



# Comité consultatif autochtone

## Mandat

Le présent mandat est élaboré et approuvé conjointement par le Comité consultatif autochtone et le conseil d'administration de la Régie de l'énergie du Canada. Il énonce les fondements, les principes directeurs, les buts et la mission du Comité, ainsi que sa gouvernance et ses activités.

Les liens solides qui existent entre le Comité, le conseil d'administration et la Régie dans son ensemble constituent le fondement d'une collaboration réussie.

### Table des matières

Contexte .....	2
Fondements.....	2
Principes directeurs.....	3
Buts communs .....	3
Mission .....	4
Composition .....	4
Présidence et vice-présidence.....	5
Rôles et responsabilités.....	6
Relation de présidence à présidence .....	7
Secrétariat .....	7
Réunions du Comité .....	7
Conseils du Comité .....	8
Transparence et communication.....	9
Indépendance décisionnelle et conflits d'intérêts .....	10
Autres questions.....	10
Annexe A – Conflits d'intérêts .....	11
Annexe B – Indépendance décisionnelle.....	12



## Contexte

1. La Régie de l'énergie du Canada, qui a succédé à l'Office national de l'énergie, a vu le jour en août 2019 avec l'adoption de sa loi habilitante, la *Loi sur la Régie canadienne de l'énergie* (« LRCE »). L'entrée en vigueur de la LRCE est la conclusion d'une initiative du gouvernement du Canada visant à moderniser l'organisme de réglementation fédéral pour le secteur de l'énergie qui a nécessité de mobiliser les Premières Nations, la Nation métisse et les Inuit, ainsi que des communautés, des parties prenantes et des citoyens de partout au pays.
2. La Régie réglemente l'infrastructure énergétique afin d'assurer l'acheminement sécuritaire et efficace de l'énergie au Canada et ailleurs dans le monde, de protéger l'environnement, de reconnaître et de respecter les droits des Premières Nations, de la Nation métisse et des Inuit, ainsi que de fournir des analyses et des informations pertinentes et opportunes sur l'énergie.
3. Le préambule de la LRCE énonce des engagements importants : assurer la sûreté, la sécurité et la protection de l'environnement, mener à bien la Réconciliation avec les Premières Nations, la Nation métisse et les Inuit, améliorer la compétitivité mondiale du Canada, accroître la transparence, la diversité et l'inclusion, et favoriser l'innovation.
4. Il fait aussi expressément état de l'engagement du gouvernement du Canada à mettre en œuvre la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones* (« Déclaration des Nations Unies »).
5. Le paragraphe 57(1) de la LRCE exige de la Régie qu'elle mette sur pied un comité consultatif dans le but de favoriser la participation des Premières Nations, de la Nation métisse et des Inuit et des organisations des Premières Nations, de la Nation métisse et des Inuit relativement aux pipelines, aux lignes de transport d'électricité, aux projets d'énergie renouvelable extracôtière et aux pipelines abandonnés de son ressort.
6. Le Comité consultatif autochtone (« Comité ») fait partie intégrante de la structure de gouvernance de la Régie et est un élément clé de l'engagement de celle-ci à faire progresser la Réconciliation.
7. Afin de respecter son engagement à favoriser la Réconciliation, la Régie s'emploie à établir une relation renouvelée avec les communautés des Premières Nations, de la Nation métisse et des Inuit, en reconnaissant qu'il n'y a pas eu de bonnes relations dans le passé ou, dans de nombreux cas, aucune relation entre l'organisme fédéral de réglementation de l'énergie et les communautés des Premières Nations, de la Nation métisse et des Inuit.

## Fondements

8. Les travaux et les conseils du Comité s'articuleront autour de la promotion de la Réconciliation en vue d'aider à transformer les relations entre la Régie et les Premières Nations, la Nation métisse et les Inuit, et à donner à la Régie une perspective plus large qui témoigne de la vision du monde des Premières Nations, de la Nation métisse et des Inuit. La Déclaration des Nations Unies, les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation et les Principes régissant la relation du gouvernement du Canada avec les Premières Nations, la Nation métisse et les Inuit constitueront les assises et la feuille de route pour ce travail.



## Principes directeurs

9. Tous les travaux et toutes les interactions du Comité seront guidés par les principes énoncés qui suivent, qui se veulent cumulatifs et d'égale valeur et qui se renforcent mutuellement.



