



POUR UNE ÉQUITÉ ENTRE LES SEXES DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE

Rapport d'études de cas de l'International
Minerals Innovation Institute (IMII)

 Accroître la diversité de genre dans l'industrie minière



CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES
DE L'INDUSTRIE MINIÈRE

Cette publication a été financée dans le cadre du programme Diversity & Inclusion Challenge (Défi diversité et inclusion) de l'International Minerals Innovation Institute (IMII).

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

© Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM), 2020.

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 Conseil 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
50 Frank Nighbor Place, unité 105
Kanata (Ontario) K2V 1B9

Courriel : info@mih.ca
Ou visitez www.mih.ca/fr

Publié en janvier 2021



RÉSUMÉ

L'International Minerals Innovation Institute (IMII) s'est associé au Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM) pour mettre en œuvre le projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière (projet ESIM) dans le secteur des minéraux de la Saskatchewan. Financé dans le cadre du programme Diversity & Inclusion Challenge de l'IMII, ce projet, dirigé par les experts en la matière et les praticiens du Conseil RHIM, visait une cohorte de l'industrie facilitée par le projet ESIM. Dans le cadre de cette cohorte, le Conseil RHIM a soutenu un Groupe de travail des champions de l'équité entre les sexes composé d'un maximum de 10 champions et leaders travaillant dans les domaines de l'exploitation minière, de la production, et au sein d'entreprises de la chaîne d'approvisionnement en Saskatchewan. Le Conseil RHIM a dispensé une formation à ces champions de l'équité entre les sexes, et a utilisé des outils éprouvés pour repérer et atténuer les obstacles systémiques inhérents aux politiques, procédures et processus organisationnels actuels. 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 qui ont été relevés dans les politiques, les procédures et les processus.





MATIÈRES

Résumé	1
Qu'est-ce que le projet ESIM?	4
Composition de la cohorte	4
Modèle d'inscription	5
Calendrier d'activités	5
Mise en œuvre du projet ESIM – Qu'est-ce que cela implique?	6
Réduire l'écart entre les sexes dans l'industrie minière :	
Projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière en Saskatchewan	7
D'études de cas	8
1. The Mosaic Company	8
2. Nutrien Allan	10
3. Orano Canada	12
4. Threeosix Industrial Services Inc.	14
5. THOAR Mining	16
6. Procon Industrial	18
Gestion de l'inclusion et la diversité	20
Conclusion	21
Annexe 1	22
Mandat du Comité des agents de changement	22
Annexe 2	23
Aperçu des outils du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière	23

Qu'est-ce que le projet ESIM?

Le projet ESIM du Conseil 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 dans l'industrie minière. Il alimente un réseau de personnes et fournit tant aux femmes qu'aux hommes les meilleures occasions pour mener une carrière gratifiante dans l'industrie minière canadienne.

Le projet ESIM est un programme complet de 12 mois qui vise à créer des réseaux de dix entreprises ou sites miniers d'optique semblable qui ont travaillé en collaboration pour apprendre les uns des autres, échanger sur leurs réussites et difficultés et offrir un soutien mutuel dans le but d'éliminer les obstacles involontaires à l'inclusion des femmes. Proposé dans un modèle d'inscription à plusieurs niveaux, cet ensemble de ressources comprend une suite de programmes d'apprentissage en ligne, une séance de perfectionnement pour les cadres et des documents visant à aider les employeurs à créer des environnements de travail où les femmes sont mieux représentées.

Composition de la cohorte

Une cohorte peut être formée par trois moyens principaux :

Entreprises individuelles

Une société minière individuelle qui souhaite financer le programme pour le mettre en œuvre dans ses activités. Les cohortes peuvent être constituées à partir d'une combinaison de différents groupes de travail, services ou sites. Dans ce cas, chaque groupe de travail, service ou site représente un membre de la cohorte, avec un maximum de 10 membres participant à la cohorte sur une période d'un an.

Multiorganisationnelle

Le financement des programmes peut provenir de diverses sources. Différents organismes ou entreprises pourraient s'inscrire individuellement pour constituer une cohorte. De plus, un organisme dirigé par ses membres pourrait soutenir une cohorte, généralement une variété de sociétés minières sur une période d'un an.

