

A woman and a man in safety gear (hard hats, high-visibility vests) are standing in a mining environment. The woman is pointing towards the distance, and the man is holding a clipboard. The background shows a large, open-pit mine under a clear blue sky.

POUR UNE ÉQUITÉ ENTRE LES SEXES DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE

Rapport des études de cas



Favoriser l'atteinte d'un environnement diversifié et inclusif



CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES
DE L'INDUSTRIE MINIÈRE



Ce projet est financé en partie par le gouvernement du Canada.

Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles de l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Tous droits réservés © Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM), 2018

Tous droits réservés. L'utilisation de toute partie de la présente publication aux fins de reproduction, de conservation dans un système d'extraction ou de transmission sous toute forme ou de quelque manière que ce soit (par voie électronique ou mécanique, par photographie, par photocopie ou par enregistrement) sans avoir préalablement obtenu la permission écrite du RHIM constitue une violation de la *Loi sur le droit d'auteur*.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière
260, chemin Hearst, bureau 401
Kanata (Ontario) K2L 3H1
Tél. : (613) 270-9696
Télééc. : (613) 270-9399
Courriel : research@mihhr.ca

Vous pouvez également consulter le site Web :

www.conseilrhim.ca

Publié en avril 2018



Condition féminine
Canada

Status of Women
Canada

Canada



RÉSUMÉ

À la suite du lancement réussi du projet pilote Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière en 2016, le nombre de sites actifs qui ont adopté ou qui continuent d'utiliser la formation relative au projet a augmenté parallèlement au nombre croissant d'agents de changement. Pour répondre aux besoins en constante évolution du secteur canadien des minéraux et des métaux tout en assurant l'efficacité et la durabilité du programme, le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM) a voulu évaluer la mise en œuvre du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière dans une variété de contextes et de régions du Canada. L'étude suivante présente six exemples précis qui montrent comment le projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière a été adopté puis utilisé pour examiner les pratiques actuelles, afin d'éliminer les préjugés sexistes latents qui ont été relevés dans des politiques et des procédures dépassées.





TABLE DES MATIÈRES

Résumé	1
Qu'est-ce que le projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière?	4
Contexte du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière	4
Mise en œuvre du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière – Fonctionnement	4
Le projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière au travail	5
Des études de cas	6
1. Agnico Eagle	6
2. Hatch	8
3. Mine de potasse de Mosaic	11
4. Mine Gibraltar de Taseko	13
5. Teck	15
6. Vale	17
Conclusion	19
Annexe 1 : Mandat du Comité des agents de changement	20
Annexe 2 : Aperçu des outils Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière	22

Qu'est-ce que le projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière?

Le projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière du RHiM est le seul programme qui fournit aux sociétés minières des outils éprouvés élaborés par l'industrie pour aider à éliminer les obstacles systémiques à l'inclusion des femmes en milieu de travail. Il alimente un réseau de personnes qui partagent les mêmes idées et fournit tant aux femmes qu'aux hommes les meilleures occasions pour mener une carrière gratifiante dans l'industrie minière canadienne.

Le programme pilote original de 12 semaines du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière offre une formation complète pour aider les entreprises à progresser vers l'équité entre les sexes et à optimiser leur main-d'œuvre. Le projet propose maintenant un modèle d'abonnement.

» Contexte du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière

Établi sur la base d'une initiative de recherche menée entre 2014 et 2016 – *Renforcer les effectifs de l'industrie minière : Explorer l'inclusion des genres* –, le projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière du RHiM offre une formation complète visant à mettre en place des agents de changement au sein d'une entreprise et à éliminer les obstacles non intentionnels à l'inclusion des femmes présents dans les politiques, les procédures et les pratiques dépassées. Validé par d'importantes études menées par l'industrie sur le marché du travail, et financé par le Programme d'appui aux initiatives sectorielles d'Emploi de Développement social Canada, le projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière vise principalement à fournir aux sociétés minières les outils

concrets et la formation nécessaire pour augmenter la participation des femmes dans ce secteur.

Ce projet de trois ans a reçu un financement de près de 500 000 \$ en 2015 de la part du ministère de la Condition féminine du gouvernement du Canada, ainsi qu'une participation et un engagement considérables de l'industrie. Le RHiM tient à remercier le premier groupe de participants au projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière, qui a aidé à élaborer, à mettre en œuvre et à évaluer différents éléments du projet.

Ce groupe comprend des dirigeants de :

- ◆ Mines Agnico Eagle Itée
- ◆ DeBeers Inc.
- ◆ Goldcorp
- ◆ Hatch
- ◆ Mosaic Inc.
- ◆ Mine Gibraltar de Taseko
- ◆ Teck Resources Inc.
- ◆ Vale Inc.

» Mise en œuvre du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière – Fonctionnement

La mise en œuvre du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière commence par une formation complète offerte à une cohorteⁱ d'entreprises participantes qui collaborent pour apprendre les unes des autres, mettre en commun leurs défis et réussites et s'offrir du soutien. Les cohortes sont formées et convoquées par le Conseil RHiM et utilisent les outils du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière.

ⁱ Voir l'annexe 1 pour obtenir tous les détails sur la formation, les rôles, les responsabilités et les tâches du groupe de travail.

Trois volets interconnectés composent le projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière :

Se faire le champion de l'équité entre les sexes :

Chaque membre de la cohorte détermine un champion de l'équité entre les sexes dans son équipe de direction pour former le Groupe de travail des champions de l'équité entre les sexes. Ces champions participent ensuite à un atelier de formation d'une journée intitulé *Se faire le champion de l'égalité des sexes – Séance de perfectionnement pour les cadres*, qui vise à susciter des changements organisationnels qui mèneront à un milieu de travail plus favorable aux femmes. À l'issue de la séance, chaque membre désigne deux employés de son site qui agiront à titre d'agents de changement.

Les agents de changement choisis forment alors le Comité des agents de changement. Ces personnes dirigent le processus d'analyse des politiques du projet *Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière* et se familiarisent avec les modules du programme de formation en ligne *Apprenez à faire la différence*. Au cours de ce programme de 12 mois, chaque équipe constituée d'un champion et de deux agents de changement travaille sur le processus d'analyse et en apprend davantage sur les obstacles systémiques, en déterminant les politiques à examiner et en y apportant des changements ⁱⁱ.

Trousse Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière :

Cette trousse offre une approche détaillée aux agents de changement pour éliminer les obstacles non intentionnels à l'inclusion des femmes dans les politiques et les procédures écrites. Elle comprend les modules du programme de formation en ligne *Apprenez à faire la différence*.

Apprenez à faire la différence : Quatre modules de formation en ligne expliquent aux agents de changement comment utiliser le projet *Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière*. Ce programme complète et encourage l'utilisation de la trousse *Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière*, facilitant ainsi sa mise en application dans les entreprises. Il s'adresse aux agents de changement qui utiliseront la trousse pour repérer et éliminer les obstacles systémiques présents dans les politiques et les procédures de leur entreprise.

