

LISTE DES PARTICIPANT.ES

NATIONS AUTOCHTONES

ANDY BARIBEAU, NATION CRIE D'EEYOU ISTCHEE
THIERRY BIRON, CONSULTANT
JEREMY EINISH, NASKAPI NATION OF KAWAWACHIKAMACH
CHEF RÉAL MCKENZIE, COMMUNAUTÉ INNUE DE MATIMEKUSH-LAC JOHN
CHEF JEAN-CHARLES PIÉTACHO, COMMUNAUTÉ INNUE D'EKUANITSHIT
BILLY SHECANAPISH, NASKAPI NATION OF KAWAWACHIKAMACH

ENTREPRISES MINIÈRES

GRACE BARRASSO, ARCELOR MITTAL
JACYNTHÉ LAFOND, NEWMONT
KELLY LEBLANC, NOUVEAU MONDE GRAPHITE
WILFRIED MABONDZO, TATA STEEL
ALEXANDRE METERISSIAN, MÉTAUX BLACKROCK
MYRZAH TAVAREZ-BELLO, MINIÈRE 03

ASSOCIATION MINIÈRE DU QUÉBEC

MICHELINE CARON
STÉPHANIE TREMBLAY

RÉSEAU MINÉRAL

SABRINA BOURGEOIS
THIERRY RODON

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ EXÉCUTIF	4
INTRODUCTION	6
EMPLOIS ET FORMATION	7
Sécurisation culturelle	7
Recrutement et rétention de la main-d'œuvre autochtone	7
Formations	8
COMITÉS DE SUIVI	10
LES IMPACTS DE L'ACTIVITÉ MINIÈRE ET DES ERAS	11
Impacts cumulatifs sur l'environnement, la biodiversité et les activités traditionnelles	11
Impacts économiques	11
Impacts sociaux	12
AUTRES CONSIDÉRATIONS SUR LA MISE EN ŒUVRE DES ERAS	13
La communication et la confiance	13
La capacité des nations autochtones et des entreprises minières	13
Le rôle des syndicats	14
Le rôle des gouvernements	14
RÉFLEXIONS SUR L'AVENIR DES ERAS	16
PARTENAIRES	17



Du 13 au 14 décembre 2022, le réseau de connaissances sur les rencontres minières et le développement durable autochtone (réseau MinErAL) et l'Association minière du Québec (AMQ) ont tenu un atelier sur la mise en œuvre des ententes sur les répercussions et les avantages (ERAs). Ce résumé met en lumière les enjeux discutés lors de cet atelier.

Emplois et formation

- Les cibles d'emplois autochtones et de formation établies dans les ERAs sont difficilement atteintes par les entreprises minières et peuvent être des sources de conflits entre les différentes parties.
- La mise en place d'un environnement de travail culturellement sécurisant doit être mis en place par les entreprises minières afin de permettre une meilleure inclusion des employés autochtones.
- De nombreux obstacles ont été soulevés quant au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre autochtone, notamment la discrimination et le racisme que subissent les employé.es autochtones, les problèmes de dépendance, les impacts du navettage aéroporté (« Fly-in fly-out »), et les partenariats de convenance.
- Les formations sur les emplois miniers devraient respecter les demandes exprimées par les communautés, tout en anticipant les prochains cycles de vie de la mine et en considérant les enjeux de gouvernance.

Comités de suivi

- Les comités de suivi environnementaux et les comités de suivi sur la mise en œuvre des ERAs sont des lieux d'échange et de partage d'informations incontournables dont la vocation première est de maintenir une confiance réciproque entre les parties signataires.
- L'organisation d'ateliers spécifiques avec d'autres groupes de la nation (ex. femmes, ainé.es...) dans les comités de suivi environnementaux favoriserait le transfert de connaissance et permettrait une meilleure collaboration.
- Un accès direct entre les membres du comité de suivi, les décisionnaires de l'entreprise minière et la nation autochtone est nécessaire.

Les impacts de l'activité minière et les ERAs

- Les impacts potentiels des activités minières sur l'environnement, la biodiversité et les activités traditionnelles autochtones sont variés. L'entreprise doit adopter une approche holistique et considérer l'environnement dans sa globalité.
- Il faudrait prévoir les impacts potentiels de chacune des étapes du cycle minier et de ne pas se limiter à la période d'exploitation. La participation des communautés autochtones dans l'élaboration des plans de fermeture de la mine et des plans de restauration permettrait aux entreprises de prendre en considération leurs besoins.

Autres considérations sur la mise en œuvre des ERAs

- La communication est primordiale entre les communautés et les entreprises minières. Il faut établir des relations, basées sur le respect et la confiance, qui vont au-delà des considérations réglementaires fédérales et provinciales.
 - Des mesures doivent être prises afin de prioriser la relation entre l'entreprise minière et le conseil de bande ou gouvernement autochtone. Des rencontres régulières pourraient ainsi être mises en place et un accès direct entre les chefs autochtones et la direction de l'entreprise pourrait être instauré.
 - Les membres de la communauté doivent être plus impliqués. Afin de contribuer à une meilleure communication, des réunions communautaires pourraient être mises en place afin de garantir une meilleure transparence et une meilleure accessibilité sociale autour du projet.
 - Les entreprises minières doivent, dans leurs interactions avec les nations autochtones, tenir compte de leur manque de ressources humaines. Il en va de même pour les entreprises minières juniors qui peinent à répondre aux demandes des nations autochtones.