Formation et ressources en ligne

Quatre modules interactifs de 30 minutes qui expliquent comment utiliser la trousse du projet ESIM et créer des lieux de travail inclusifs en éliminant les obstacles systémiques des politiques, processus et procédures.

Modèle d'inscription

Avantages	Entreprises individuelles	Multiorganisationnelle	Formation et ressources en ligne
Licences du module d'apprentissage en ligne	(10/membre)	(10/membre)	X
Trousse Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière	X	X	X
Communauté des membres d'ENSEMBLE	X	X	X
Soutien du programme MIHR	X	X	
Séance de perfectionnement pour les cadres à dix personnes	X	X	
Webinaire d'un expert de la diversité	X	X	
Réunion annuelle du Groupe de travail des champions de l'équité entre les sexes	X	X	
Réunion trimestrielle du Comité des agents de changement	X	X	
Logo affiché sur la page Web du projet ESIM	X	X	
Rapport d'études de cas	X	X	
Promotion dans les médias sociaux	X	X	
	\$5,000/membre (12 mois)	\$5,000/membre (12 mois)	\$30/utilisateur (Expire après 12 mois)

Calendrier d'activités

Avantages	Mois													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Licences du module d'apprentissage en ligne	Introduction	Selection	Analyse des politiques		Phase en matière de gestion du changement									
Trousse Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière														
Communauté des membres d'ENSEMBLE														
Soutien du programme MIHR														
Séance de perfectionnement pour les cadres à dix personnes														
Webinaire d'un expert de la diversité														
Réunion annuelle du Groupe de travail des champions de l'équité entre les sexes														
Réunion trimestrielle du Comité des agents de changement														
Logo affiché sur la page Web du projet ESIM														
Rapport d'études de cas														
Promotion dans les médias sociaux														
	Calendrier du champion de l'équité entre les sexes						Calendrier de l'agent de changement							

► Mise en œuvre du projet ESIM – Qu’est-ce que cela implique?

Se faire le champion de l'équité entre les sexes : Chaque entreprise 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 une formation d'une journée intitulée Champion de l'équité entre les 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 d'apprentissage 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 tout en apprenant davantage sur les obstacles systémiques, en déterminant les politiques à examiner et en y apportant des changements.

Trousse du projet ESIM : Une approche détaillée pour les agents de changement afin d'éliminer les obstacles involontaires à l'inclusion des femmes dans les politiques, les procédures et les processus écrits. La trousse correspond aux modules du programme d'apprentissage en ligne Apprenez à faire la différence.

Programme d'apprentissage en ligne Apprenez à faire la différence : Quatre modules du programme d'apprentissage en ligne qui expliquent aux agents du changement comment réussir les étapes du projet ESIM. 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. Les agents du changement utilisent la trousse pour repérer et éliminer les obstacles systémiques présents dans les politiques et procédures de leur organisation respective.



Réduire l'écart entre les sexes dans l'industrie minière : Projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière en Saskatchewan

Financé dans le cadre du programme Diversity & Inclusion Challenge de l'IMII, ce projet visait à encourager des approches innovantes pour augmenter le nombre de femmes qui mènent une carrière réussie dans l'industrie minière en Saskatchewan.

Ce projet a été lancé en réponse à deux défis rendus publics en 2018 : Améliorer les cultures en milieu de travail dans les entreprises de la chaîne d'approvisionnement; Encourager les choix de carrière autres et la réussite des femmes dans les professions liées au commerce, à la production et au domaine technique.

Ce projet, dirigé par les experts et les praticiens de l'inclusion et de la diversité du Conseil RHiM, visait une cohorte de l'industrie facilitée par le projet ESIM. Dans le cadre de cette cohorte, le Conseil RHiM a soutenu un Groupe de travail des champions de l'équité entre les sexes composé de leaders travaillant dans les domaines de l'exploitation minière, de la production, et au sein d'entreprises de la chaîne d'approvisionnement en Saskatchewan. Le Conseil RHiM a dispensé une formation à ces champions de l'équité entre les sexes pour repérer et atténuer les obstacles systémiques inhérents aux politiques et pratiques organisationnelles actuelles.