Le projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière au travail

Les femmes continuent d'être sous-représentées dans la main-d'œuvre du secteur minier. Selon le rapport *Aperçu du marché du travail dans l'industrie minière au Canada* de 2016 du RHiM, les femmes représentaient seulement 17 pour cent de la main-d'œuvre du secteur minier. Cette proportion semble perdurer en 2017, les femmes représentant environ 19 pour cent de la main-d'œuvre dans l'extraction minière, l'exploitation en carrière, et l'extraction de pétrole et de gaz. Il y a plus de dix ans, elles ne comptaient que pour environ 12 pour cent de la main-d'œuvre, ce qui signifie que le nombre de femmes travaillant dans l'industrie a augmenté de 40 pour cent en une décennie. Bien que ces résultats semblent être positifs, les femmes dans l'industrie minière demeurent très peu nombreuses par rapport à l'ensemble de la population active canadienne, composée à 48 pour cent de femmes. À l'avenir, le rapport national du RHiM estime qu'il faudra engager plus de 87 830 travailleurs pour pourvoir les postes vacants au cours des 10 prochaines années, selon le scénario de référence. L'optimisation de la main-d'œuvre actuelle est nécessaire pour pourvoir ces postes vacants.

Après le lancement réussi du programme pilote *Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière*, le RHiM s'est penché sur la façon de maintenir l'application du projet, tout en veillant à ce que l'inclusion et l'équité entre les sexes en demeurent ses principaux piliers. Le succès du programme pilote a permis de consolider le projet *Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière* en tant qu'outil visant à surmonter les obstacles systémiques qui empêchent d'attirer et de retenir les travailleuses dans le secteur. Pour pouvoir assurer l'application efficace du projet *Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière* et mieux valider ses avantages, l'évaluation de la mise en œuvre du projet s'est avérée nécessaire pour la suite des choses – ce qui a entraîné l'élaboration du modèle d'abonnement du programme.

ⁱⁱ Voir l'annexe 2 pour consulter le mandat complet et obtenir un aperçu des outils du projet *Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière*.



Le défi d'équité entre les sexes

Mines Agnico Eagle Ltée est une société minière aurifère canadienne qui produit des métaux précieux depuis 1957. En plus d'exploiter huit mines situées au Canada, en Finlande et au Mexique, elle mène des activités d'exploration et d'aménagement dans chacun de ces pays, ainsi qu'aux États-Unis et en Suède. Elle emploie plus de 8 000 travailleurs dans le monde.

La mine d'or à ciel ouvert Meadowbank est la seule mine d'Agnico Eagle en activité au Nunavut. Elle est située à environ 300 km à l'ouest de la baie d'Hudson et à 110 km au nord du lac Baker dans la région de Kivalliq au Nunavut. Elle a commencé sa production commerciale en mars 2010. En 2017, les 1 100 travailleurs ou contractuels de la mine ont produit 352 526 onces d'or.

Agnico Eagle a également obtenu l'autorisation d'aménager le gisement satellite Amaruq, qui est situé à environ 55 km au nord de la mine Meadowbank, sous réserve de l'octroi des permis requis. La production au gisement Whale Tail d'Amaruq devrait commencer en 2019. Le projet aurifère Meliadine d'Agnico, également au Nunavut, est à l'étape de la construction. La mine devrait entrer en production à la fin de 2019 et créer des emplois pour environ 470 personnes.

» Mise en œuvre du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière

En 2016, Agnico Eagle a commencé la mise en œuvre du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière en passant en revue les activités de la mine Meadowbank en vue de déterminer les aspects exigeant des changements. Agnico a étudié les obstacles systémiques potentiels incorporés aux politiques et procédures écrites, particulièrement celles relatives au congé de maternité de travailleuses des établissements éloignés au Nunavut. La société a pris la décision de réviser ses politiques et ses processus en se fixant l'objectif de démontrer un engagement continu dans la promotion d'un milieu de travail sûr et inclusif, favorable aux femmes et aux familles.

La championne de l'équité entre les sexes du RHIM chez Mines Agnico Eagle Ltée est Michelle Edwards, directrice mondiale, Rémunération globale et efficacité organisationnelle. Après sa formation dans le cadre du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière, elle a ciblé puis éliminé tous les préjugés sexistes et le langage genré des politiques et des procédures de l'entreprise.

« Les modules m'ont aidée à comprendre l'ampleur du sujet. »

— Courtney Squires, Agnico Eagle

» Présentation de l'agent de changement de la mine Meadowbank d'Agnico Eagle

AAfin de concrétiser le projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière, Agnico Eagle a nommé Courtney Squires, spécialiste des relations communautaires de la mine Meadowbank, comme agent de changement. Elle a réussi les quatre modules du programme de formation en ligne *Apprenez à faire la différence* qui expliquent les applications pratiques du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière.

» Dans une optique d'équité entre les sexes

Michelle et Courtney ont collaboré pour analyser les politiques existantes qui soutiennent le travail des femmes dans les exploitations du nord de la mine Meadowbank en utilisant la trousse Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière. Cette trousse destinée aux agents de changement formés propose une approche détaillée conçue pour aider à éliminer les obstacles non intentionnels à l'inclusion des femmes dans les politiques et procédures écrites.

Choisir la date à laquelle débute leur congé maternité est une décision importante pour les femmes qui travaillent en région éloignée, comme les territoires du nord du Canada, en raison de l'environnement physique et de la distance pour obtenir de l'aide médicale.

» Lignes directrices de la société

Stimulée par les leçons apprises pendant la formation liée au projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière, Mines Agnico Eagle ltée procède actuellement à l'élaboration de nouvelles directives qui permettront de continuer à promouvoir et à soutenir les femmes et leurs familles à l'échelle de la société.

Source: Mines Agnico Eagle

Le défi d'équité entre les sexes

Hatch est une société-conseil mondiale en ingénierie qui fournit des services et des technologies aux secteurs des métaux, de l'énergie, de l'infrastructure, du numérique et du marché des capitaux depuis plus de 100 ans. Elle dispose d'un réseau de 9 000 professionnels en ingénierie et du monde des affaires dans plus de 150 pays.

Au Canada, Hatch mène dans chaque province des projets relatifs à tous les produits de base – de la mise en service d'une nouvelle mine de diamants dans les Territoires du Nord-Ouest à l'expansion de la plus grande mine de potasse au monde dans le sud de la Saskatchewan. Les femmes représentent 26 pour cent de la main-d'œuvre mondiale de la société.

Chaque année, Hatch participe à de nombreux salons de l'emploi à l'intention des étudiants et diplômés de niveau postsecondaire pour discuter avec eux et leur présenter les postes vacants. Selon ses observations, seulement 30 pour cent des postes sont occupés par des femmes. La société a donc pris la décision volontaire d'examiner les obstacles potentiels et de les éliminer pour assurer le maintien d'un équilibre entre les sexes au sein de la main-d'œuvre.