- Les conventions collectives de certains syndicats peuvent être une source de conflits lorsqu'elles priment sur l'ERA et engendrent un sentiment d'exclusion des employé.es autochtones. Toutes les parties devraient se réunir afin de trouver des solutions adaptées.
- Le rôle des gouvernements dans la mise en œuvre des ERAs est crucial.
 - Les enjeux liés à l'impôt sur le revenu peuvent être un frein au recrutement des employé.es autochtones..
 - Les systèmes de gestion de titre minier auraient des répercussions négatives sur les communautés en ne respectant pas les droits autochtones et en ébranlant la confiance des autochtones envers le secteur minier.

Réflexions sur l'avenir des ERAs

- Il serait judicieux d'aller au-delà des réglementations et obligations légales imposées à l'industrie afin de mieux prendre en compte les besoins et les attentes des nations autochtones.
- Il peut s'avérer difficile de proposer des pistes d'amélioration étant donné le cadre rigide des ERAs.
- Il serait pertinent d'inclure des membres de la nation autochtone dans le Conseil d'administration et la haute direction de l'entreprise minière.

Introduction

Les 13 et 14 décembre 2022, le Réseau de connaissances sur les rencontres minières et le développement durable autochtone (réseau MinErAL) et l'Association minière du Québec (AMQ) ont tenu un atelier sur la mise en œuvre des ententes sur les répercussions et les avantages (ERAs) qui a réuni des représentant.es de nations autochtones et d'entreprises minières. L'activité s'est déroulée à Montréal, un territoire autochtone non cédé historiquement reconnu comme un lieu de rassemblement de nombreux peuples autochtones, dont la nation Kanien'kehá:ka. Lors des discussions, les participant.es ont partagé leurs expériences, questionnements et réflexions sur la mise en œuvre de plusieurs facettes des ERAs. Les participant.es ont aussi cherché à savoir si les impacts négatifs d'une mine sont suffisamment compensés par les retombées positives des ERAs. Lors des discussions, des participant.es ont également partagé des témoignages sur l'influence des politiques de colonisation (par exemple le système des pensionnats et le racisme systémique) et de l'héritage minier (par exemple l'absence de restauration minière et les impacts environnementaux et sociaux) sur les relations contemporaines entre l'industrie minière et les Autochtones. Tous les participant.es partageaient d'ailleurs la perception que les ERAs ne sont pas des contrats, mais des documents vivants qui façonnent les relations entre les signataires.

Les participant.es ont convenu.es de discuter sous la règle du Chatham House. Ce résumé fait ainsi la synthèse des principaux éléments discutés sans les attribuer aux personnes qui les ont exprimés.



Emplois et formation

Les ententes sur les répercussions et les avantages (ERAs) incluent souvent des cibles d'embauche d'employé.es autochtones, de la formation d'employé.es autochtones, un programme d'aide au développement d'entreprises autochtones et/ou de cibles de contrats réservés pour les entreprises autochtones. Les participant.es ont rapporté.es que la mise en œuvre de ces dispositions peut être un défi et une source de conflit entre les signataires.

Nous avons regroupé les principaux éléments de discussion qui portaient sur le thème des emplois et de la formation dans 3 sous-thèmes principaux : la sécurisation culturelle, le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre autochtone, ainsi que la formation.

Sécurisation culturelle

D'abord, les participant.es ont rapporté que l'expérience de travail des employé.es autochtones peut différer de celles de leurs collègues allochtones. Les employé.es autochtones peuvent, par exemple, avoir un choc culturel et ressentir un sentiment d'exclusion. Afin de bâtir une relation de confiance, les entreprises ont un rôle important quant à l'intégration culturelle de leurs employé.es autochtones, en partie par la sécurisation culturelle.

Ensuite, de bonnes pratiques des entreprises minières ont été rapportées telles que l'organisation de moments de socialisation et d'activités culturelles lors desquelles les employé.es peuvent inviter des membres de leurs familles afin d'échanger des histoires avec leurs collègues, des aîné.es et manger des mets autochtones. La valorisation des langues autochtones sur le milieu de travail serait également importante -en particulier les langues parlées par les communautés avoisinantes. Dans le même ordre d'esprit, certain.es participant.es ont suggéré que les employé.es autochtones devraient être rémunéré.es pour les congés culturels (par exemple des activités de chasse, des événements dans la communauté, la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, etc.). Cette sensibilisation culturelle doit concerner l'ensemble des employé.es de l'entreprise minière.

Enfin, des participant.es ont rapporté de bons résultats lorsque les activités d'orientation des employé.es incluent une présentation sur les nations autochtones. La tenue de rencontres d'équipe en français et en anglais faciliterait par ailleurs l'inclusion d'employé.es autochtones dont la seconde langue est l'anglais.

Recrutement et rétention de la main-d'œuvre autochtone

D'abord, la discrimination et le racisme ont été identifiés comme des barrières à l'emploi. Dès l'affichage de postes disponibles, des personnes autochtones hésiteraient à postuler de crainte de vivre une expérience négative. En même temps, les Autochtones seraient plus intéressé.es à travailler pour des sous-traitants autochtones que pour l'entreprise minière afin de ne pas payer d'impôt-et ce même si des avantages ont été identifiés (par exemple le régime de retraite et les soins de santé que peuvent offrir les entreprises minières). En parallèle, les entreprises minières sont confrontées à des problématiques récurrentes lors des embauches, y compris le faible niveau d'éducation dans les nations autochtones. Il peut donc être difficile de trouver une personne qui répond à toutes les exigences (par exemple être multilingue, avoir les permis et l'expérience nécessaires pour l'emploi). Afin de répondre à ces problématiques, il a été souligné que plusieurs entreprises minières offrent une formation complémentaire aux candidat.es n'ayant pas leur diplôme de secondaire 5 afin de ne pas les pénaliser.