Les entreprises participantes ont désigné une personne assumant un rôle de leadership en tant que champion de l'équité entre les sexes afin de participer à un atelier d'une journée permettant de développer de

nouvelles compétences et connaissances pour plaider en faveur de l'inclusion des femmes. Les champions ont soutenu les agents de changement de leur entreprise (deux employés travaillant à la production ou l'exploitation de l'entreprise) à mener le processus de révision de la politique et de la pratique. Chaque entreprise participante a choisi au moins une politique ou une pratique à examiner, ce qui donnera lieu à une mission concrète dans chaque environnement de travail.

Au cours d'une année, chaque entreprise participant au projet ESIM a fourni des mesures sur l'effet de la révision de la politique et des modifications subséquentes apportées à la politique ou à la procédure sélectionnée sur l'équité dans leur milieu de travail. Ces mises à jour ont été communiquées dans une rencontre de groupe permettant aux champions de l'équité entre les sexes de discuter des améliorations et des défis et de tirer des enseignements de leurs expériences respectives. Au cours du projet, les employés des sociétés minières et des fournisseurs miniers participants avaient la possibilité de suivre la série d'apprentissages en ligne du projet ESIM. La participation des employés à la formation renforce les messages des champions de l'équité entre les sexes de leur entreprise. La politique sera mise en œuvre par les agents de changement et permettra de créer des espaces de travail plus inclusifs.

Les entreprises participantes ont parlé des avantages du programme avec une étude de cas vidéo afin d'encourager des retombées à plus grande échelle et une meilleure participation de l'industrie.

The Mosaic Company est l'un des plus grands producteurs et distributeurs mondiaux de phosphate concentré et de potasse pour les cultures. Elle extrait du phosphate des terres appartenant à Mosaic au centre de la Floride et, par le biais de sa coentreprise, au Pérou.

The Mosaic Company possède des mines de potasse en Saskatchewan et au Nouveau-Mexique. Grâce à ces minéraux, elle produit des engrais et des aliments pour animaux de haute qualité, puis commercialisent et livrent les produits finis, la moitié environ aux clients d'Amérique du Nord et l'autre moitié aux clients du monde entier, y compris ceux de toutes les principales régions agricoles.

Le défi d'équité entre les sexes de Mosaic

Le projet ESIM est arrivé au bon moment pour The Mosaic Company. Les mouvements en faveur de l'inclusion des femmes et de la diversité ont été mis en avant et l'équité professionnelle est devenue un prérequis pour de nombreux employés des mines. The Mosaic Company s'est rendu compte qu'elle devait apporter des changements afin d'éliminer les obstacles à l'équité entre les sexes pour ses employés.

Dans le cadre du défi d'équité entre les sexes, The Mosaic Company a décidé de revoir sa politique en matière de congé parental afin de s'assurer que les employés en congé ou de retour de congé ne rencontrent pas d'obstacles involontaires. Les champions de l'équité entre les sexes et les agents du changement ont interviewé 10 femmes et deux hommes au sujet de leurs récentes expériences d'intégration ou de départ. Ils ont découvert des pratiques incohérentes. Par exemple, certains employés avaient accès à leurs ordinateurs et appareils mobiles, tandis que d'autres n'y avaient pas accès. Cela constituait un obstacle involontaire lorsque des occasions d'emploi étaient affichées pendant leurs congés. La championne de l'équité entre les sexes Chantelle Woroschuk a pu fournir des commentaires sur son expérience en congé parental lorsqu'une occasion d'emploi s'est soudainement présentée. À partir des commentaires sur les entretiens internes, Mme Woroschuk et son équipe ont conçu une liste de contrôle et un calendrier pour aider les employés qui partent en congé parental. Ils pourront ainsi se tenir informés et rester connectés, et pourront postuler à des offres d'emploi internes, mettre à jour leur profil d'employé, définir des plans de développement de carrière ou consulter leurs fiches de paie.

Présentation des agents de changement de Mosaic

Jolean Somogyi, ingénieure des procédés III

Dave Steiger, directeur exploitation d'une mine



➤ Résultats

The Mosaic Company poursuit la phase d'essai de sa nouvelle politique sur le congé parental sur l'un de ses sites et constate déjà des améliorations dans la cohérence de la politique appliquée entre les employés et les superviseurs. Alors que l'agent de changement Jolean Somogyi se préparait pour son congé parental, elle a déclaré que la nouvelle politique et la liste de contrôle ont été un excellent outil pour elle et son superviseur.