» Mise en œuvre du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière

En 2016, Hatch a mis en œuvre le projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière et a commencé à évaluer son processus de recrutement sur le campus. La société a d'abord noté qu'aucune politique écrite n'existait à ce sujet et qu'aucune donnée n'était recueillie. Sans de tels processus en place, elle ne pouvait pas savoir si ses activités attiraient suffisamment de femmes sur le campus ni quelles étaient les données démographiques des visiteurs aux salons de l'emploi et sur le campus. Bref, elle devait déterminer si des obstacles dissuadaient les femmes de postuler.

« Le travail accompli en collaboration dans le cadre de cette initiative aide à faciliter le changement institutionnel nécessaire par des modifications aux politiques et aux procédures afin d'améliorer l'égalité entre les sexes dans l'industrie des mines et des minéraux au Canada et partout dans le monde. »

— Emily Moore, Directrice générale, Innovation

» Agents de changement

Afin de concrétiser le projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière, Hatch a nommé trois agents de changement pour son siège social mondial de Mississauga : Dave Neilly, Directeur mondial, Ressources humaines; Elaine Daniels, Spécialiste du recrutement; et Jacqueline Varey, Ingénieure chimiste stagiaire. Chacun a réussi les quatre modules du programme de formation en ligne *Apprenez à faire la différence* qui expliquent les applications pratiques du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière.

« Ayant moi-même récemment fait la transition de l'université au marché du travail, je sais que les diplômés ne cherchent pas seulement un emploi : ils cherchent de plus en plus à remplir un rôle significatif dans une organisation qui assurera leur réussite. Cependant, pour croire en sa propre réussite, on doit notamment avoir la certitude que sa singularité – que ce soit le genre ou un autre facteur – sera la bienvenue dans l'organisation. »

— Jacqueline Varey, Ingénieure stagiaire

« Les programmes comme le projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière nous aident à bien communiquer les valeurs, de même que la diversité des idées et des parcours de Hatch dans tous nos efforts de sensibilisation. En veillant à ce que nos équipes de recrutement sur le campus suivent des politiques et des procédures inclusives, nous pouvons mieux attirer la prochaine génération de leaders. »

— Jacqueline Varey, Ingénieure stagiaire



» Dans une optique d'équité entre les sexes

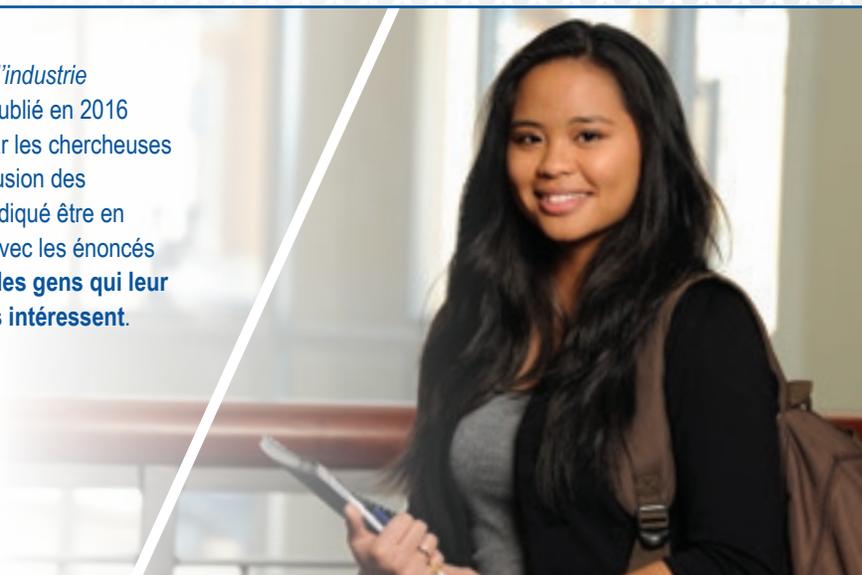
Dave, Elaine et Jacqueline ont collaboré avec les équipes de recrutement sur le campus de Hatch à la consignation du processus et à la détermination des obstacles en utilisant la trousse Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière. Cette trousse propose une approche détaillée conçue pour aider à éliminer les obstacles non intentionnels à l'inclusion des femmes dans les politiques et procédures écrites.

Après avoir examiné le processus sous une optique d'égalité entre les sexes, les agents de changement de Hatch ont suggéré aux équipes de recrutement sur le campus d'envoyer des représentants diversifiés (genre, âge, poste) dans les salons de l'emploi afin d'attirer un bassin élargi d'étudiants. De plus, les équipes consignent maintenant les données démographiques sur les étudiants et les questions que ceux-ci posent. Hatch envisage également d'élargir son territoire de recrutement en visitant divers lieux et en participant à d'autres événements.

« Notre engagement à former la nouvelle génération d'innovateurs et de leaders est essentiel pour assurer notre avenir, et c'est pourquoi nous cherchons différentes manières d'inspirer l'innovation et d'éveiller l'esprit d'entreprise chez les jeunes. Nous ne pouvons plus nous contenter d'offrir des emplois. Nos employés dévoués recherchent des occasions de soutenir de grandes causes sociales qui permettent vraiment de changer les choses, ce qui correspond aux principales valeurs de Hatch. En investissant dans les générations futures, nous leur laissons un riche héritage en plus d'assurer un bel avenir à nos communautés. »

— John Bianchini, Président-directeur général, Hatch

Selon le rapport *Renforcer les effectifs de l'industrie minière – Explorer l'inclusion des genres* publié en 2016 par le RHIM, le secteur minier est perçu par les chercheuses d'emploi comme n'étant pas ouvert à l'inclusion des femmes. La majorité des candidates ont indiqué être en **désaccord** ou **fortement en désaccord** avec les énoncés voulant que **l'industrie minière emploie des gens qui leur ressemblent et offre des emplois qui les intéressent**.



Le défi d'équité entre les sexes

Mosaic est le plus important producteur mondial de potasse et de phosphate, deux éléments nutritifs essentiels à la culture des aliments partout sur la planète. La société peut produire chaque année près de 10 millions de tonnes de potasse, ce qui représente 12 pour cent de la capacité annuelle mondiale et 40 pour cent de la capacité annuelle nord-américaine. Elle exploite trois mines de potasse au Canada et une aux États-Unis. La construction d'une nouvelle mine est en cours en Saskatchewan.

Mosaic emploie plus de 8 000 travailleurs dans six pays. En 2016, ses effectifs comptaient 7 078 hommes et 1 263 femmes.

» Mise en œuvre du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière

En 2016, Mosaic a mis en œuvre le projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière et a commencé à évaluer son établissement de la Saskatchewan pour repérer les aspects pouvant être améliorés. La mise en œuvre du projet a été dirigée par Lisa Poissant, vice-présidente, Ressources humaines, Mosaic et championne de l'équité entre les sexes. Elle a profité du soutien de tous les échelons de l'entreprise.

