantes
- Démontrer comment ces besoins ont été pris en compte dans la gestion des terres et des actifs
- Entreprendre une évaluation pour déterminer si l'empreinte de la mine peut avoir un impact sur la préservation de la biodiversité
- Démontrer comment la préservation de la biodiversité a été prise en compte dans la planification de l'utilisation des terres
- Entreprendre une évaluation pour déterminer si l'empreinte de la mine peut avoir un impact sur la préservation des forêts au sein et à proximité du site minier
- Démontrer comment la minimisation de la déforestation a été prise en compte dans la planification de l'utilisation des terres et dans les EIES
- Développer des plans de reforestation des zones appropriées dans le cadre de la réhabilitation des sites miniers.

- Au niveau du site, examiner l'existence de dispositions relatives à la gestion de l'accès aux terres et à la planification de leur utilisation et déterminer dans quelle mesure ces processus prennent en compte les considérations relatives à l'accès aux terres, à la préservation de la biodiversité et à la réduction de la déforestation
- Examiner les étapes pratiques par lesquelles ces mesures sont mises en œuvre au niveau du site ou du projet et en obtenir des exemples
- Sur des sites en cours de développement ou d'expansion de projet, passer en revue les mesures prises par la haute direction pour réduire au maximum la déforestation.

**Principe 9 – Biodiversité, utilisation des terres et fermeture des mines:** Nous veillerons à ce que les écosystèmes et habitats fragiles ainsi que les espèces menacées d'extinction soient protégés contre les dommages, et nous planifierons une fermeture responsable des mines.

**Qu'a fait la société pour se conformer à l'intention des Principes et y a-t-il des documents ou d'autres éléments probants le démontrant ?**

**Procédures illustratives à l'intention des certificateurs.**

**9.4 Nous planifierons les aspects sociaux et environnementaux de la fermeture des mines en consultant les autorités, notre main-d'œuvre, les populations affectées et d'autres parties prenantes. Nous prendrons des dispositions financières et techniques pour veiller à ce que les engagements prévus en matière de fermeture et après la fermeture soient respectés, notamment en ce qui concerne la réhabilitation des terres, la future utilisation profitable des terres, la préservation des sources d'eau et la prévention du drainage rocheux acide et de la lixiviation des métaux.**

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réaliser des plans de fermeture pour chaque site, le niveau de détails dépendant de la phase du cycle de vie de la mine</li> <li>• Pour les mines actuelles et fermées pour lesquelles des plans de fermeture sont nécessaires, consulter les autorités, la main-d'œuvre, les populations affectées et les autres parties prenantes pour s'assurer que les aspects sociaux et environnementaux sont intégrés aux plans de fermeture des mines</li> <li>• Développer ou identifier des approches pour la préservation des sources d'eau et la prévention de l'exhaure de roches acides et de la lixiviation des métaux dans les plans de fermeture des mines</li> <li>• Allouer un budget et définir des provisions du bilan pour respecter les engagements financiers prévus pour la fermeture et après la fermeture</li> <li>• Déterminer les capacités/compétences techniques disponibles requises pour exécuter le plan</li> <li>• Mettre en œuvre des plans de fermeture, le cas échéant.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Examiner les informations sur les mines pour lesquelles la planification de la fermeture est pertinente</li> <li>• Examiner les informations sur l'élaboration des plans de fermeture afin de déterminer comment les autorités, la main-d'œuvre, les communautés affectées et les autres parties prenantes ont été ou sont consultées</li> <li>• Examiner un échantillon des plans de fermeture pour déterminer s'ils prennent en compte les aspects nécessaires, notamment les aspects sociaux et environnementaux, la préservation des sources d'eau et la prévention de l'exhaure de roches acides</li> <li>• Confirmer si un budget est prévu pour respecter les dispositions relatives à la fermeture des mines</li> <li>• Confirmer si la disponibilité des capacités/compétences techniques requises pour exécuter le plan a été prise en compte</li> <li>• Pour les plans de fermeture en cours de mise en œuvre, examiner un échantillon d'activités pour déterminer dans quelle mesure il est conforme au plan.</li> </ul> |
|---|---|

**Principe 10 – Eau, énergie et changement climatique:** Nous améliorerons l'efficacité de notre utilisation de l'eau et de l'énergie en reconnaissant que les impacts du changement climatique et des contraintes en eau peuvent devenir une menace de plus en plus grande pour les lieux où nous travaillons et un risque pour notre licence d'exploitation.