Neil Kodman, champion de l'équité entre les sexes, a déclaré que la formation et la trousse du projet ESIM avaient entraîné des changements supplémentaires pour améliorer d'autres obstacles systémiques au sein de l'entreprise en mettant à jour l'affichage de l'entreprise, les intitulés de postes et les profils de postes centrés sur le genre. Profitant de l'échange de pratiques et d'idées lors des séances pour les champions de l'équité entre les sexes, M. Kodman a déclaré que The Mosaic Company cherche à créer un groupe de ressources, où les employées peuvent se rencontrer et discuter de toute question qu'elles ne se sentent pas à l'aise d'aborder avec leur superviseur ou avec les ressources humaines.

« Avec les outils dont ils disposent et qu'ils proposent, je pense que nous avons réussi et que nous continuerons à travailler sur l'équité entre les sexes et l'inclusion chez Mosaic. »

- Neil Kodman, Spécialiste en acquisition de talents

« L'avantage de faire partie de ce groupe dans son ensemble et du réseau qui est associé à ce travail est que vous avez un aperçu de ce que d'autres organisations font également. Et cela vous permet de commencer à réfléchir à ce que nous avons fait et à ce qui pourrait être le prochain point à l'ordre du jour. »

- Chantelle Woroschuk, gestionnaire, planification de la main-d'œuvre et des talents

« Pour moi, un agent de changement était quelqu'un qui s'occupait essentiellement de mettre en œuvre les changements. Et pour nous, c'était dès le début un remue-méninges sur les moyens d'éliminer les obstacles involontaires pour les employés, et ensuite c'était de concevoir et de mettre en œuvre les changements que nous voulions proposer à nos employés et de supprimer les écarts. »

- Jolean Somogyi, ingénieure des procédés III

« Ma partie préférée de tout le programme a été de pouvoir apporter ces changements et d'être la personne responsable de leur mise en œuvre. »

- Jolean Somogyi, Process Engineer III

Avec l'autorisation de Mosaic.

Nutrien produit et distribue plus de 25 millions de tonnes de produits à base de potasse, d'azote et de phosphate à des clients des secteurs agricoles, industriels et de l'alimentation animale dans le monde entier. Leur réseau comporte plus de 2000 points de vente au détail répartis dans sept pays offrant une large gamme de produits et de services aux producteurs du monde entier.

Le défi d'équité entre les sexes de Nutrien Allan

Autrefois, les femmes occupaient généralement des postes administratifs dans les mines de potasse. Plus récemment, cependant, de plus en plus de femmes occupent des fonctions en ingénierie et en technologie, comme dans les laboratoires, dans les domaines de l'environnement et de la géologie, ainsi que dans les exploitations minières souterraines et les usines broyage. Il y a quelques années, Nutrien Allan a embauché sa première employée dans son département des activités de traitement. Lorsqu'elle est tombée enceinte, ils ont rapidement réalisé qu'ils ne disposaient pas d'un processus formel pour définir les risques associés aux femmes travaillant dans des fonctions non traditionnelles, et plus particulièrement aux femmes enceintes.

Le projet ESIM a réuni Janelle Appleyard, directrice, Santé et sécurité, Potasse, en tant que championne de l'équité entre les sexes et les agents du changement, Katie Breeze, responsable principale, Santé et sécurité, Potasse au sein de l'équipe Santé, sécurité et environnement (SSE) de Nutrien, et Tim Evans, responsable principal, Formation technique, pour examiner certains postes sur le site et dresser une liste des risques ou dangers potentiels associés à ces postes. L'équipe a ensuite nommé une infirmière en santé au travail sur le site pour gérer le processus et assurer la liaison entre le médecin, l'employé et le superviseur. En fin de compte, l'employée pourra consulter une infirmière en toute confidentialité au sujet des risques potentiels liés à sa fonction et à sa grossesse. L'employée serait alors en mesure de présenter les risques à son médecin et de fournir toute restriction ou tout aménagement prescrit nécessaire à ses activités quotidiennes à l'infirmière en santé au travail. L'infirmière en santé au travail collaborerait ensuite avec le superviseur pour encadrer les restrictions.