## Buts communs

10. Le Comité et le conseil d'administration s'efforceront d'atteindre les buts et les objectifs communs du Comité, soit :



- a. Des liens serrés sont tissés entre le Comité et le conseil d'administration, mais aussi plus largement au sein de la Régie, de manière à renforcer la confiance et la capacité mutuelles, à favoriser les enseignements ou à permettre de discuter et de décider autrement.
- b. Les conseils du Comité ont une incidence importante, opportune et mesurable sur les stratégies comme sur les travaux de la Régie. Les interactions du Comité avec le personnel de la Régie favorisent le renforcement de l'intelligence culturelle au sein de l'organisation. Le Comité œuvre sur le plan stratégique, en veillant à la mise en pratique tangible de ses conseils, appuyée par une solide gestion du changement. Les conseils du Comité donnent lieu à des changements significatifs dans la façon dont la Régie exécute sa mission, notamment en ce qui a trait à sa surveillance et à ses attentes ainsi qu'à ses exigences à l'endroit de l'industrie qu'elle réglemente.

## Mission

11. La mission première du Comité est de conseiller le conseil d'administration sur l'établissement de liens renouvelés entre la Régie et les Premières Nations, la Nation métisse et les Inuit, ainsi que sur la reconnaissance et le respect de leurs droits inhérents et protégés par la Constitution. Cette aide peut prendre l'une ou l'autre des formes suivantes :
  - a. formuler des conseils sur des questions stratégiques, systémiques et liées à l'élaboration de politiques ou de programmes dans le contexte de la mission du Comité et de la Régie;
  - b. formuler des conseils sur la meilleure façon d'accroître la participation des Premières Nations, de la Nation métisse et des Inuit ainsi que des organisations des Premières Nations, de la Nation métisse et des Inuit aux travaux de la Régie;
  - c. formuler des conseils sur l'intégration des perspectives, des connaissances, des enseignements, des valeurs, des utilisations de l'air, des terres et des eaux, des traditions orales et des visions du monde des Premières Nations, de la Nation métisse et des Inuit dans la réglementation de l'infrastructure énergétique relevant de la Régie pendant tout le cycle de vie des installations;
  - d. aider le conseil d'administration à tenir compte de différentes visions et perspectives, ainsi que de divers besoins, dans le façonnement de la stratégie de l'organisation en vue d'incorporer les droits, les intérêts ou les valeurs des Premières Nations, de la Nation métisse et des Inuit dans les travaux et les processus de la Régie.
12. Au fil du temps, la Régie pourra diffuser les conseils du Comité dans l'ensemble de l'appareil gouvernemental canadien afin de guider l'élaboration des politiques et des programmes à l'appui d'un changement transformateur systémique.
13. Le Comité n'est pas un organisme décisionnel. Il n'intervient pas dans les questions opérationnelles de la Régie et ne formule pas de conseils à la Commission de la Régie de l'énergie du Canada concernant des décisions, ordonnances ou recommandations particulières de la Commission. Il ne conseille pas non plus les autres acteurs de la Régie qui rendent des décisions quasi judiciaires.

## Composition

14. Le Comité reflète la diversité des communautés, des langues, des genres, des régions géographiques, des compétences et de l'expertise des Premières Nations, de la Nation métisse et des Inuit au Canada. Le Comité est composé d'un membre recommandé directement par chacune



des organisations suivantes : l'Assemblée des Premières Nations, l'Inuit Tapiriit Kanatami et le Ralliement national des Métis<sup>1</sup>.

15. À l'exception des membres directement recommandés, la composition du Comité est déterminée par le conseil d'administration. Le conseil d'administration détermine également la durée du mandat, qui peut aller jusqu'à quatre ans. Le mandat des membres peut être reconduit. Un membre du Comité qui souhaite démissionner avant la fin de son mandat doit donner un préavis de deux semaines aux présidents du Comité et au conseil d'administration.
16. La Régie est consciente que les membres du Comité ne sont pas des représentants élus pour en faire partie et que seuls quelques-uns ont été recommandés par des organisations des Premières Nations, de la Nation métisse et des Inuit. Les membres directement recommandés peuvent soumettre au débat du Comité les points de vue et perspectives de l'Assemblée des Premières Nations, de l'Inuit Tapiriit Kanatami et du Ralliement national des Métis, s'ils le jugent approprié.
17. La Régie encourage le Comité à privilégier une démarche intégrée et cohérente dans ses discussions et ses conseils, en recherchant un consensus dans la mesure du possible, comme il est expliqué à la section « Avis du Comité consultatif autochtone » du présent mandat. La Régie sollicite généralement l'avis des membres du Comité en fonction de leurs connaissances, de leur expérience et de leurs vues personnelles.
18. Le Comité ne remplace pas d'autres mécanismes de mobilisation ou la consultation de la Couronne menée par la Régie auprès des Premières Nations, de la Nation métisse ou des Inuit, que ce soit dans le cadre de projets particuliers ou d'autres initiatives de la Régie. Les travaux du Comité ne changent rien non plus aux protocoles des Premières Nations, de la Nation métisse et des Inuit pour ce qui est de la mobilisation avec le gouvernement, l'industrie ou d'autres parties ni pour ce qui est de recueillir, de documenter, de gérer ou de partager les connaissances des Premières Nations, de la Nation métisse et des Inuit.