« Mosaic reconnaît la sous-représentation des femmes au sein de l'industrie des mines et métaux. Les femmes représentent environ 15 pour cent de ses effectifs. Confrontée aux perceptions persistantes et complexes selon lesquelles son secteur est traditionnellement dominé par les hommes, Mosaic s'efforce d'augmenter le nombre de femmes qu'elle recrute et maintient en poste. »

— Rapport 2016 sur l'état des activités de Mosaic

« Plusieurs entreprises parlent de diversité et d'inclusion. Il faut cependant joindre la parole aux actes et utiliser des outils pratiques pour être efficace à cet égard. Le projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière proposait exactement cela, ce qui nous a permis de cerner et de saisir les occasions de changement plutôt que de simplement en parler. »

— Lisa Poissant

» Agents de changement

Afin de concrétiser le projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière, Mosaic a nommé deux agents de changement pour son établissement d'Esterhazy en Saskatchewan : Allison Boudreau, surintendante de la production, K2 Surface, et Greig Frostad (qui a depuis quitté l'entreprise). Les deux agents de changement ont réussi les quatre modules du programme de formation en ligne *Apprenez à faire la différence* qui expliquent les applications pratiques du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière.

« Les modules de formation en ligne du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière sont simples et conviviaux. Au départ, ce n'était qu'un document, qu'une politique, qu'un morceau d'un casse-tête plus grand, mais il est important d'avoir une vue d'ensemble et de comprendre que la route est longue. Je pense que tous les morceaux formeront une stratégie beaucoup plus globale en vue d'apporter de réels changements. »

— Allison Boudreau

» Dans une optique d'équité entre les sexes

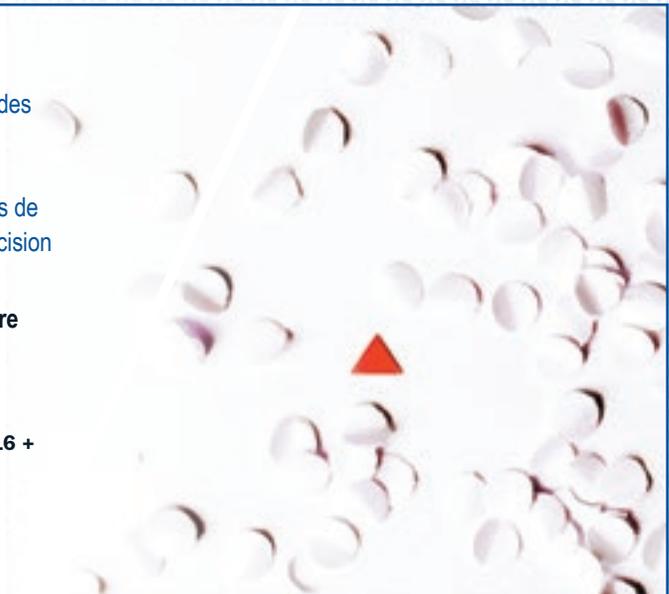
Allison et Greig ont analysé les directives de recrutement des gestionnaires responsables de l'embauche de Mosaic en utilisant la trousse Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière. Cette trousse propose une approche détaillée conçue pour aider à éliminer les obstacles non intentionnels à l'inclusion des femmes dans les politiques et procédures écrites. Grâce aux outils de la trousse, ils ont constaté que les directives abordaient surtout les procédures d'entrevue, plutôt que de cibler le processus de sélection des candidats.

Greig et Allison ont mis à jour les directives de recrutement des gestionnaires existantes pour aider à attirer un groupe plus diversifié de candidats. Ils ont également analysé la politique d'affichage de postes pour déterminer s'il existait d'autres préjugés sexistes inconscients qui pouvaient dissuader les femmes de poser leur candidature pour certains postes. Ils ont relevé plusieurs incohérences et ont harmonisé les directives de recrutement et la politique d'affichage de postes, ce qui a contribué à éliminer les préjugés sexistes inconscients du processus de recrutement des gestionnaires.

Il est essentiel de disposer d'un bassin diversifié de candidats quand vient le temps de pourvoir de nouveaux postes. Les études démontrent que le fait de choisir la seule femme (le candidat « anormal ») dans un groupe est perçu comme présentant un risque plus élevé. Toutefois, s'il devient normal pour les bassins de candidats de compter des hommes et plus d'une femme, la décision est plus simple et moins risquée.

« Lorsqu'il y a une seule femme, elle n'a aucune chance d'être embauchée. Toutefois, s'il y en a plus d'une, les chances augmentent considérablement. »

— Source : Article en anglais du Harvard Business Review, 2016 +
Image : Johnson et al via HBR.org



Le défi d'équité entre les sexes

Taseko est une compagnie minière canadienne de moyenne taille dont le siège social se trouve à Vancouver. Elle exploite la mine Gibraltar, la deuxième mine de cuivre et de molybdène à ciel ouvert en importance au pays, et mène d'autres projets avancés en Colombie-Britannique et en Arizona. Cette mine, dont le cycle de vie est de 22 ans, fournit quelque 650 emplois. Les femmes composent environ 10 pour cent de la main-d'œuvre.

» Mise en œuvre du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière

En 2016, Taseko a mis en œuvre le projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière et a examiné les politiques de sa mine Gibraltar pour repérer les aspects pouvant être améliorés. La mise en œuvre a été dirigée par Robyn West, superintendante des ressources humaines et championne de l'équité entre les sexes, avec le soutien de la haute direction du site.

» Agent de changement

La création d'un milieu de travail inclusif nécessite un engagement et des efforts collectifs. À la mine Gibraltar, Robyn a été épaulée par Shayne Heintz, coordonnateur principal de la formation minière et agent de changement. Ainsi, Robyn incarnait « le cœur et la voix » des efforts en matière d'équité entre les sexes et Shayne, « les mains ». Ce dernier a réussi les quatre modules du programme de formation en ligne *Apprenez à faire la différence* qui expliquent aux agents de changement comment mettre en pratique le projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière.

« Le recrutement est difficile. De nombreuses femmes sont intéressées par notre compagnie et ont les traits et les compétences nécessaires pour être d'excellentes employées. Plus nous éliminons les obstacles, plus nous améliorons notre bassin de candidates. »

— Robyn West

« Le projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière du RHiM est très bien structuré et nous a permis de prendre du recul pour réfléchir aux femmes qui composent la main-d'œuvre de la mine Gibraltar. Depuis, nous avons déployé beaucoup d'efforts afin de nous assurer que nos politiques et procédures ne sont pas genrées. »

— Shayne Heintz

» Dans une optique d'équité entre les sexes

Robyn et Shayne ont analysé plusieurs procédures opératoires normalisées de la mine Gibraltar en utilisant la trousse Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière. Cette trousse destinée aux agents de changement formés propose une approche détaillée conçue pour aider à éliminer les obstacles non intentionnels à l'inclusion des femmes dans les politiques et procédures écrites. Les deux ont remarqué que le langage genré était présent dans de nombreuses procédures, surtout l'emploi du pronom masculin (« he » en anglais). Shayne a donc remplacé ce dernier par un pronom neutre (« they » en anglais).