Présentation des agents de changement de Nutrien Allan

Katie Breeze, responsable principale, Santé et sécurité, Potasse, Santé, sécurité et environnement

Tim Evans, responsable principal, Formation technique



➤ Résultats

Le groupe de travail du projet ESIM a commencé à déployer le nouveau processus en créant un groupe de ressources pour les employés de Nutrien Allan appelé Women in Non-Traditional Environments and Roles (Femmes dans des environnements et des fonctions non traditionnels). Le processus est également présenté aux nouvelles recrues féminines et affiché dans les vestiaires afin que les employées sachent ce qui leur est offert si elles envisagent d'agrandir leur famille. Depuis, l'équipe a travaillé avec deux personnes et la nouvelle procédure a été un protocole très bien accueilli. L'équipe de Nutrien a accueilli deux bébés en bonne santé dans sa famille et a pu soutenir ces femmes dans leur carrière, ce qui est un énorme succès.

L'équipe de Nutrien Allan espère que le nouveau processus en place pour les employées souhaitant élargir leur famille permettra d'attirer davantage de femmes à postuler dans l'entreprise. Une entreprise où la santé, la sécurité et la vie familiale sont toutes des priorités.



« Je suis mère de famille et je sais à quel point une grossesse peut être stressante. Si nous pouvons atténuer une partie de ce stress pour nos employées, nous aurons une main-d'œuvre en meilleure santé dans l'ensemble. »

- Katie Breeze, responsable principale, Santé et sécurité, Potasse, Santé, sécurité et environnement

Avec l'autorisation de Nutrien.

Depuis 1964, Orano Canada et ses prédécesseurs se spécialisent dans la prospection de l'uranium, l'exploitation de mines d'uranium et la production de concentrés d'uranium. Tout au long de leur histoire, ces entreprises ont surtout œuvré dans le nord de la Saskatchewan et ont aussi mené des projets de prospection ailleurs au Canada, comme en Alberta et au Nunavut.

Le défi d'équité entre les sexes d'Orano

Orano Canada travaille depuis un certain temps sur l'équité entre les sexes. Lorsque le partenariat entre le Conseil RHiM et l'IMI s'est concrétisé, Orano Canada a profité de l'occasion pour participer au projet, car il correspondait aux valeurs et aux objectifs de l'entreprise. Carla Robert, superviseure, ressources humaines et partenaire d'affaires chez Orano, a été sélectionnée pour diriger le programme en tant que championne de l'équité entre les sexes. Sa première tâche était de constituer une équipe et de sélectionner le projet sur lequel l'entreprise allait se concentrer.

L'équipe a décidé de revoir sa politique de congé parental afin que son contenu soit inclusif pour les femmes et les hommes travaillant chez Orano. Selon Mme Robert, la trousse du projet ESIM et les modules d'apprentissage en ligne ont fourni à l'équipe les ressources et la base nécessaires pour lancer leur projet. L'équipe a examiné la politique actuelle en matière de congé parental pour voir si la formulation était inclusive tant pour les femmes que pour les hommes et a découvert que leur politique était principalement axée sur les femmes et ne prenait pas en considération les employés masculins souhaitant prendre un congé parental.

Présentation de l'agente de changement d'Orano Canada

Amber Doney, responsable de la stratégie d'exploration et des relations d'affaires



› Résultats

Carla Robert, l'agente de changement Amber Doney et leur équipe ont commencé à concevoir un sondage pour les employés et les superviseurs d'Orano afin de mieux comprendre comment l'entreprise gère les congés parentaux. L'objectif était de prendre les résultats du sondage et de créer un nouveau manuel à l'intention des parents. L'équipe a cependant dû suspendre la diffusion du sondage en raison de l'arrêt de la production sur le terrain pendant la pandémie de COVID-19.

Mme Robert a déclaré que le projet ESIM était exactement ce dont l'entreprise avait besoin pour l'aider à se concentrer sur le projet en cours et en faire l'une de leur priorité afin d'éliminer les préjugés inconscients de leurs procédures quotidiennes.

Mme Doney a déclaré que le projet leur a ouvert les yeux et l'entreprise a même décidé de revoir les descriptions de poste pour éliminer tout préjugé inconscient. Avec l'aide du projet ESIM, Orano Canada cherche à créer un environnement de travail sain pour tous ses employés et attirer plus de femmes dans le secteur minier.