**Qu'a fait la société pour se conformer à l'intention des Principes et y a-t-il des documents ou d'autres éléments probants le démontrant ?**

**Procédures illustratives à l'intention des certificateurs.**

**10.1 Nous utiliserons l'eau de manière efficace et responsable, en coopérant avec les autorités et, dans la mesure du possible, avec les autres utilisateurs. Quand nous opérerons dans des zones soumises à un stress hydrique, nous prendrons des mesures concrètes et proportionnées afin d'améliorer l'efficacité de notre utilisation de l'eau et nous chercherons à réduire notre empreinte en eau y compris, lorsque cela est possible, au moyen d'un recyclage accru.**

- Dans chaque mine sous le contrôle de la société, déterminer le contexte hydrique spécifique, en matière de besoins de la mine, d'autres utilisateurs en amont et en aval, ainsi que d'autres facteurs liés à la disponibilité de l'eau, à l'octroi de permis et à la qualité
- Coopérer avec les autorités locales et les autres utilisateurs de l'eau au sujet de l'accès à l'eau et de son utilisation
- Tenir activement compte des points de vue des autorités locales et des autres utilisateurs de l'eau lorsque des préoccupations sont soulevées quant à l'accès des communautés locales à l'eau et l'approvisionnement pour les écosystèmes
- Déterminer, en utilisant autant que possible des sources indépendantes et crédibles, si le site minier est situé dans une zone de stress hydrique
- Au besoin, entreprendre une évaluation de l'efficacité de l'eau pour identifier les opportunités d'amélioration de l'efficacité de l'eau. Déterminer laquelle de ces possibilités est proportionnée et réalisable à mettre en œuvre
- Envisager de fixer des objectifs concernant l'utilisation, l'efficacité, la conservation ou le recyclage des eaux
- Évaluer systématiquement la faisabilité du recyclage des eaux afin de réduire l'empreinte hydrique proportionnelle et réalisable de l'exploitation.

- Examiner l'évaluation des besoins en eau au niveau du site et les considérations relatives à la disponibilité et à la qualité de l'eau au niveau de la mine
- Examiner les preuves de la consultation au niveau du site des autorités locales et des autres utilisateurs de l'eau en matière d'utilisation de l'eau
- Déterminer si des sites sont situés dans des zones de stress hydrique et quels sont les processus en place pour assurer l'efficacité de l'utilisation d'eau et la réduction de l'empreinte hydrique
- Déterminer si des évaluations d'efficacité hydrique ont été réalisées
- Évaluer systématiquement la faisabilité du recyclage de l'eau afin de réduire l'empreinte hydrique proportionnelle et réalisable
- Examiner et obtenir des exemples de la manière dont la société traite les plaintes des parties prenantes en rapport avec son impact négatif sur la consommation d'eau et son impact sur les zones de stress hydrique
- Sur le site minier, comprendre les directives reçues par le site minier par l'équipe de l'entreprise/du groupe concernant l'efficacité hydrique et évaluer la conformité.

**10.2 En reconnaissant que l'accès à l'eau est un droit humain et une exigence fondamentale de l'écosystème, nous gérons nos opérations de manière à ne pas nuire à la qualité globale des ressources hydriques des bassins hydrographiques accessibles aux autres utilisateurs.**

- Comprendre les exigences réglementaires/de permis concernant tout rejet minier dans les cours d'eau
- Mettre en place les mesures de contrôle nécessaires pour assurer la conformité aux exigences réglementaires/de permis
- Déterminer dans quelle mesure les activités minières pourraient affecter la qualité de l'eau en aval (que les rejets soient ou non conformes aux exigences réglementaires/de permis), y compris si les rejets sont susceptibles d'affecter la qualité des ressources hydriques des bassins hydrographiques mises à la disposition des utilisateurs locaux
- Lorsque les ressources hydriques des bassins hydrographiques disponibles pour les autres utilisateurs ont été affectées, mettre en place des mesures de gestion pour éviter que cela ne se reproduise
- Appliquer les directives internationales reconnues telles que le guide du CIMM sur la gestion de l'eau par bassin versant.

- Au niveau du site, vérifier que celui-ci comprend bien les exigences réglementaires/de permis en ce qui concerne les rejets miniers dans les cours d'eau, ainsi que les mesures en place pour en assurer la conformité
- Examiner les preuves de l'évaluation par le site de la mesure dans laquelle la qualité des ressources hydriques des bassins hydrographiques disponibles pour les autres utilisateurs a été affectée
- Au besoin, examiner les mesures mises en place pour éviter que les ressources hydriques ne soient affectées.