## Présidence et vice-présidence

19. Le Comité choisit la présidence et la vice-présidence, en s'efforçant de le faire par consensus (comme cela est décrit à l'article 40 du présent mandat). En l'absence d'un consensus, le président et le vice-président sont choisis à la majorité simple.
20. Au moment de choisir un président et un vice-président, les membres du Comité peuvent tenir compte de l'expérience des candidats à présider des conseils d'administration ou des comités, de leurs compétences en leadership, en communication et en animation, ainsi que de leur capacité à consacrer plus de temps aux travaux du Comité.
21. Le président et le vice-président sont nommés par le Comité pour une période de trois ans ou une période n'excédant pas la durée de leur entente avec la Régie. Le président et le vice-président peuvent quitter leur poste (avec préavis) avant la fin de leur mandat et demeurer membres du Comité. Le mandat du président ou du vice-président peut être prolongé; ils peuvent être reconduits dans leurs fonctions pour des mandats subséquents par le Comité sans excéder toutefois la durée de leur entente avec la Régie.

---

<sup>1</sup> Le paragraphe 57(2) de la LRCE exige que le Comité comprenne au moins une personne recommandée par une organisation autochtone qui représente les intérêts des Premières Nations, une personne recommandée par une organisation autochtone qui représente les intérêts des Inuit et une personne recommandée par une organisation autochtone qui représente les intérêts de la Nation métisse.



22. Quand un nouveau président ou vice-président doit être choisi, les membres du Comité manifestent leur intérêt à occuper cette fonction au chef du personnel, qui soumettra les candidatures au Comité pour examen.

## Rôles et responsabilités

23. Attributions des membres du Comité :

- a. Formuler des conseils et offrir des perspectives d'ordre stratégique sur la façon dont la Régie peut réaliser des progrès significatifs en vue de la Réconciliation, notamment par la mise en œuvre de la Déclaration des Nations Unies, influencer l'élaboration du plan stratégique de la Régie, ainsi que contribuer à l'intégration de l'intelligence culturelle dans les travaux de la Régie et au renforcement de la participation des Premières Nations, de la Nation métisse et des Inuit à ceux-ci.
- b. Promouvoir les occasions de changement systémique positif au sein de la Régie et de l'industrie qu'elle régit en établissant et en renforçant les relations avec le conseil d'administration et le personnel de la Régie et en participant à des occasions d'apprentissage partagé.
- c. Tirer parti de leur expérience avec la Régie (et antérieurement l'Office national de l'énergie) et le secteur de l'énergie ou des ressources naturelles pour formuler des conseils.
- d. Communiquer les valeurs et les enseignements des Premières Nations, de la Nation métisse et des Inuit, en tant que porte-parole respectés, afin qu'ils puissent apprendre de la Régie, et réciproquement, et intégrer les perspectives des Premières Nations, de la Nation métisse et des Inuit et leur vision du monde dans les stratégies, les plans et les actions de la Régie.

24. Attributions du président :

- a. Assumer un rôle de leadership au sein du Comité et agir comme porte-parole de celui-ci.
- b. Approuver, conjointement avec le président du conseil d'administration, l'ordre du jour des réunions et présider les réunions.
- c. Guider le Comité dans l'exécution de sa mission, en veillant au respect du mandat et des autres protocoles ou directives applicables.
- d. Veiller à ce que les réunions du Comité se déroulent de manière efficace, notamment en assurant la participation de tous les membres et en traitant de toutes les questions pertinentes soumises pour examen.
- e. Assurer la liaison entre le Comité et la Régie, en participant entre autres à des réunions et en communiquant régulièrement avec le chef du personnel, le président du conseil d'administration et le président-directeur général de la Régie.
- f. Veiller, avec le soutien du secrétariat, à ce que les nouveaux membres du Comité reçoivent une orientation efficace.