Ensuite, les participant.es ont également identifié les problèmes de dépendance comme une barrière à la rétention de la main-d'œuvre autochtone. La politique de tolérance zéro sur les sites miniers de plusieurs entreprises implique que lorsqu'un.e employé.e se présente sur son lieu de travail sous l'influence de drogues ou d'alcool, cette personne est renvoyée à son domicile et perd son emploi. Cela peut les empêcher de postuler à nouveau dans l'entreprise, et ce même plusieurs années après l'évènement. Les dépendances sont toutefois un problème social important dans de nombreuses nations autochtones et, bien que les ERAs ne traitent habituellement pas de cette question, des participant.es ont soulevé le rôle positif que pourraient avoir les entreprises minières afin d'aider ces personnes. Par exemple, au lieu de les renvoyer, les entreprises minières pourraient les soutenir financièrement pour aller chercher de l'aide-et

ce même si ces employé.e.s sont employés par des sous-traitants et non directement auprès de l'entreprise. Plusieurs nations ont également des projets de centres de thérapie ou de désintoxication que les entreprises pourraient appuyer. L'importance de guérir ces personnes a été soulignée, on ne peut pas travailler si l'on n'est pas en bonne santé.

De plus, les participant.es ont rapporté que le navettage (ou « fly-in fly-out ») serait de plus en plus populaire en dépit du fait qu'il ne serait pas adapté aux jeunes familles. Il a été également rapporté que lorsque des personnes autochtones désirent travailler en navettage, cela peut créer des conflits avec certains syndicats dont la convention collective donnerait l'exclusivité au personnel syndiqué. De plus, avec le navettage, beaucoup se relocalisent et on assiste à un exode des membres les plus éduqué.es de la nation vers les centres urbains.

En considérant ces éléments, il a été rapporté que les cibles d'employé.es autochtones contenus dans l'ERA peuvent engendrer de la déception à la fois pour l'entreprise minière qui espère engager des membres des communautés afin de pourvoir à ses emplois disponibles et pour la nation autochtone qui souhaite garder sa main-d'œuvre afin de continuer à offrir des services et de promouvoir l'économie locale. Il a été recommandé de prendre en considération la démographie des nations autochtones et d'éviter les suivis strictement comptables sur cette question (par exemple des objectifs chiffrés fixes). Certaines ERAs proposent des pistes de solution comme remplacer les cibles d'emplois par un système de pointage qui considère les capacités de la nation autochtone dans une perspective plus large. Par exemple, le pointage augmenterait lorsque l'employé.e a accès à des opportunités d'avancement dans l'entreprise-une pratique qui valorise la main-d'œuvre autochtone. En outre, les affichages de poste doivent être adaptés aux calendriers des nations et aux profils des membres. Le processus d'embauche doit être transparent et l'entreprise devrait considérer l'intérêt des membres de la communauté envers les métiers de la mine. Une meilleure sensibilisation à ces métiers, en amont du processus d'embauche, serait une bonne pratique.

Enfin, il a été souligné qu'il existe un grand nombre d'entreprises autochtones dans le secteur minier. Lorsque l'ERA contient des cibles de contrats auprès des entreprises d'une nation autochtone, il faut d'abord s'entendre sur une définition de ce que constitue une entreprise autochtone afin d'éviter les partenariats de convenance. Les contrats doivent aussi considérer les perspectives à long terme de l'entreprise autochtone. En ce sens, il a été souligné qu'il serait important de ne pas seulement créer des emplois pour l'entreprise minière, mais aussi de créer des entreprises qui continueront d'offrir des services après la fermeture éventuelle de la mine (par exemple dans la construction, etc.).

Formations

Les participant.es ont discuté de trois types de formation : les formations sur les métiers de la mine, les formations sur le suivi environnemental et les formations sur la sécurisation culturelle. L'emphase a été mise par les participant.es sur l'importance de créer des formations sur les métiers de la mine en fonction des demandes de la communauté, d'anticiper les prochains cycles de vie de la mine, et de considérer les enjeux de gouvernance des nations autochtones.

D'abord, il a été souligné que ces formations peuvent être une opportunité économique intéressante pour les nations autochtones. Les nations peuvent d'ailleurs profiter d'un soutien financier de certains ministères pour mettre sur pied des projets de formation. Toutefois, un.e participant.e a témoigné que l'ERA de son entreprise avec une nation autochtone comprenait des fonds réservés afin de construire un centre de formation dans une communauté autochtone spécifique. Après la construction du centre de formation, celui-ci est resté inoccupé au profit d'un centre de formation régional qui répondait mieux aux besoins de la nation autochtone. La coordination entre la nation et l'entreprise est donc primordiale lorsqu'on met en œuvre les dispositions de l'ERAs. Par ailleurs, les minières peuvent accompagner leurs partenaires pour offrir des formations qui ne sont pas en lien avec la mine, mais avec les besoins de la nation autochtone (par exemple en ressources humaines). Des perspectives de partenariats, y compris entre les différentes entreprises minières, soutiendraient de tels efforts.