**Principe 10 – Eau, énergie et changement climatique:** Nous améliorerons l'efficacité de notre utilisation de l'eau et de l'énergie en reconnaissant que les impacts du changement climatique et des contraintes en eau peuvent devenir une menace de plus en plus grande pour les lieux où nous travaillons et un risque pour notre licence d'exploitation.

**Qu'a fait la société pour se conformer à l'intention des Principes et y a-t-il des documents ou d'autres éléments probants le démontrant ?**

**Procédures illustratives à l'intention des certificateurs.**

**10.3 Nous soutenons les objectifs des accords mondiaux sur le climat en évitant, réduisant ou atténuant les émissions de carbone. Lorsque cela s'applique, nous nous efforcerons de renforcer la capacité de nos exploitations et des communautés voisines à résister aux effets du changement climatique.**

- Communiquer sur les engagements vis-à-vis d'accords mondiaux sur les changements climatiques (par exemple, l'accord de Paris sur le climat) ou d'autres initiatives ou programmes relatifs aux changements climatiques
- Entreprendre une évaluation des empreintes carbone et énergétique sur chaque site. Calculer les émissions fugitives résultant d'activités minières, y compris les émissions de soufre
- Déterminer les mesures qui peuvent être prises pour éviter, réduire ou atténuer les émissions de carbone et promouvoir l'efficacité énergétique
- Mettre en œuvre ces mesures, dans la mesure du possible
- Le cas échéant, examiner les possibilités de collaboration avec les producteurs ou les distributeurs d'électricité dans le but de réduire conjointement les émissions de carbone
- Identifier les mesures au moyen desquelles la société mesurera et communiquera son empreinte carbone
- Interagir et collaborer régulièrement avec les communautés locales afin qu'elles puissent exprimer leurs préoccupations environnementales et atténuer et/ou empêcher collectivement les impacts environnementaux résultant de l'exploitation minière.

- Examiner les éventuels engagements vis-à-vis d'accords mondiaux sur les changements climatiques (par exemple, l'accord de Paris sur le climat) ou d'autres initiatives ou programmes relatifs aux changements climatiques
- Examiner l'existence d'évaluations des empreintes carbone et énergétique sur chaque site
- Examiner l'évaluation au niveau du site des mesures qui peuvent être prises pour éviter, réduire ou atténuer les émissions de carbone et promouvoir l'efficacité énergétique
- Examiner au niveau du site la mise en œuvre pratique des mesures visant à éviter, réduire ou atténuer les émissions de carbone et à promouvoir l'efficacité énergétique. Confirmer que tous les sites appartenant à la société minière rendent compte de la performance environnementale pour garantir l'exhaustivité de la production de rapports
- Examiner les preuves de l'interaction du site avec les communautés locales et les résultats desdites interactions.

**10.4 Nous œuvrerons à améliorer l'efficacité de notre consommation d'énergie et à minimiser l'intensité de nos émissions de gaz à effet de serre. Nous mesurerons et rendrons compte de nos émissions en équivalent de CO2, conformément aux normes de signalement acceptées.**

- Entreprendre une évaluation énergétique et des gaz à effet de serre sur chaque site
- Déterminer les mesures qui peuvent être prises pour minimiser les émissions des gaz à effet de serre et promouvoir l'efficacité énergétique. Envisager de fixer des objectifs concernant les émissions de GES ou l'efficacité énergétique
- Mettre en œuvre ces mesures, dans la mesure du possible
- Publier des rapports sur les émissions en équivalent de CO2 conformément aux méthodologies acceptées sur le plan international
- Réaliser une évaluation pour déterminer dans quelle mesure le changement climatique pourrait avoir une incidence sur les activités d'une société et les communautés proches des sites miniers ; une telle évaluation peut être réalisée individuellement au niveau du site ou de la société, mais doit englober tous les sites. Les impacts potentiels peuvent inclure, sans toutefois s'y limiter, la disponibilité de l'eau, l'intensité des précipitations, les risques d'inondation ou de sécheresse, le niveau d'humidité des sols, la chaleur, le froid, la stabilité du pergélisol, l'afflux de maladies
- Adhérer au Groupe de travail sur l'information financière liée au climat (TCFD), dans le cadre duquel la société divulgue l'impact (y compris monétaire) sur ses opérations du fait du changement climatique
- Lorsque l'évaluation indique que le site minier ou les populations voisines peut ou peuvent être considérablement affecté(es), mettre en place des mesures pour accroître leur résilience.