25. Attributions du vice-président :

- a. Appuyer le président dans l'exercice de ses attributions, à sa demande.
- b. Participer à des réunions périodiques avec le chef du personnel, le conseil d'administration et le président-directeur général.
- c. Agir comme président du Comité en l'absence du président, quand ce dernier n'est pas en mesure de remplir ses fonctions ou dans le cas d'une vacance à ce poste.



26. Attributions du conseil d'administration :

- a. Établir les priorités dans les demandes de conseils au Comité.
- b. Recevoir les conseils du Comité au nom de la Régie et y donner suite.
- c. Approuver la composition du Comité.
- d. Approuver, de pair avec le Comité, le mandat et le plan de travail de celui-ci.
- e. Communiquer directement avec le Comité et collaborer avec celui-ci.

27. Attributions du président-directeur général :

- a. Aider le conseil d'administration en prenant en considération les conseils du Comité et en y donnant suite, en veillant à ce que ces conseils soient intégrés et mis en œuvre de manière efficiente et efficace au sein de l'organisation.
- b. Appuyer le renforcement de l'intelligence culturelle au sein de l'organisation et la réalisation d'un changement transformateur systémique.
- c. Fournir tous les services et toutes les ressources de soutien raisonnables pour aider le Comité à exécuter sa mission.

### Relation de présidence à présidence

28. Le président du Comité et le président du conseil d'administration seront les principaux points de contact et de collaboration entre le Comité et la Régie et œuvreront à l'établissement et au maintien de relations de travail constructives par un dialogue ouvert et des communications régulières. Cela comprend minimalement des réunions bilatérales mensuelles.

### Secrétariat

29. Les fonctions du secrétariat du Comité sont assurées par le bureau de la direction de la Régie, plus particulièrement le chef du personnel. Le chef du personnel est la principale personne-ressource pour les membres du Comité.

30. Attributions du secrétariat :

- a. Fournir au Comité un « guichet unique » en matière de soutien administratif, opérationnel et de gouvernance.
- b. Faciliter les travaux du Comité et tenir à jour les dossiers officiels connexes de celui-ci.
- c. Assister le conseil d'administration et le président-directeur général en veillant à ce que les conseils du Comité soient communiqués, pris en considération et fassent l'objet d'un suivi, et à ce que les conseils adoptés par le conseil d'administration soient mis en œuvre de manière efficiente, efficace et sérieuse.
- d. Préparer les procès-verbaux des réunions en notant les principaux sujets de discussion et les conseils formulés par le Comité de façon anonyme, en général.
- e. Tenir un registre des conseils formulés par le Comité au conseil d'administration et aider celui-ci à faire rapport au Comité sur la façon dont ces conseils ont été intégrés ou non à la stratégie, aux politiques et aux programmes de la Régie.

### Réunions du Comité

31. Le Comité se réunit tous les trimestres, et à d'autres occasions au besoin, selon ce que la Régie détermine en concertation avec le président du Comité.



32. Le Comité et le conseil d'administration se rencontrent deux fois par année et pourront se réunir à d'autres occasions au besoin, si le président du Comité et le président du conseil d'administration le jugent nécessaire.
33. Une majorité (plus de 50 %) des membres doivent être présents pour qu'une réunion puisse avoir lieu.
34. Les réunions se tiennent au bureau principal de la Régie à Calgary, à d'autres endroits au Canada ou à distance, selon ce que détermine la Régie en consultation avec le président du Comité.
35. Un ordre du jour est préparé pour chaque réunion du Comité et approuvé par le président du Comité et le président du conseil d'administration. Il comprend ce qui suit :
  - a. le protocole culturel, qui fera l'objet d'une discussion parmi les membres et sur lequel ils s'entendront par consensus. Les protocoles pourraient évoluer au fil du temps;
  - b. le procès-verbal de la réunion précédente du Comité pour adoption;
  - c. un compte rendu de la Régie sur les progrès réalisés à l'égard de l'examen des conseils du Comité et de la suite qui leur est donnée, et, s'il y a lieu, sur la façon dont les conseils ont entraîné des changements systémiques ou organisationnels.