Ensuite, des problématiques récurrentes ont été identifiées. Il arrive en effet souvent qu'il manque de postulant.es pour les formations. Aussi, même lorsque les entreprises offrent des formations aux employé.es autochtones pour trouver des emplois, il est souvent difficile d'atteindre les objectifs d'emploi autochtone. Lorsque cela survient, l'entreprise se trouve dans une impasse afin d'atteindre les cibles fixées dans l'ERA et elle peut se sentir démunie. Dans le même ordre d'esprit, les formations qui se déroulent dans les centres urbains engendrent des défis spécifiques pour l'entreprise. Par exemple, il arrive que les personnes en formation quittent la formation à cause du choc culturel. Il peut arriver que les postulant.es, après la formation, décident de ne pas travailler pour l'entreprise afin de rester vivre en ville ou/et sont recruté.es par une autre entreprise.

Enfin, plusieurs bonnes pratiques ont été identifiées quant aux formations. Il s'agit d'abord de créer ou maintenir une bonne coordination entre l'entreprise minière et la nation autochtone afin de considérer le cycle de vie de la mine et les futurs besoins des parties. Il faudrait également embaucher les postulant.es après la fin de la formation, offrir des stages pour les jeunes des écoles locales afin de les familiariser aux métiers de la mine, et offrir des formations qui se déroulent sur le site minier afin de faciliter l'inclusion des employé.es autochtones et leur rétention (par exemple les programmes d'apprenti.es, dans lesquels les postulant.es sont rémunéré.es).

Pour conclure, certains programmes et formations ont été mentionnés lors des discussions. Il s'agit du programme *L'Essentiel des mines* (offert en partenariat par le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière et l'Assemblée des Premières Nations), du programme *BEAHR* (offert par ECO Canada), du *Water First Internship Program* (offert par Water First Education & Training Inc.), du *Programme des gardiens Autochtones* (offert par Parcs Canada), de la formation *Les saisons des peuples* (offert en partenariat entre le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des Mines et l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue).



Comités de suivi

Les dispositions des ententes sur les répercussions et les avantages (ERAs) permettent habituellement la création de comités dans lesquels des représentant.es de l'entreprise minière et de la nation autochtone peuvent échanger régulièrement sur des sujets précis. Les participant.es ont discuté de deux types de comités : les comités environnementaux et les comités de suivi sur la mise en œuvre des ERAs.

Concernant les deux types de comités, ils ont été décrits comme des lieux d'échange et de partage d'informations qui ont le potentiel de soutenir une relation de confiance réciproque entre les parties signataires. Il a été souligné que l'entreprise minière et la nation autochtone doivent s'entendre dès le départ sur leurs attentes, ainsi que sur les rôles et les expertises des membres qui siégeront sur ces comités - en particulier puisque la capacité des nations peut être limitée à cause du manque de ressources humaines et du grand nombre de comités. Par ailleurs, les participant.es autochtones ont affirmé que les entreprises doivent faire plus d'efforts de vulgarisation et de synthèse des informations partagées.

En premier lieu, les participant.es ont affirmé que les comités environnementaux sont désormais incontournables au Canada. Il ne faut d'ailleurs pas les confondre avec les comités citoyens de suivis environnementaux qui peuvent exister auprès de la population allochtone. Toutes les ERAs créent des comités qui abordent la question environnementale. Parfois ces comités abordent aussi des questions de santé et sécurité. Les participant.es ont soulevé qu'un défi récurrent est d'arrimer les savoirs traditionnels autochtones avec les savoirs scientifiques non autochtones. Les perspectives et les attentes envers les fonctions du comité peuvent donc différer (par exemple lorsque les entreprises minières se basent plutôt sur la réglementation environnementale). En même temps, plusieurs groupes issus de la nation autochtone peuvent avoir des perspectives/besoins différents sur les questions environnementales (par exemple les chasseurs, certaines familles dont les terres sont à proximité de routes ou du site, etc.). L'organisation d'ateliers spécifiques avec chaque groupe a été identifiée comme une bonne pratique afin d'encourager un meilleur transfert des connaissances. Il a aussi été proposé que les nations autochtones, avec le support financier de l'entreprise et/ou de programmes de subvention gouvernementale, devraient elles-mêmes faire le suivi environnemental. Cela serait particulièrement utile dans des contextes où la relation entre l'entreprise minière et la nation autochtone est à rebâtir. Il pourrait donc s'agir d'opportunités intéressantes de collaboration et d'apprentissage pour l'entreprise minière et les nations autochtones. Par ailleurs, il a été souligné que ces comités devraient aussi considérer les impacts sociaux et culturels des activités minières.

En second lieu, les comités de suivi sur la mise en œuvre de l'ERA ont un rôle important sur le suivi de l'entente et la relation entre les signataires. Une erreur des nations autochtones serait de nommer uniquement des personnes issues du milieu des affaires sur ces comités. Le milieu communautaire et les femmes sont généralement sous-représentés. En même temps, les dossiers traités sont souvent politiques, alors que les membres qui siègent sur ces comités n'ont généralement pas assez d'autorité pour prendre des décisions. Un accès direct entre les membres du comité et les personnes qui ont un pouvoir décisionnel dans l'entreprise minière et la nation autochtone serait une bonne pratique. Par ailleurs, un.e participant.es a soulevé qu'une rencontre annuelle entre la présidence de l'entreprise minière et le ou la chef de la nation autochtone favorisait le bon déroulement des activités du comité. Désigner une personne responsable de la mise en œuvre de l'entente, une personne autochtone, favoriserait aussi la mise en œuvre des dispositions.