« Les éléments qui m'ont le plus marqué dans ce programme sont les modules d'apprentissage en ligne. Ils étaient vraiment bien conçus, concis et percutants, et j'étais capable de retenir ce que j'avais appris, ce qui est le signe d'une bonne formation. »

– Carla Robert, superviseure, ressources humaines et partenaire d'affaires

« Si, en tant qu'entreprise, nous pouvons promouvoir l'égalité des chances quant à la prise d'un congé parental tant pour les hommes que pour les femmes, alors nous contribuons à éliminer les préjugés, qu'ils soient conscients ou non. C'est un pas dans la bonne direction. »

– Amber Doney, responsable de la stratégie d'exploration et des relations d'affaires

« Nous devons contribuer à attirer la jeune génération, et plus particulièrement les jeunes femmes, dans les domaines des STIM, car on prévoit que la pénurie de main-d'œuvre va s'aggraver. Nous devons être proactifs et résoudre ce problème avant qu'il ne se présente. »

– Amber Doney, responsable de la stratégie d'exploration et des relations d'affaires

Avec l'autorisation de Orano.

Threeosix Industrial Services est un fournisseur professionnel et avant-gardiste de solutions industrielles multidisciplinaires basé à Saskatoon. Cette entreprise offre ses services aux entreprises des secteurs miniers, industriels, de la pâte à papier et des infrastructures. Son objectif est de fournir une approche professionnelle et soucieuse de la sécurité, qui est maintenant la norme pour la construction, l'entretien, la fabrication et les activités minières.

Le défi d'équité entre les sexes de Threeosix

Lorsque Threeosix Industrial Services s'est penchée sur la question de l'approche à adopter pour son défi d'équité entre les sexes dans le cadre du projet ESIM, elle a choisi d'élargir son champ d'action. Elle s'est tournée vers ses sous-entrepreneurs et a décidé de réviser sa procédure de présélection des sous-entrepreneurs. Ce faisant, les sous-entrepreneurs sauraient dès le début du projet que l'équité entre les sexes et l'inclusion sont importantes pour l'entreprise.

Lorsqu'un sous-entrepreneur demande à travailler avec Threeosix Industrial Services, il doit remplir un formulaire qui évalue ses politiques, son programme et ses statistiques en matière de sécurité. L'équipe a révisé le formulaire pour savoir si les sous-entrepreneurs possèdent actuellement une politique d'inclusion et de diversité, s'ils offrent une formation sur la diversité et l'inclusion à leurs travailleurs, s'ils fournissent des équipements de protection individuelle (ÉPI) de différentes tailles pour accommoder tous les travailleurs, et quel pourcentage de leurs travailleurs sont considéré comme des minorités. Threeosix Industrial Services soutient ses sous-entrepreneurs en fournissant un projet de politique d'inclusion et de diversité s'ils n'en ont pas et facilite les discussions sur la mise en œuvre. Elle a également révisé la terminologie dans ses formulaires, comme l'utilisation du mot « main-d'œuvre », et s'est assuré que les sous-entrepreneurs comprenaient bien leur engagement à fournir un environnement inclusif. Rochelle Heagy, championne de l'équité entre les sexes, explique que la trousse du projet ESIM leur a fourni un processus pratique, étape par étape, pour mettre en œuvre les changements au sein de leur entreprise et leurs sous-entrepreneurs.

Présentation de l'agente de changement de Threeosix

Aspen Wallman, coordinatrice de projet



› Résultats

Alors que la mise en œuvre de la procédure révisée de présélection des sous-entrepreneurs n'en est qu'à ses débuts, Mme Heagy a déclaré qu'il était difficile de mesurer précisément les résultats. Cependant, le projet ESIM a suscité de nombreuses discussions concernant l'équité entre les sexes au sein de l'entreprise et en dehors de celle-ci. Elle a également remarqué un changement dans les conversations presque immédiatement après que l'agente de changement Aspen Wallman a commencé à mener des entretiens avec diverses personnes dans l'entreprise. Alors que la révision des formulaires est toujours en cours, les sous-entrepreneurs de l'entreprise se sont montrés ouverts à la discussion sur les différentes façons d'encourager l'inclusion des femmes sur le lieu de travail.