## Conseils du Comité

36. Le Comité formule des conseils à l'intention du conseil d'administration. La profondeur et l'incidence des conseils du Comité reposent sur la confiance et le dialogue où la priorité est accordée aux relations entre le Comité, le conseil d'administration et l'organisation. Dans certains cas, tel qu'il est indiqué dans le plan de travail du Comité, celui-ci élabore conjointement les livrables ou les initiatives avec le conseil d'administration.
  - a. L'« élaboration conjointe » désigne un processus de partenariat et de collaboration visant à obtenir l'approbation d'un commun accord du Comité et du conseil d'administration. Par souci de clarté, l'élaboration conjointe tient compte des conseils du Comité tout au long du processus, l'alinéa 36b) et les articles 38 à 41 du présent mandat s'appliquant également dans un contexte d'élaboration conjointe. L'élaboration conjointe s'applique minimalement au mandat et au plan de travail du Comité.
  - b. En général, le Comité est invité à formuler ses conseils oralement et dans un esprit de collaboration (p. ex., dans le cadre d'ateliers collaboratifs, par des points présentés par le personnel de la Régie au Comité et au conseil d'administration pour rétroaction, ou lors de tables rondes), ce qui est consigné formellement dans les procès-verbaux des réunions. Toutefois, les conseils peuvent aussi être transmis par écrit si le Comité le juge approprié.
37. Le Comité et le conseil d'administration élaborent conjointement et approuvent le plan de travail qui décrit les priorités du Comité durant trois ans et énonce les livrables et les initiatives à l'égard desquels le Comité fournira des conseils stratégiques ou qu'il élaborera conjointement avec le conseil d'administration. Le plan de travail sera revu chaque année.
  - a. Le plan de travail établit l'ordre de priorité des sujets pour lesquels le conseil d'administration demande conseil au Comité, en tenant compte de tout sujet recommandé par ce dernier. Les sujets peuvent être de grande portée et se rapporter à des questions stratégiques, systémiques et liées à l'élaboration de politiques et de programmes dans le contexte de la mission du Comité et de la Régie.



- b. Le plan de travail renferme des occasions d'apprentissage partagé et de renforcement des capacités mutuelles et d'intégration du Comité et des thèmes qui ont trait au fonctionnement et à la gouvernance du Comité.
38. Le Comité s'efforce de formuler ses conseils en tenant compte de la mission et des priorités de la Régie.
39. En formulant ses conseils, le Comité s'emploie à trouver un terrain d'entente et un consensus dans la mesure du possible. Il est entendu qu'une seule voix représentant les points communs et le consensus s'exprimera de façon convaincante au conseil d'administration. Bien qu'il vise un consensus, le Comité est conscient que la diversité de sa composition peut donner lieu à de multiples conseils sur certaines questions.
40. Le Comité adoptera une démarche fondée sur le « consensus » pour formuler des conseils en fonction de ce qui suit :
- a. Tous les membres ont une voix égale et la possibilité de se faire entendre.
  - b. On entend par « consensus » l'acceptation d'une proposition ou le consentement à une proposition qui a obtenu l'appui des membres, même si celle-ci ne constitue pas un premier choix personnel ou privilégié parmi les options disponibles. Le consensus ne nécessite pas une unité de vues sur tous les points, mais plutôt un accord large sur l'approche générale et la volonté de se rallier à une ligne de conduite.
  - c. Il est entendu que les membres ont des perspectives différentes et uniques, qu'ils peuvent avoir des points de vue divergents et qu'il n'est pas nécessaire d'arriver à un consensus sur toutes les questions.
  - d. S'il n'est pas possible de parvenir à un consensus, si un tel consensus n'est pas nécessaire ou si la diversité des vues peut être utile dans les circonstances, les points de vue des membres du Comité seront consignés dans le procès-verbal de la réunion.
  - e. Si un consensus est requis (p. ex., sur une décision binaire que doit prendre le Comité), un vote à la majorité simple suffira. En cas d'égalité des voix, le vote du président permettra de briser l'égalité.
41. Les conseils et les discussions du Comité sont enrichis par les points de vue et les commentaires uniques exprimés par d'autres, dont les comités consultatifs et de surveillance autochtones (« CCSA ») pour le pipeline actuel et le projet d'agrandissement du réseau de Trans Mountain et le programme de remplacement de la canalisation 3, ainsi que d'autres professionnels d'expérience et spécialistes externes. Les leçons apprises et les points de vue exprimés profitent grandement au Comité et orientent les conseils formulés au conseil d'administration sur la façon dont la Régie peut renouveler ses relations avec les Premières Nations, la Nation métisse et les Inuit.