Les impacts de l'activité minière et les ERAs

Les participant.es ont identifié plusieurs impacts de l'activité minière. Les discussions ont porté sur les impacts positifs et négatifs quant à l'environnement, la biodiversité et les activités traditionnelles, la société ainsi que l'économie. Les enjeux associés à la restauration minière ont aussi été abordés.

Impacts cumulatifs sur l'environnement, la biodiversité et les activités traditionnelles

Les activités minières entraînent souvent des impacts sur l'environnement, la biodiversité et les activités traditionnelles autochtones telles que la chasse, la pêche, le piégeage et la cueillette. C'est d'abord dans cette optique que les participant.es ont mis de l'avant une perspective holistique de l'environnement afin qu'il soit considéré dans sa globalité. Il ne faut pas considérer le suivi environnemental comme un exercice comptable. Par exemple, s'il reste 300 saumons dans une rivière, mais que le goût du saumon a changé, les membres de la nation autochtone ne le pêcheront pas. L'inclusion des savoirs traditionnels et de l'utilisation du territoire par les membres des communautés sont essentielles afin de bien comprendre et mesurer ces impacts.

Ensuite, les avantages de prévoir les impacts potentiels de chaque cycle de vie de la mine ont été aussi soulevés. En particulier, certaines dispositions des ERAs peuvent traiter de la fermeture de la mine. Une bonne pratique serait d'inclure les familles dans la création du plan de fermeture de la mine et des plans de restauration afin de répondre à leurs besoins (par exemple le choix des plantes et des arbres qui seront introduits dans l'environnement). Une réhabilitation environnementale progressive, en collaboration avec la communauté, peut augmenter la biodiversité au profit des membres de la nation autochtone qui pratiquent des activités traditionnelles sur le territoire.

Enfin, il arrive que les opérations des entreprises minières soient sur d'anciens sites miniers et qu'elles héritent en conséquence de leur historique. Les nations autochtones n'étaient pas souvent consultées par le passé et plusieurs sites miniers ont fermé dans les dernières décennies sans aucune restauration minière. Plusieurs personnes autochtones ont aussi subi le racisme et la discrimination sur leur lieu d'emploi et dans les villes minières. Cela peut entraîner des enjeux particuliers dans les relations entre l'entreprise minière et la nation autochtone, entre autres puisque les entreprises ne peuvent régler les problèmes du passif environnemental des anciennes mines. Les communautés doivent être bien informées sur la limite et la portée des actions des entreprises minières puisque cela peut influencer négativement les relations.

Impacts économiques

Les participant.es ont longuement discuté des redevances qui sont incluses dans toutes les ERAs. Elles sont versées par l'entreprise minière auprès du conseil de bande ou du gouvernement autochtone une fois par trimestre selon les profits de la production. Ces redevances peuvent avoir des répercussions positives et négatives.

D'abord, les ERAs prévoient d'encourager l'économie locale de nombreuses manières (par exemple en créant des partenariats et/ou des fonds dédiés, en privilégiant d'avoir des contrats avec les entreprises minières locales, etc.). Un.e participant.e a soulevé que lorsqu'on combine les retombées économiques des contrats et de l'employabilité, cela représente beaucoup d'emplois locaux et de la fierté pour la nation autochtone. Le partage des redevances au sein de la communauté a aussi été discuté positivement. Habituellement, les ERAs identifient les familles et/ou communautés qui subissent le plus d'impacts négatifs de l'activité minière. Ces dernières reçoivent plus de redevances en compensation. En conséquence, il est important que le partage de la richesse soit organisé en fonction des impacts de l'activité minière, mais aussi de la démographie des communautés signataires.

Ensuite, l'ensemble des participant.es ne se sont pas entendus quant à l'idée qu'une nation autochtone profite significativement de la signature d'une entente et du paiement reçu. Plusieurs impacts économiques négatifs ont été identifiés, notamment que les ERAs n'encouragent pas suffisamment l'économie locale qui n'est pas liée au secteur minier. Certaines nations autochtones sont confrontées à des retards récurrents dans le paiement des redevances. Il est aussi difficile de créer de nouvelles entreprises autochtones lorsque les membres de la nation ne possèdent pas les compétences recherchées. En même temps, il y a parfois des centaines de titres miniers à proximité des nations autochtones puisqu'il s'agit d'une pratique récurrente pour les spéculateurs d'acheter des titres miniers autour des projets avancés. Si tous les projets anticipés vont de l'avant, les nations autochtones ne pourront sans doute pas en bénéficier financièrement puisqu'elles n'auront pas les ressources humaines nécessaires. Si cela survient, la nation risque d'être confrontée à des impacts environnementaux et sociaux négatifs, sans contrepartie économique positive qui lui permettrait de compenser les répercussions. En même temps, cette pratique limite la croissance des entreprises minières qui doivent souvent acheter plus de titres miniers que nécessaire afin de se protéger des spéculations financières.