« Tout le monde devrait le faire, ne serait-ce que pour acquérir un peu plus de connaissances. Vous pouvez penser que vous présentez une grande diversité et que tout le monde y trouve son compte et est à l'aise, mais ce n'est pas nécessairement le cas. Vous devez vous pencher sur la question pour le savoir. »

- Aspen Wallman, coordinatrice de projet

« Je recommande absolument le projet ESIM à toute entreprise qui souhaite y participer. C'était formidable pour nous à de nombreux égards, ne serait-ce qu'en rencontrant les autres entreprises qui participaient au programme. »

- Rochelle Heagy, responsable des opérations

« Avant de participer au projet ESIM, nous savions tous qu'il pourrait y avoir un problème d'équité entre les sexes dans notre industrie et dans notre entreprise, mais personne ne savait ce que nous devions faire tangiblement pour apporter des changements. C'était donc un excellent outil qui nous a permis de franchir les étapes nécessaires pour apporter des changements. »

- Rochelle Heagy, responsable des opérations



Créée en 2012, THOAR Mining fournit des solutions pour les projets d'exploitation minière souterraine, comme la supervision de l'exploitation souterraine, la réparation des puits de soutien de la production et de la construction, le travail et la mise au point des silos, l'installation et l'entretien des courroies de convoyeurs principaux, le remplacement de l'acier, le soutien mécanique, la remise en état, le forage, le dynamitage, la fourniture d'équipements miniers, ainsi que le soutien technique général de l'activité minière.

Le défi d'équité entre les sexes de THOAR Mining

Alors que l'équité entre les sexes sur le lieu de travail continue de progresser, Ryan Flodell, propriétaire de THOAR Mining et champion de l'équité entre les sexes, a décidé de passer en revue tous les préjugés conscients ou inconscients qui peuvent exister au sein de son entreprise après avoir assisté à une conférence sur l'industrie minière et en avoir appris davantage sur certaines des disparités qui existent actuellement dans l'industrie minière. Dans le cadre de son défi d'équité entre les sexes, THOAR Mining a créé une politique d'équité entre les sexes qui serait incluse dans ses nouveaux programmes d'accueil des employés. En outre, M. Flodell et l'agente de changement Chantelle Fausak ont interrogé les superviseurs pour examiner le défi d'équité entre les sexes de THOAR, et les réactions qu'ils ont reçues ont été très enthousiastes et favorables.

Présentation de l'agente de changement de THOAR

Chantelle Fausak, administratrice de projet



› Résultats

Les nouvelles recrues et les employés actuels ont réagi positivement à la nouvelle politique d'équité entre les sexes de THOAR Mining. Mme Fausak a déclaré que puisque certains postes requièrent 20 ans d'expérience dans l'industrie minière ou 10 ans d'expérience en supervision d'exploitation minière souterraine, par exemple, il a été difficile pour THOAR Mining d'intégrer davantage de femmes dans son équipe. Cependant, avec leur nouvelle politique d'équité entre les sexes, l'entreprise espère favoriser cette équité en rendant les emplois plus accessibles aux femmes et par la promotion du respect et de l'égalité sur le lieu de travail.

A woman with blonde hair tied in a ponytail, wearing safety glasses and a white lab coat, is shown in profile, working in a laboratory. She is looking towards the right side of the frame. The background is a blurred laboratory setting with various pieces of equipment and glassware.

« La partie de ce programme que je préfère est l'espoir qu'il suscite pour les générations à venir, car les entreprises commencent à mettre en œuvre des mesures pour atteindre l'équité entre les sexes. C'est bon signe pour l'avenir de nos enfants. »

- Chantelle Fausak, administratrice de projet

« Ce qui est le plus agréable dans le projet ESIM, c'est l'interaction avec les différentes entreprises, car nous voyons ce qu'elles font. Nous savons donc à quoi nous attendre dans les cinq ou dix prochaines années. »

- Ryan Flodell, propriétaire

« Si vous ne prenez pas l'initiative de participer au projet ESIM, comme nous l'avons fait, alors vous risquez toujours de repousser à la semaine prochaine, au mois prochain ou à l'année prochaine votre engagement. Cependant, nous avons maintenant embarqué dans ce projet et nous avons commencé à apporter des changements. »

- Ryan Flodell, propriétaire

Procon Industrial est l'un des principaux entrepreneurs de développement minier en Amérique du Nord. Travaillant dans des régions reculées du Nord, et avec des partenaires autochtones, Procon Industrial construit et exploite des projets de développement minier souterrain et des projets d'infrastructures civiles, ce qui comprend l'extraction d'une large gamme de ressources naturelles telles que l'or, les diamants, la potasse, le cuivre et les métaux de base.