- Examiner l'existence d'évaluations énergétique et des gaz à effet de serre sur chaque site
- Examiner l'évaluation au niveau du site des mesures qui peuvent être prises pour éviter, réduire ou atténuer les émissions de gaz à effet de serre et promouvoir l'efficacité énergétique
- Examiner au niveau du site la mise en œuvre pratique des mesures visant à éviter, réduire ou atténuer les émissions de gaz à effet de serre et à promouvoir l'efficacité énergétique (en incluant des objectifs)
- Confirmer l'existence de rapports publics de la société sur les émissions en équivalent de CO2 et établir au sujet de quelles émissions la société dresse ses rapports (c'est-à-dire les émissions de portée 1, de portée 2 et de portée 3, y compris les éventuelles émissions fugitives)
- Examiner les émissions de carbone pour s'assurer que la société capte les données de manière complète et précise dans toutes ses opérations
- Examiner les sources (p. ex. l'Institute of Economic Affairs ou IEA) relatives aux facteurs de carbone que la société utilise pour calculer les émissions de carbone afin de garantir leur crédibilité
- Examiner l'existence d'évaluations des risques liés au changement climatique
- Passer en revue la divulgation TCFD et l'analyse de scénarios de la société
- Examiner la mise en œuvre des mesures visant à accroître la résilience des sites et des communautés locales.



### Propriété intellectuelle et autres droits

© 2019 World Gold Council. Tous droits réservés. World Gold Council et Circle device sont des marques déposées du World Gold Council ou de ses sociétés affiliées.

Toutes les références au prix de l'or de la LBMA sont utilisées avec l'autorisation d'ICE Benchmark Administration Limited et ont été fournies uniquement à des fins d'information. ICE Benchmark Administration Limited n'accepte aucune responsabilité concernant l'exactitude des prix ou des produits auxquels ces prix font référence. Les autres contenus tiers sont la propriété intellectuelle du tiers en question et tous les droits lui sont réservés.

La reproduction et la diffusion de toutes ces informations est expressément interdite sans l'autorisation écrite préalable du World Gold Council ou du propriétaire de la propriété intellectuelle correspondant, sauf dans les cas précisés ci-dessous.

L'utilisation des statistiques présentées dans le présent document est autorisée à des fins d'examen et de commentaire (y compris de commentaire médiatique), dans le respect des pratiques équitables en vigueur dans le secteur, et est soumise aux deux conditions suivantes : (i) seuls des extraits limités des données ou de l'analyse peuvent être utilisés ; et (ii) toute utilisation de ces statistiques doit être accompagnée d'une référence au World Gold Council et, au besoin, à Metals Focus, à Refinitiv GFMS ou à d'autres sources tierces identifiées, comme étant leur source.

Le World Gold Council ne garantit pas l'exactitude ou le caractère complet de ces informations. Le World Gold Council n'accepte aucune responsabilité pour toute perte ou dommage émanant directement ou indirectement de l'utilisation de ces informations.

Ces informations ne constituent pas une recommandation ou une offre d'achat ou de vente d'or, de produits ou services liés à l'or ou de tous autres produits, services, garanties ou instruments financiers (collectivement « Services »). Les investisseurs doivent discuter de leur situation individuelle avec les professionnels de l'investissement adaptés avant de prendre de décision concernant tous Services ou investissements.

Le présent document comporte des affirmations concernant l'avenir, telles que des déclarations utilisant les termes « croit », « prévoit », « pourrait » ou « suggère », ou une terminologie similaire, qui sont basées sur les prévisions actuelles et peuvent être amenées à changer. Les affirmations concernant l'avenir comportent un certain nombre de risques et d'incertitudes. Il ne peut y avoir de garantie que ces affirmations concernant l'avenir se concrétisent. Nous n'assumons aucune responsabilité en matière de mise à jour de telles affirmations concernant l'avenir.



La couverture est imprimée sur du papier fabriqué à 100 % en fibres recyclées et le produit porte l'écolabel « Ange Bleu ». L'usine de fabrication est accréditée en vertu de la norme environnementale ISO14001 et les fibres ont été blanchies au moyen d'un procédé de blanchiment sans chlore élémentaire (ECF).



Les pages de texte sont imprimées sur du papier certifié FSC, entièrement produit grâce à l'énergie éolienne et contenant 100 % de fibres recyclées post-consommation.

Ce papier est certifié par Green Seal comme étant conforme aux normes FSC qui promeuvent une gestion respectueuse de l'environnement, avantageuse socialement et économiquement viable des forêts du monde.

**World Gold Council**  
10 Old Bailey, London EC4M 7NG  
Royaume-Uni

**T** +44 20 7826 4700

**F** +44 20 7826 4799

**W** [www.gold.org](http://www.gold.org)