Impacts sociaux

Les participant.es ont identifié plusieurs impacts sociaux qui peuvent survenir dans les nations autochtones pendant et après les activités minières d'une entreprise. D'abord, plusieurs nations sont concernées par l'impact du navettage et l'exode de leurs membres vers les centres urbains. En même temps, même lorsque les individus restent dans leur communauté, leur occupation du territoire diminue. Par exemple, si un territoire n'est pas utilisé pendant 20 à 25 ans à cause de l'activité minière, il y a une perte de transfert de connaissances qui doit être reconnue et compensée. L'importance de respecter les aîné.es, y compris lorsqu'on parle d'acceptabilité sociale des projets, a également été mise de l'avant sur ces questions.

Ensuite, les salaires élevés du secteur minier peuvent exacerber des problèmes sociaux existants comme les dépendances. La consommation de drogues est, en effet, un réel enjeu pour les nations autochtones. La présence des activités minières apporte souvent plus de drogue dans les communautés avoisinantes puisque tous les aéroports régionaux n'ont pas les outils pour détecter et freiner le transport de drogue vers les communautés. Certain.es participant.es ont témoigné que des membres des nations autochtones peuvent être amenés à avoir des problèmes de consommation de drogue du fait, par exemple, que ces personnes ont de longs quarts de travail et/ou perdent leur identité en raison du choc culturel ressenti au travail. Toutefois, les entreprises minières peuvent offrir des services sociaux sur le site minier afin d'aider les personnes qui ont des problèmes de dépendance.

Certaines entreprises peuvent payer des thérapies, mais ça se limite habituellement aux employé.es qui travaillent directement pour l'entreprise minière -ce qui exclut les employé.es d'entreprises autochtones qui travaillent sur le site. Dans le même ordre d'esprit, les entreprises minières peuvent contribuer financièrement aux projets des communautés. Par exemple, elles peuvent soutenir la construction de maisons et/ou de résidences pour étudiant.es, ainsi que d'un centre local de thérapie ou de désintoxication. En faisant des dons communautaires, elles peuvent aussi contribuer au maintien d'activités traditionnelles. Les agents communautaires, qui font le lien entre l'entreprise minière et la nation autochtone, peuvent faciliter de tels projets. Ces entreprises peuvent combler un écart lorsqu'elles financent des projets que le gouvernement ne finance habituellement pas ou pas entièrement.

Enfin, la fermeture sociale de la mine doit habituellement être mieux planifiée, et de façon collaborative, entre la nation autochtone et l'entreprise. Par exemple, il ne faut pas non plus que les autres secteurs socio-économiques locaux perdent trop de ressources humaines pendant les phases du cycle de vie de la mine afin qu'ils puissent être fonctionnels après la fermeture. Il faut également faire attention de ne pas favoriser le décrochage scolaire des jeunes qui voudraient travailler dans le secteur minier et qui sont attirés par les salaires élevés.

Autres considérations sur la mise en œuvre des ERAs

Les participant.es ont soulevé plusieurs considérations novatrices quant à la mise en œuvre de l'ERA qui s'ajoutent aux considérations habituelles quant aux emplois, aux comités de suivi et aux impacts. Ces réflexions portaient sur la communication, les capacités des parties signataires, le rôle des gouvernements, ainsi que le rôle des syndicats.

La communication et la confiance

D'abord, l'ensemble des participant.es ont mis de l'avant l'importance de maintenir une bonne communication et de créer une relation de confiance entre l'entreprise minière et la nation autochtone. En ce sens, les ERAs ont été décrites comme un document vivant et non un contrat. Elles représentent le début de la relation entre les parties. Pour créer une relation de confiance, il serait d'ailleurs nécessaire d'aller plus loin que les exigences réglementaires fédérales et provinciales. Il faut éviter de créer une relation administrative.

Ensuite, les participant.es ont mis de l'avant que la relation à prioriser est celle entre l'entreprise minière et le conseil de bande ou gouvernement autochtone. Par exemple, ce n'est pas le rôle de l'entreprise minière de s'immiscer dans les relations entre les familles et le conseil de bande, et ce même si certaines familles sont nommées dans l'entente. Des participant.es ont par ailleurs soulevé que la communication entre l'entreprise minière et la nation autochtone peut s'effriter dans le temps. Le manque de compréhension et les différentes attentes entre les parties quant à la mise en œuvre des dispositions de l'ERA peuvent créer des tensions. Il a été soulevé que certaines personnes autochtones peuvent ressentir que l'entreprise minière porte plus d'attention à la production qu'à l'entente par exemple. En même temps, il arrive souvent que les calendriers et/ou les priorités de nation autochtone et de l'entreprise minière diffèrent.

En outre, plusieurs autres éléments facilitateurs ont été soulevés, notamment que les chefs autochtones et la haute direction de l'entreprise minière aient un accès direct de communication. Une personne a donné comme exemple que la présidence de son entreprise et le ou la chef de la nation autochtone s'appellent au moins une fois par année. Des rencontres régulières, entre les personnes qui font le lien entre les parties, sont également souhaitables afin de pouvoir échanger de l'information et trouver des solutions sans devoir passer par le politique. Cependant, il peut être difficile d'organiser ces rencontres lorsque les nations autochtones sont surconsultées.

Enfin, l'entreprise minière et le conseil de bande ou gouvernement autochtone doivent avoir une bonne communication avec les membres de la nation. Cela peut se faire par l'organisation de réunions communautaires, par exemple. Différents membres de la communauté vont en effet regarder différemment l'ERA à cause de leur utilisation du territoire et/ou de leur emploi. Un processus transparent de négociation, puis de mise en œuvre de l'ERA devrait soutenir la création d'une relation de confiance entre les parties signataires et les membres de la nation autochtone. Il est important de démêler quels sont les objectifs de l'ERA. Lorsqu'il est question de créer une acceptabilité sociale autour du projet, il est donc important de bien communiquer, de respecter les savoirs traditionnels et de s'adapter aux façons de faire de chaque nation.