## Transparence et communication

42. Le Comité œuvre de façon transparente.
- a. Les documents du Comité sont affichés sur le site Web de la Régie. C'est le cas notamment de son mandat, des biographies des membres, des procès-verbaux adoptés et des conseils écrits définitifs.
  - b. Les documents fournis par la Régie en vue des réunions du Comité et de l'exécution de sa mission sont accessibles aux membres du public qui en font la demande.



43. Les membres sont invités à s'exprimer et à communiquer de l'information sur la mission, les résultats, les activités et les conseils du Comité dans le cadre de leurs autres fonctions, entreprises ou activités. Le secrétariat, à la demande des membres, peut fournir des renseignements ou des documents sur la Régie et le Comité à cette fin. Dans ce contexte, les membres du Comité ne représentent pas la Régie et ne parlent pas en son nom.
44. La Régie peut inviter les membres du Comité à contribuer ou à participer à la préparation de documents ou à des événements de mobilisation ou de communication, à des occasions d'apprentissage ou à des conférences.
45. La Régie rend publics les travaux, activités et conseils définitifs du Comité de diverses façons et sur diverses plateformes, notamment dans ses rapports annuels au Parlement.
46. Les membres sont priés d'adresser au secrétariat les demandes d'information des médias concernant le Comité et de l'informer de toute demande des médias à laquelle ils envisagent de répondre en leur qualité de membres du Comité. Le secrétariat peut aider les membres du Comité à répondre aux demandes d'information des médias.

### **Indépendance décisionnelle et conflits d'intérêts**

47. Le Comité et ses membres agissent conformément à ce qui est énoncé dans les annexes des présentes, afin d'assurer la protection de l'indépendance décisionnelle de la Régie et d'éviter tout conflit d'intérêts réel ou apparent qui pourrait survenir dans l'exercice de leurs fonctions comme membres du Comité.

### **Autres questions**

48. Le Comité peut, seul ou conjointement avec le conseil d'administration, élaborer d'autres protocoles ou directives de gouvernance ou de fonctionnement, au besoin. En cas d'incompatibilité entre un nouveau protocole ou de nouvelles lignes directrices et le présent mandat, celui-ci prévaut.
49. Le présent mandat est appelé à constamment évoluer pour l'améliorer et peut être modifié en tout temps avec l'approbation du Comité et du conseil d'administration. Le mandat sera revu officiellement tous les trois ans au moins.



## Annexe A – Conflits d'intérêts

- A1. Le Comité n'est pas un organisme décisionnel et ne donne pas de conseils sur des questions qui pourraient influencer sur des droits ou des intérêts individuels uniques et particuliers ou sur des questions décisionnelles particulières. Le Comité se concentre sur des questions générales de stratégie, de politique, de programme et de développement qui ont une incidence à la grandeur du système. Les conflits d'intérêts liés aux discussions et aux conseils du Comité devraient être rares, voire inexistantes.
- A2. Il est entendu que les membres du Comité entretiennent des relations (commerciales ou financières) ou se livrent à des activités avec des gouvernements ou des communautés des Premières Nations, de la Nation métisse et des Inuit, avec des sociétés réglementées ou dans le cadre de projets qui peuvent aussi l'être, ou qu'ils interagissent avec d'autres personnes ou organisations susceptibles d'être touchées par des projets ou des installations du ressort de la Régie. De telles relations et actions sont prévues, même valorisées, car sans elles, le Comité serait moins efficace dans l'exécution de sa mission.
- A3. Les membres du Comité conseillent la Régie en fonction de leur expérience, de leur expertise et de leurs points de vue uniques. Ils travaillent de manière collaborative, constructive et ouverte. Les conseils du Comité revêtent une valeur particulière en raison des expériences, des connaissances et des points de vue uniques de ses membres.
- A4. Le travail du Comité étant fondé sur la transparence et la diversité des vues, le recoupement d'intérêts (personnels ou professionnels) peut se révéler lors d'une discussion et donner lieu à un conflit. Cela peut être d'autant plus probable lorsqu'il est question d'emplois, d'approvisionnement ou d'autres intérêts financiers pouvant être influencés par des questions faisant l'objet de conseils du Comité.
- A5. Un membre du Comité qui prend connaissance d'un conflit d'intérêts réel ou apparent doit faire ce qui suit :
- aviser le président du Comité et le chef du personnel de la Régie avant toute réunion durant laquelle seront abordés des sujets susceptibles de le placer en situation de conflit d'intérêts réel ou apparent;
  - déclarer le conflit d'intérêts réel ou apparent au Comité lors de cette réunion;
  - s'il le juge approprié (après discussion du conflit d'intérêts réel ou apparent avec le Comité, ou autrement), se récuser des discussions portant sur ces sujets.
- A6. Le secrétariat consigne les conflits d'intérêts déclarés et les récusations qui en découlent dans le procès-verbal de la réunion.
- A7. Les membres du Comité peuvent, en tout temps, demander conseil au secrétariat, qui peut solliciter les services de l'avocat de la Régie, pour savoir s'il existe un conflit d'intérêts réel ou apparent. Ils peuvent aussi faire part de leurs questions ou préoccupations au sujet de conflits d'intérêts réels ou apparents au président du Comité pour qu'elles soient abordées par le Comité ou la Régie, selon ce qui est approprié dans les circonstances.
- A8. S'il subsiste des questions ou des préoccupations de la part du Comité, d'un membre de celui-ci ou de la Régie au sujet de l'existence d'un conflit d'intérêts réel ou apparent, le secrétariat