» Arrivée d'une femme dans l'équipe de dynamitage

Des changements ont notamment été apportés aux procédures opératoires normalisées utilisées par l'équipe de dynamitage de la mine Gibraltar. En 2015, l'équipe a ainsi accueilli sa première femme en de nombreuses années. Pour assurer le caractère inclusif du processus d'intégration, Shayne a examiné attentivement les procédures opératoires normalisées de dynamitage. De plus, en collaboration avec les formateurs, Shayne et Robyn ont analysé les termes utilisés dans les offres relatives aux postes vacants de l'équipe de dynamitage pour éliminer tout obstacle et ainsi s'assurer que la compagnie ne décourageait pas inconsciemment les femmes à postuler.

« Durant la formation du RHiM, j'ai notamment appris que certains mots utilisés peuvent dissuader des candidates potentielles. Je savais déjà que les mots étaient puissants, mais je n'avais aucune idée que des mots anodins et positifs de mon point de vue représentaient des obstacles pour mon propre genre! »

— Robyn West

« Le RHiM m'a fait comprendre que des barrières supplémentaires empêchent les femmes d'entreprendre une carrière dans l'industrie minière. Le projet d'élimination des obstacles systémiques à l'équité entre les sexes m'a permis de tirer beaucoup de leçons. J'ai ainsi découvert des obstacles que je n'aurais jamais soupçonnés moi-même en tant que femme et professionnelle des ressources humaines. »

— Robyn West

Le langage utilisé dans les offres d'emploi et les descriptions de poste influence beaucoup la possibilité de s'imaginer remplir un rôle et accomplir des tâches. L'utilisation du pronom masculin (« he » en anglais) au lieu du pronom neutre (« they » en anglais) envoie le message que le rôle convient mal aux femmes.



Teck appuie l'égalité entre les sexes

Teck est une société minière diversifiée et déterminée à mener ses activités de façon responsable. Ses unités fonctionnelles sont axées sur le charbon métallurgique, le cuivre, le zinc et l'énergie. Établie à Vancouver (Colombie-Britannique) au Canada, Teck possède ou détient des intérêts dans 12 exploitations minières, un grand complexe métallurgique, une exploitation minière et de traitement des sables bitumineux, et plusieurs projets de développement importants au Canada, aux États-Unis, au Chili et au Pérou.

Teck cherche à promouvoir l'inclusion et la diversité à tous les niveaux de son organisation et dans l'ensemble du secteur. La société reconnaît que l'inclusion et la diversité favorisent une plus grande variété des points de vue et sont le moteur de décisions plus éclairées et équilibrées, qui contribuent au renforcement de la société. En 2017, les femmes représentaient 17 pour cent de la main-d'œuvre totale de Teck, une amélioration de 31 pour cent par rapport à 2014.

Bien que la société soit parvenue à accroître la diversité, elle reconnaît qu'il reste encore beaucoup à faire. Elle est déterminée à continuer de mettre en œuvre des initiatives et de soutenir les programmes du secteur visant à favoriser la diversité dans l'industrie minière. À ce jour, les mesures mises en place comprennent le lancement d'une politique sur l'inclusion et la diversité à l'échelle de la société, des pratiques de recrutement axées sur la diversité, ainsi que des programmes et de la formation qui soutiennent l'ascension et le perfectionnement des groupes sous-représentés.

» Mise en œuvre du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière par Teck

Dans le cadre de ses efforts pour soutenir la diversité, la société Teck s'est jointe au projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière qui aide les sociétés minières à collaborer pour façonner une industrie des mines et des minéraux où les femmes et les hommes ont tous la possibilité d'apporter de grandes contributions et de mener une carrière gratifiante.

En plus d'un siècle d'existence, Teck a recueilli un volume important de données sur les ressources humaines. Un examen détaillé de ces données a révélé que la politique de gestion des postes internes vacants et le processus de gestion de la relève de Teck sont parfaits pour appliquer les volets pratiques du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière. La politique existante définit l'échéancier suivi pour l'affectation au poste à pourvoir par rendez-vous selon le plan de relève et pour la publication de l'annonce à l'interne ou à l'externe.

Des études montrent que les hommes et les femmes réagissent différemment à la manière dont les emplois sont annoncés. Les données recueillies par Teck démontraient que les femmes étaient trois fois plus nombreuses à poser leur candidature lorsqu'un nouveau poste était affiché à l'interne comparativement à l'externe. Toutefois, ce n'était le cas que pour environ 10 pour cent des postes,

car tous les autres postes ont été pourvus grâce aux renseignements de gestion de la relève. Teck a vu une occasion de jeter un nouveau regard sur les pratiques de planification de la relève. Grâce au projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière, la société prévoit stimuler encore davantage la diversité.

« Nous avons adopté une politique sur l'inclusion et la diversité en 2016 et travaillons maintenant à concrétiser notre plan stratégique quinquennal pour aider à réaliser les initiatives et à atteindre les objectifs liés à l'inclusion et à la diversité en milieu de travail. Nous sommes déterminés à être un employeur inclusif, à l'image de la diversité des régions où nous exerçons nos activités. »

— Dean Winsor, vice-président, Ressources humaines, Teck et champion de l'équité entre les sexes du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière.

» Présentation des agents de changement de Teck en Colombie-Britannique

Barry Billings et Tanya McCarthy du service des ressources humaines de Teck ont été nommés agents de changement en vue de mettre en œuvre le projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière. Les deux agents de changement ont réussi les quatre modules du programme de formation en ligne Apprenez à faire la différence qui expliquent les applications pratiques du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière.

» Dans une optique d'équité entre les sexes

Il peut être complexe d'assurer une planification de la relève favorable aux femmes dans un milieu de travail qui présente une faible diversité de genre. Les rapports personnels et les expériences communes incitent souvent les gestionnaires à chercher des personnes qui occupent des rôles semblables au leur quand vient le temps de planifier la relève, ce qui réduit la probabilité que des personnes ne faisant pas partie du réseau ou du service du gestionnaire soient prises en considération.

Teck est une grande société, et les gestionnaires ne connaissent pas toutes les personnes qui pourraient convenir à un poste. En adoptant et en appliquant la formation du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière,

Teck utilise une nouvelle approche pour examiner les pratiques de gestion des postes vacants et de planification de la relève, pavant la voie à des politiques et procédures plus favorables aux femmes qui peuvent être mises en œuvre à l'échelle de l'entreprise.