La capacité des nations autochtones et des entreprises minières

Les capacités et incapacités de l'entreprise minière et de la nation autochtones ont été discutées. Il a d'abord été mis de l'avant que les nations autochtones ont souvent moins de ressources humaines que certaines entreprises minières. Par exemple, il arrive souvent qu'un nombre restreint de personnes puisse avoir des mandats. C'est pour cela qu'il a été soulevé qu'il est préférable de se concentrer sur un projet commun à la fois. En parallèle, les entreprises minières juniors ont habituellement moins de fonds et de ressources humaines. Elles peuvent avoir à gérer des demandes des nations autochtones qui ne sont pas réalisables à cause de leur manque de capacité.

Enfin, une nation autochtone qui a signé plusieurs ERAs avec plusieurs entreprises minières peut avoir du mal à remplir ses engagements. Par exemple, il peut être difficile d'identifier des entreprises autochtones qui peuvent avoir des contrats ou encore des employé.es potentiel.les. Tel qu'il a été soulevé précédemment, dans une telle situation, la nation autochtone ne pourra pas profiter pleinement des impacts positifs de l'activité minière. En même temps, cela peut créer de la déception pour l'entreprise minière qui ne parvient pas à mettre en œuvre certaines dispositions de l'ERA. C'est pour cela qu'une logique comptable n'est pas souhaitable.

Le rôle des syndicats

D'abord, les participant.es ont mis de l'avant que les peuples autochtones sont reconnus comme un groupe vulnérable, par exemple par les standards de bonnes pratiques en matière d'exploitation minière responsable de l'Initiative for Responsible Mining Assurance (IRMA). Les conventions collectives de certains syndicats ont été identifiées comme un obstacle aux engagements internationaux des entreprises minières envers eux. Elles peuvent créer des conflits entre l'entreprise minière et la nation autochtone lorsqu'il n'est pas possible de mettre en œuvre certaines dispositions des ERAs.

Plusieurs exemples de conflits entre les conventions collectives et les ERAs ont été identifiés par les participant.es. Il peut arriver que les syndicats aient des postes réservés (par exemple en navettage) et qu'ils priorisent leurs membres au détriment des personnes autochtones. À contrario, certaines personnes syndiquées ont l'impression que les personnes autochtones vont voler leurs emplois. Les employé.es autochtones peuvent subir le racisme et la discrimination lorsque ces préjugés se propagent sur un site minier.

Enfin, les participant.es considèrent que certains syndicats peuvent avoir une vision désuète du développement économique local et avoir tendance à exclure les nations autochtones. Étant donné la récurrence des tensions sur cette question, l'ensemble des participant.es ont mis de l'avant que toutes les parties devraient se réunir afin d'identifier des pistes de solutions.

Le rôle des gouvernements

Les participant.es ont également discuté du rôle des gouvernements dans le développement minier en général, et dans la mise en œuvre des ERAs en particulier. Cela leur a permis de soulever plusieurs enjeux pour lesquels la participation du gouvernement fédéral et/ou provincial/territorial est cruciale afin de trouver une solution.

D'abord, les enjeux liés aux impôts ont été soulevés. En effet, les membres des Premières Nations ne paient pas d'impôts lorsqu'ils vivent dans une communauté autochtone et travaillent pour des entreprises autochtones. Cela peut être un obstacle au recrutement pour les entreprises minières, en dépit du fait que les employé.es ont accès aux programmes, assurances, et rentes de pension que les entreprises minières offrent à leurs employé.es.

Ensuite, certain.es participant.es ont affirmé que les systèmes de gestion de titre minier de type « click and claim » ne respectent pas les droits autochtones. Ils influeraient aussi négativement sur la confiance entre le secteur minier et les Autochtones. Les participant.es ont recommandé que les permis d'exploration ne soient pas délivrés si les nations autochtones n'ont pas été consultées préalablement. Lorsque les entreprises d'exploration minière ont des impacts négatifs sur les territoires ancestraux, les nations autochtones peuvent en effet se sentir trahies si elles n'ont pas été informées. Cette façon de faire ne respecterait pas le droit à l'autodétermination des peuples autochtones. C'est dans ce contexte que plusieurs nations autochtones ont, par exemple, demandé au gouvernement du Québec d'arrêter les nouveaux projets miniers sur leurs territoires. Il y a un manque de confiance, puisqu'elles peuvent se sentir obligées de participer aux consultations, et ce même si elles s'opposent au projet à cause de ses impacts pressentis.

Par ailleurs, certain.es participant.es ont mentionné que ce n'est pas aux entreprises minières de déterminer quelles nations autochtones ont les revendications territoriales les plus fortes en l'absence d'un traité. Il a été soulevé que le gouvernement fédéral peut avoir une perspective plus large des droits autochtones que le gouvernement provincial/territorial. En élargissant les consultations à plus de groupes autochtones, cela peut créer des conflits entre les nations autochtones puisqu'elles peuvent considérer que certains groupes ne devraient pas être impliqués. Ce n'est pas à l'entreprise minière de déterminer qui doit être ses interlocuteurs et, en ce sens, il y aurait peu de soutien sur les revendications territoriales par les entreprises.