soumettra la question à l'examen du président du conseil d'administration qui, en consultation avec le président du Comité, tranchera la question et pourra, s'il est établi qu'il existe un conflit d'intérêts, exiger que le membre concerné se récuse des discussions pertinentes.

## Annexe B – Indépendance décisionnelle

- B1. Les décisions et les recommandations de la Commission, comme celles qui ont trait à des projets d'infrastructure, doivent être formulées de façon indépendante, équitable et impartiale<sup>2</sup>. Cette indépendance décisionnelle est au cœur même de la mission de la Régie. Les administrateurs, les commissaires, les membres du Comité, le président-directeur général et le personnel de la Régie ont tous l'obligation formelle de protéger l'indépendance décisionnelle de celle-ci.
- B2. Le Comité n'est pas un organisme décisionnel. Il n'intervient pas dans les questions opérationnelles et ne formule pas de conseils à la Commission concernant des décisions, ordonnances ou recommandations particulières de la Commission. Il ne conseille pas non plus les autres acteurs de la Régie qui rendent des décisions quasi judiciaires.
- B3. Le Comité préserve l'indépendance décisionnelle de la façon suivante :
- a. en axant ses discussions et ses conseils sur la promotion de la vision du monde, des relations et des droits des Premières Nations, des Métis et des Inuit afin d'améliorer l'intelligence culturelle en ce qui a trait aux questions stratégiques qui concernent l'élaboration de politiques ou de programmes ayant une portée systémique élargie;
  - b. en s'abstenant de discuter de décisions, d'ordonnances ou de recommandations particulières de la Commission et de prodiguer des conseils à leur égard<sup>3</sup>.
- B4. Le secrétariat joue un rôle de soutien pour veiller à ce que les mesures susmentionnées visant à protéger l'indépendance décisionnelle soient respectées, en mettant notamment en place les protocoles ou directives de la Régie jugés nécessaires.
- B5. Si un membre participe à une instance de la Commission, par exemple comme intervenant à titre personnel ou comme représentant d'une communauté, d'une organisation ou d'un groupe des Premières Nations, de la Nation métisse et des Inuit, il le fait en son nom ou comme représentant, mais pas en sa qualité de membre du Comité. Il ne parle pas à ce titre, ni ne représente ce dernier ou s'exprime en son nom.
- B6. Les membres s'abstiennent, dans leurs fonctions, leurs entreprises et leurs activités extérieures au Comité, de se présenter comme s'ils parlaient au nom de la Régie ou du Comité, ou d'indiquer qu'ils sont en mesure de donner des conseils sur des questions d'ordre décisionnel de la Régie.

<sup>2</sup> La présente annexe s'applique également à l'indépendance du personnel de la Régie qui participe aux décisions (responsables désignés de la Régie, inspecteurs et personnes autorisées à imposer des sanctions administratives pécuniaires, par exemple).

<sup>3</sup> Il s'agit là de la même restriction que celle imposée au conseil d'administration aux termes de la *Loi sur la Régie canadienne de l'énergie*.