» À la recherche de résultats

Motivés par leur participation au projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière, Barry et Tanya ont apporté plusieurs modifications à la politique de planification de la relève, y compris l'augmentation du nombre de postes vacants affichés à l'interne. Ils ont également mis en place une pratique pour que les gestionnaires considèrent toutes les femmes qui relèvent d'eux et évaluent si elles sont mûres pour une promotion. Les gestionnaires doivent aussi demander aux recruteurs de leur fournir une liste de candidats respectant l'équilibre entre les sexes pour assurer une présence accrue des femmes dans le bassin de talents et veiller à ce que les femmes reçoivent le même traitement en ce qui a trait à l'embauche et aux promotions. Par la suite, le nombre de candidatures de femmes a augmenté de 20 %.

« Les modules étaient bien structurés et efficaces.

Le premier module présentait des données, des études et des exemples qui aidaient à expliquer les arguments en faveur de la mixité grâce à des résumés graphiques et d'autres courts articles pratiques, ce qui est particulièrement utile pour les agents de changement qui ne sont pas des spécialistes en RH. »

— Tanya McCarthy, partenaire commerciale en RH, Gestion de talents, Ressources Teck Limitée

« Il est devenu évident que nous devons examiner nos pratiques de gestion de la relève et nos politiques internes en matière de recrutement et de sélection pour qu'elles soient plus favorables aux femmes. »

— Barry Billings, directeur, Gestion des talents, Ressources Teck Limitée

Teck a récemment nommé sa première directrice générale à une exploitation minière de manière permanente, notamment en raison de ses pratiques et de ses politiques inclusives de gestion des talents. Elaina Ware, directrice générale de l'établissement de Greenhills de Teck, a été considérée comme un talent pour une évolution accélérée grâce au Programme de leadership émergent de Teck qui a permis sa sélection et sa préparation à la réussite en tant que directrice générale.



Le défi d'équité entre les sexes

Vale est l'une des plus importantes sociétés minières au monde. Elle exerce ses activités au Canada depuis plus d'un siècle. Elle arrive au second rang mondial de la production de nickel. Son établissement de production de nickel à Sudbury, en Ontario, est l'un des plus grands complexes miniers intégrés au monde avec cinq mines, une usine de concentration, une fonderie, une affinerie et quelque 4 000 employés.

Globalement, les femmes ne représentent que 12 pour cent de la main-d'œuvre de Vale. L'entreprise étudie actuellement l'adoption de pratiques qui mettent l'accent sur la diversité et l'inclusion et qui visent à reconnaître et à renforcer le caractère unique de tous ses travailleurs. Vale a reconnu que les politiques et procédures écrites de son établissement de Sudbury contenaient des obstacles systémiques qui dissuadaient les femmes de poser leur candidature dans certains cas. Vale a pris la décision volontaire d'éliminer ces obstacles et de faire la promotion d'un milieu de travail ouvert et diversifié qui est favorable aux femmes.

» Mise en œuvre du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière

En 2016, Vale a mis en œuvre le projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière et a commencé à évaluer son établissement de Sudbury pour repérer les aspects pouvant être améliorés. Les travailleurs existants et les candidats pour les postes du domaine de l'entretien étaient principalement des hommes, le langage utilisé dans les offres d'emploi était genré, et le comité de sélection ne comptait que des hommes.

» Agents de changement de l'établissement de Sudbury

Afin de concrétiser le projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière, Vale a nommé deux agents de changement pour son établissement de Sudbury : Dave Duczeminski, un gestionnaire principal de l'entretien, et Dawn Vagnini, une spécialiste en ressources humaines. Les deux agents de changement ont réussi les quatre modules du programme de formation en ligne *Apprenez à faire la différence* qui expliquent les applications pratiques du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière.

« Les environnements les plus agréables qui favorisent la réussite et stimulent la création sont ceux qui sont les plus diversifiés. Les meilleures solutions ne sont pas proposées par des gens qui ont des vues similaires, mais par un groupe de personnes qui ont des points de vue, des expériences et des antécédents différents. »

— Helen Francis, responsable de l'amélioration continue de Vale au Canada et championne de l'équité entre les sexes du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière.

« Comme gestionnaire responsable de l'embauche, mon principal objectif est de recruter les meilleurs talents. Le projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière permet d'élargir le bassin de candidats et d'améliorer nos chances de choisir les bonnes personnes. »

— Dave Duczeminski, gestionnaire, Soutien à l'entretien, division Ontario, Vale

» Dans une optique d'équité entre les sexes

Dave et Dawn ont passé en revue les offres d'emploi des électriciens industriels de l'atelier d'usinage de Vale en utilisant la trousse Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière. Cette trousse propose une approche détaillée conçue pour aider à éliminer les obstacles non intentionnels à l'inclusion des femmes dans les politiques et procédures écrites. Ils ont examiné les offres et les descriptions d'emploi pour repérer un langage très masculin.

Le texte des offres d'emploi de Vale a été modifié, et une femme siège maintenant au comité de sélection. Les questions d'entrevue ont aussi été examinées dans l'optique d'une équité entre les sexes et ont été réécrites. Les entrevues ne se limitent plus qu'à l'évaluation des capacités techniques et incluent désormais l'évaluation de l'attitude et des aptitudes.

Dave et Dawn ont découvert que malgré le fait que de nombreuses personnes ont pour objectif d'être ouvertes et équitables envers tous, l'aide de spécialistes est nécessaire. Ils ont constaté que les modules de formation du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière et qu'une formation sur les préjugés inconscients sensibilisaient plus les personnes aux obstacles et offraient les outils pour aider à diminuer ces obstacles et à les éliminer éventuellement.

« Sans le soutien de Condition féminine Canada et du RHIM, et les modules de formation qu'ils ont conçus, je ne crois pas que nos agents de changement et moi aurions repéré ces obstacles systémiques. Nous avons absolument besoin de cette formation préalable. »

— Helen Francis

Le langage utilisé dans les offres d'emploi peut influencer involontairement sur les candidats. L'utilisation de mots comme « **fort** », « **esprit de compétition** », « **dominance** » et « **contrôle** » donne un ton légèrement masculin à l'offre et peut dissuader une femme de poser sa candidature en transmettant involontairement un message que le milieu de travail ne lui conviendrait pas.





CONCLUSION

Les femmes sont sous-représentées dans le secteur canadien des minéraux et des métaux, malgré les efforts considérables pour augmenter leur participation et surmonter les obstacles à l'équité entre les sexes et à l'inclusion.