Ainsi, un enjeu potentiel identifié est que lorsqu'une entreprise a plusieurs ERAs pour un projet, cela peut diminuer les bénéfices potentiels des parties. En même temps, les Autochtones considèrent au contraire que c'est à eux de définir leurs territoires. Les territoires autochtones sont traditionnellement fluides, l'imposition de frontières par les traités ou encore les frontières provinciales/ territoriales peuvent engendrer des tensions. Par exemple, si le site minier est dans une province, mais que les communautés autochtones à proximité du site sont situées dans une autre province, c'est la première province qui va bénéficier de redevances. Les nations autochtones qui sont potentiellement les plus impactées par le projet minier peuvent être invisibilisées.

Enfin, il a été aussi mis de l'avant que les mécanismes d'approbation des projets miniers et de suivi ne fonctionnent habituellement pas et qu'il est nécessaire de trouver de nouvelles voies. Pour établir une relation de confiance et remplir leurs engagements internationaux entre les peuples autochtones, les entreprises minières doivent aller au-delà des réglementations fédérales et/ou provinciales/territoriales. Des pistes de solutions ont été proposées, telles que la mise en œuvre de processus d'évaluation environnementale et de suivi environnemental par les Autochtones qui seraient payés par les entreprises minières. La collaboration entre les parties sur les études d'impacts est aussi un exemple de bonne pratique. Des programmes de subvention peuvent aussi soutenir ces initiatives, mais pour cela le gouvernement doit arrêter de sous-financer les programmes. En même temps, il doit reconnaître ces initiatives et les intégrer et/ou les superposer à ses réglementations environnementales et/ou minières.



Réflexions sur l'avenir des ERAs

Les participant.es ont partagé des réflexions sur l'avenir des ententes sur les répercussions et les avantages (ERAs) et de quelles façons elles pourraient mieux répondre aux besoins des parties signataires dans l'avenir. On a notamment mis de l'avant qu'il faudrait aller au-delà des réglementations et des obligations de l'entreprise, afin de répondre aux besoins/ attentes des nations autochtones.

D'abord, il a été mentionné que toutes les ERAs se ressemblent et qu'il peut être difficile de proposer des innovations à cause de leur rigidité. Par exemple, l'enjeu du chevauchement des territoires autochtones implique que des entreprises minières signent parfois des ERAs avec plusieurs nations autochtones. Cela ne serait pas viable, à la fois pour l'industrie et les nations autochtones qui auraient de la difficulté à mettre en œuvre pleinement les dispositions des ERAs afin d'espérer en profiter économiquement. Les parties doivent être plus créatives, par exemple en incluant plusieurs entreprises autochtones et/ou nations par ERA.

Ensuite, plusieurs participant.es ont souligné qu'il faut aller plus loin que l'employabilité et les contrats auprès d'entreprises autochtones, et inclure des membres de la nation autochtone sur le Conseil d'administration et la haute direction de l'entreprise minière. La nation autochtone pourrait également développer des fonds d'investissement de capitaux, avec le soutien des gouvernements et/ou du secteur minier, afin de contrôler les projets en devenant actionnaire majoritaire ou en solidifiant leur partenariat avec les entreprises en devenant actionnaire minoritaire. Cela transformerait la relation entre l'ensemble des parties.

Partenaires

Association minière du Québec

Fondée en 1936, l'Association minière du Québec (AMQ) agit à titre de porte-parole de l'ensemble des entreprises minières productrices de métaux et de minéraux et de leurs installations, des entreprises métallurgiques, des entrepreneurs miniers et des entreprises minières en développement et en exploration sur le territoire québécois. Ses membres représentent donc la très grande majorité de la production québécoise de métaux et de minéraux industriels. Également membres de l'AMQ, les fournisseurs, organismes, institutions et partenaires du secteur minier peuvent participer aux différentes activités de l'Association et profiter des avantages que procurent sa crédibilité et sa notoriété. Outre ses interventions médiatiques, l'AMQ fait des représentations notamment auprès des autorités gouvernementales de tous les niveaux, des élus, et d'autres parties prenantes afin de défendre les intérêts de ses membres. Elle agit aussi comme rassembleuse des acteurs de l'industrie minière, par le biais notamment de ses événements et activités de réseautage.





Le réseau de connaissances sur les rencontres minières et le développement durable autochtone (Knowledge network on Mining encounters and Indigenous sustainable livelihood) rassemble des partenaires et des chercheurs du Nord canadien, de la Fenoscandie, de l'Australie et de la Nouvelle-Calédonie. Ses recherches portent principalement sur les rencontres entre communautés autochtones et les mines. Il offre aux organismes autochtones, aux chercheurs ainsi qu'aux gouvernements locaux et régionaux un lieu d'échange et de partage des savoirs permettant de générer de nouvelles connaissances qui serviront de base à une prise de décision éclairée.

Chaire de recherche INQ sur le développement durable du Nord

Pavillon Charles de Koninck - Local 5144

Université Laval

1030 des Sciences Humaines

Québec (Québec) G1V 0A6

Publication : Chaire de recherche INQ sur le développement durable du Nord

Dirigé par : Thierry Rodon

Rédigé par : Sabrina Bourgeois et Stéphanie Roullier

Conception : Stéphanie Roullier

Crédit photo: Thierry Rodon

Téléphone : 418 656-2131- Poste 404527

Télécopieur : (418) 656-3023

Courriel : info@chairedveloppementnord@ulaval.ca