L'augmentation de la participation des femmes dans l'industrie minière canadienne est essentielle pour optimiser la main-d'œuvre actuelle. La réduction de cet écart dans l'effectif minier demeure un élément-clé des études sur le marché du travail menées par le RHIM. La réussite du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière indique que l'industrie minière est prête à consacrer le temps et les ressources nécessaires pour éliminer les obstacles systémiques, comme l'indiquent les résultats présentés dans le présent rapport, dont voici des exemples :

- Mines Agnico Eagle Ltée a effectué une analyse des obstacles systémiques présents dans ses politiques et procédures écrites, en particulier celles qui sont liées à la politique de congé de maternité.
- Hatch a évalué son processus de recrutement sur les campus et constaté l'absence d'une politique de recrutement universitaire et un manque de données sur le taux de réussite des activités de recrutement auprès des femmes.
- Mosaic a analysé les directives de recrutement du directeur de l'embauche, ce qui contribue à éliminer les biais inconscients liés au sexe.
- Taseko a passé en revue les procédures d'exploitation sécuritaires de Gibraltar, ce qui a permis à l'équipe de dynamitage de Gibraltar d'accueillir sa première femme depuis de nombreuses années en 2015.
- L'analyse et la révision de la politique de planification de la relève de Teck ont entraîné une hausse de 20 % des candidatures de femmes.

- Vale a révisé son offre d'emploi d'électricien(ne) industriel(le), modifié son contenu et réécrit ses questions d'entrevue pour donner préséance à l'attitude et aux compétences et non aux aptitudes techniques, en plus d'engager une femme au sein du comité de recrutement.

Les conclusions du sondage 2017 sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs du RHIM ont fait état d'un plus large soutien de l'industrie. Selon le sondage, les ressources favorisant « l'embauche d'une main-d'œuvre plus diversifiée » constituent le sujet le plus important pour les employeurs qui doivent remédier à d'importantes pénuries de main-d'œuvre.

Les preuves tirées des cas précis présentés dans cette étude indiquent que le projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière peut apporter des avantages concrets et mesurables tant aux entreprises individuelles qu'à l'ensemble de l'industrie minière canadienne. La désignation d'agents de changement dans le cadre d'un Groupe de travail des champions de l'équité entre les sexes et l'adoption d'une optique d'équité entre les sexes pour l'analyse et l'évaluation des politiques, des procédures et des pratiques fournissent une nouvelle approche pour remplacer les stratégies dépassées et les initiatives d'inclusion inefficaces. Le changement organisationnel ne se produira pas du jour au lendemain. Cependant, le secteur canadien des minéraux et des métaux évolue constamment et commence à mettre en place certains changements. Le besoin de surmonter les obstacles qui empêchent d'attirer et de retenir les groupes sous-représentés, tels que les femmes, ne cesse de croître. Une évaluation continue du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière est essentielle pour que le programme puisse répondre aux nouveaux besoins de l'industrie et que l'inclusion et l'équité entre les sexes demeurent les principaux piliers de ce programme.

Mandat du Comité des agents de changement

» Objectif

Le sous-comité des agents de changement du Groupe de travail des champions de l'équité entre les sexes a été mis en place pour mettre en commun les expériences et l'apprentissage et favoriser le soutien mutuel afin de guider la mise en œuvre de la « trousse d'équité entre les sexes » dans le cadre de l'analyse des politiques.

» Membres

Le sous-comité sera composé de professionnels de l'industrie qui présentent les caractéristiques suivantes :

- ◆ hommes et femmes;
- ◆ ils représentent l'industrie à l'échelle du pays;
- ◆ ils connaissent bien le système employé par leur entreprise pour élaborer et réviser les politiques, les procédures et les pratiques;
- ◆ ils sont nommés par un membre du Groupe de travail des champions de l'équité entre les sexes.

» Autorité supérieure

Les membres du sous-comité des agents de changement relèvent directement de leurs champions de l'équité entre les sexes.

» Rôles et responsabilités

Le rôle des membres du sous-comité est de faire progresser le changement au sein de leur entreprise. Pour ce faire, ils utilisent la trousse Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière du RHiM en s'entraîdant afin de définir et d'orienter l'atténuation des obstacles systémiques présents dans les politiques, les procédures ou les pratiques.

Plus particulièrement, les membres du sous-comité des agents de changement devront effectuer les tâches suivantes :

1. Collaborer au sein du sous-comité pour soutenir les agents de changement des autres entreprises et favoriser l'apprentissage mutuel.
2. Perfectionner leur propre expertise de la diversité de genre et de l'inclusion.
3. Utiliser la trousse d'équité entre les sexes pour repérer et atténuer un obstacle présent dans une politique, procédure ou pratique de leur entreprise en collaborant avec les agents de changement du sexe opposé.
4. Contribuer à consigner les réussites et les impacts de la trousse et des programmes de formation tout au long du projet.
5. Promouvoir l'équité entre les sexes au sein de l'industrie minière.

» Fréquence des réunions

Le sous-comité des agents de changement devra participer à une réunion d'une journée complète et effectuer des téléconférences trimestrielles tout au long du projet.

» Composition de la cohorte

Une cohorte peut être formée par trois moyens principaux :

Cohorte multiorganisationnelle

Ce modèle de prestation particulier s'applique lorsque le financement du programme provient d'une organisation qui repose sur ses membres, par exemple les organisations de l'industrie (p. ex., l'ICM, l'ACPE, l'IMIL, etc.), les ministères (fédéraux, provinciaux, etc.), des intervenants regroupés selon leur profession (p. ex., la Society of Professional Engineers, APG, etc.) ou des fournisseurs de l'industrie qui font preuve de leadership et soutiennent leurs clients dans le secteur minier. Pendant une période d'un an, l'organisation offrirait du financement au RHiM pour les activités de la cohorte et de ses membres, généralement issus d'une variété d'entreprises minières.

Cohorte d'entreprises individuelles

Ce modèle s'applique lorsqu'une société minière individuelle souhaite financer le programme pour le mettre en œuvre dans ses activités. La cohorte serait composée de différents sites pour former des groupes de travail variés, pouvant être répartis dans différents pays. Dans ce cas, chaque site serait représenté par un membre de la cohorte, avec un maximum de 10 sites participant à la cohorte.

Cohorte syndicale

Ce modèle de prestation s'applique lorsque le financement du programme provient de syndicats nationaux ou locaux. Pendant une période d'un an, le syndicat fournirait du financement au RHiM pour le fonctionnement de la cohorte et d'une partie de ses sections locales.

Durant leur première analyse réalisée dans le cadre d'un forum dirigé, les agents de changement et les champions sont encadrés pour utiliser leurs nouvelles compétences et intégrer les outils du projet. Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière dans leur organisation. Il est recommandé que chaque équipe propose un « exemple de réussite ». La diffusion de témoignages de réussites en matière d'inclusion des femmes permettra aux employés travaillant à tous les échelons de différents sites d'apprendre les uns des autres. De plus, ces témoignages « donnent vie » aux avantages qu'une meilleure inclusion des femmes peut leur apporter dans leur travail quotidien.

Source: Mines Agnico Eagle

Aperçu des outils Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière

Chacun des outils suivants est utilisé dans la mise en œuvre complète du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière. Bien que l'impact du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière soit plus important lorsqu'il est mis en œuvre dans son ensemble, ou en suivant un programme complet avec une cohorte, chaque outil Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière a été conçu pour être utilisé de façon indépendante, au besoin.

» Outil 1 : Se faire le champion de l'égalité des sexes – Séance de perfectionnement pour les cadres

Projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière : Se faire le champion de l'égalité des sexes – Séance de perfectionnement pour les cadres est un programme interactif conçu pour donner aux dirigeants du secteur canadien des minéraux et des métaux l'inspiration, les connaissances et les compétences nécessaires pour réussir comme « champions de l'équité entre les sexes » et pour entraîner des changements organisationnels visant à créer un milieu de travail inclusif.

Durant la séance, un forum permet aux dirigeants de mettre au défi, d'élaborer et de consolider leur approche de l'inclusion des femmes afin de mieux démontrer leur engagement envers la défense d'une industrie et d'un milieu de travail inclusifs. Cette *Séance de perfectionnement pour les cadres* donne l'occasion aux hauts dirigeants participants d'agir à titre de modèles de l'industrie, en favorisant des changements systémiques et en partageant leurs idées sur le leadership, qui est associé à l'équité entre les sexes dans l'industrie minière.

» Outil 2 : Trousse Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière

La *trousse Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière* aide les sociétés minières à mettre en place un milieu de travail inclusif et accueillant pour les femmes comme pour les hommes. Elle sert de référence ou de guide pour la mise à jour des politiques, des procédures et des pratiques, tout en aidant à repérer et à éliminer les obstacles non intentionnels. Cette ressource propose une méthode détaillée pour réexaminer les politiques, procédures et processus officiels dans une optique d'égalité entre les sexes.

Éléments de la trousse Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière :

- ◆ Une feuille de travail détaillée et un exemple de feuille de travail dûment remplie;
- ◆ Une introduction sur l'importance des problèmes d'équité entre les sexes et la description du processus d'analyse des politiques;
- ◆ Des suggestions pour choisir un axe prioritaire et des questions pour recueillir des renseignements sur les politiques, les procédures et les processus écrits;
- ◆ Quatre modules de formation en ligne avec des renseignements et des exemples pratiques.

La *trousse Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière* encourage les entreprises à établir une industrie des minéraux et des métaux où les femmes et les hommes ont tous la possibilité d'apporter de grandes contributions et de mener une carrière gratifiante.

» Outil 3 : Projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière – Programme de formation en ligne Apprenez à faire la différence

Ce programme vise à encourager l'utilisation de la trousse *Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière* et à faciliter sa mise en application dans les entreprises. Il s'adresse aux agents de changement qui utiliseront la trousse pour repérer et éliminer les obstacles systémiques présents dans les politiques et les procédures de leur entreprise. Il faut environ 30 minutes pour compléter chacun des quatre modules.

MODULE 1

L'importance de l'équité entre les sexes dans l'industrie minière

MODULE 2

Explorer les barrières systémiques habituelles

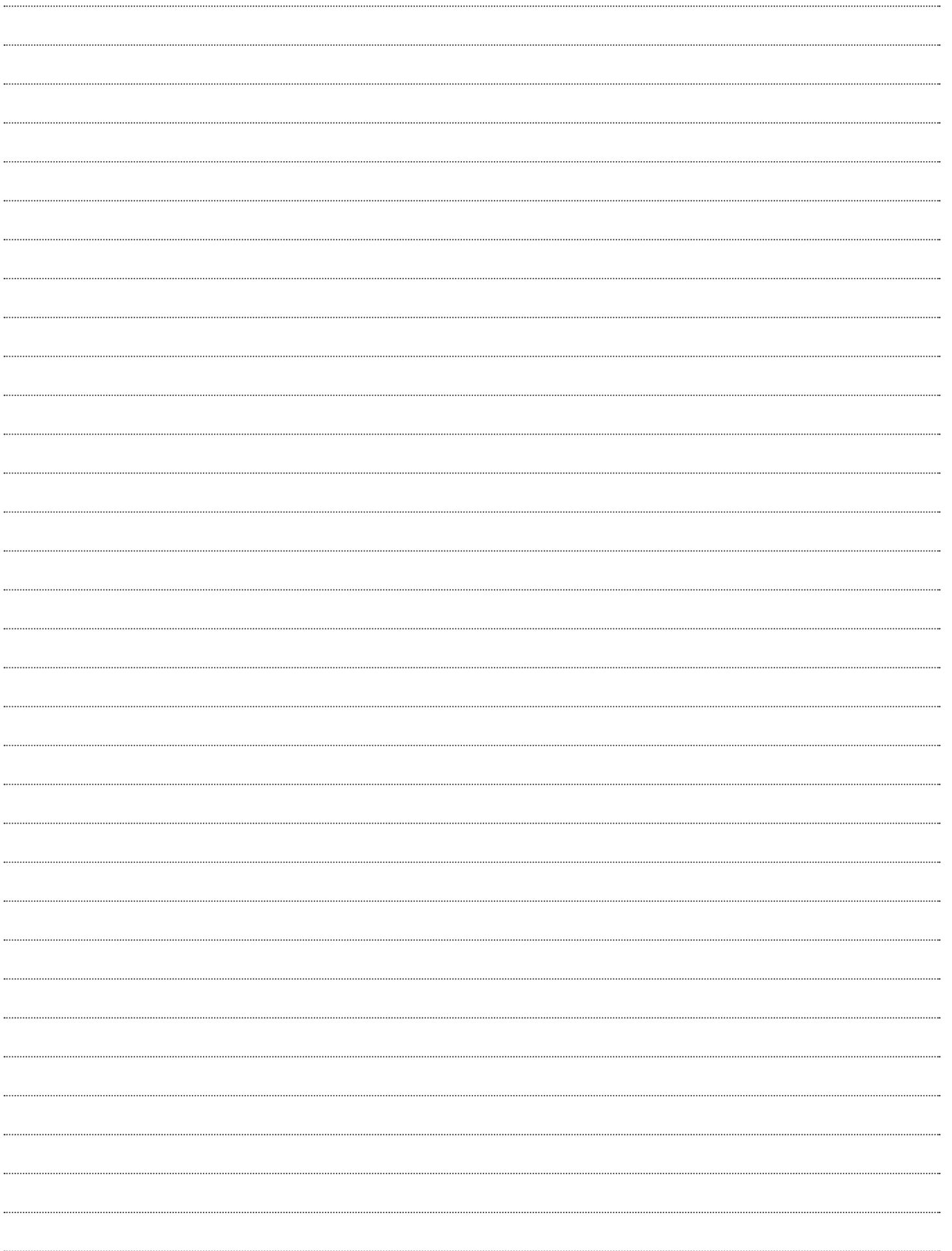
MODULE 3

Utiliser la feuille de travail ESIM

MODULE 4

Créer un élan et un soutien organisationnels





An aerial photograph of a winding river in a valley, overlaid with a semi-transparent blue circle. The text "conseilrhim.ca" is centered within the circle.

conseilrhim.ca