Le défi d'équité entre les sexes de Procon Industrial

Attirer des femmes dans l'industrie minière peut être un exploit en soi. Procon Industrial s'efforce d'avoir une main-d'œuvre plus diversifiée sur le plan du genre, avec l'objectif ambitieux de compter un nombre égal d'hommes et de femmes parmi ses employés. L'entreprise cherche à surmonter quelques obstacles pour mettre fin à la stigmatisation selon laquelle les emplois dans l'industrie minière sont réservés aux hommes et pour permettre aux femmes d'accéder plus facilement à des fonctions non traditionnelles.

Le projet ESIM a permis de faire un grand pas en avant pour surmonter ces obstacles. Alors que l'équipe commençait sa formation du projet ESIM, le champion de l'équité entre les sexes Larry Fisher a déclaré que les quatre modules d'apprentissage en ligne et la trousse ont vraiment aidé leurs directeurs régionaux et leurs surintendants à comprendre l'importance de surmonter les préjugés sexistes sur le lieu de travail. La première mesure mise en place par l'équipe a été de modifier les intitulés de postes pour qu'ils ne soient pas sexistes. Ensuite, elle a ajouté une déclaration de diversité dans toutes les offres d'emploi pour indiquer aux candidats les valeurs et les engagements de l'entreprise. L'équipe a décidé de renforcer sa politique d'équité sur le lieu de travail avec son personnel et ses dirigeants et de mettre l'accent sur un ensemble de normes sur la manière d'être équitable et professionnel sur le lieu de travail. Nous rappelons ces normes quotidiennement aux employés lors des réunions et sur le lieu de travail. La formation du projet ESIM a également incité l'équipe de Procon Industrial à ajouter une salle de douche séparée pour les femmes et à obtenir des ÉPI de plus petite taille dans l'espoir d'offrir un environnement de travail sain aux employées actuelles et futures.

Présentation de l'agent de changement de Procon

Alex Morgan, surintendant



› Résultats

Alors que la politique d'équité sur le lieu de travail continue d'être renforcée chaque jour au sein du personnel de Procon Industrial, M. Fisher a déclaré que la direction a fait la promotion d'un lieu de travail sûr et équitable, en particulier lors des réunions hebdomadaires des directeurs, en veillant à ce que les conversations restent positives et non sexistes. Pour d'autres entreprises cherchant à supprimer tout obstacle à l'inclusion des femmes, M. Fisher a déclaré que les séances pour les champions de l'équité entre les sexes étaient essentielles pour faire progresser leur formation du projet ESIM, car elles leur permettaient d'écouter les défis des entreprises et d'apprendre quels efforts elles faisaient pour éliminer les préjugés au sein de leur propre entreprise.

« Faire partie du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière démontre aux clients et à nos employés que nous prenons leur santé, leur sécurité et leur bien-être au sérieux. »

- Larry Fisher, directeur général, Industriel

« Vous devez mettre en œuvre une politique et des procédures pour que tous disposent d'une main-d'œuvre inclusive. Si vous n'avez pas une main-d'œuvre inclusive, vous ne pourrez pas croître en tant qu'entreprise. »

- Alex Morgan, surintendant



Avec l'autorisation de Procon.

Gestion de l'inclusion et la diversité

De nombreuses sociétés minières ont lancé leurs propres initiatives concernant l'inclusion et la diversité et rejoint une cohorte du projet ESIM pour utiliser les outils et les formations offerts, concevoir leurs initiatives et apprendre des autres intervenants. Une particularité qui caractérise le projet ESIM est la participation de personnes qui se trouvent en dehors du champ normal des activités d'inclusion et de diversité. Le projet ESIM rassemble les personnes travaillant dans les opérations et essentiellement celles concernées par les politiques, les processus et les procédures, permettant aux employés de prendre part au changement nécessaire pour atteindre et promouvoir l'équité entre les sexes.

Le changement est inévitable dans presque tous les environnements de travail. Certaines formes de changement sont courantes et presque attendues, comme les changements apportés aux intitulés de poste et aux descriptions de poste et la fusion de différentes fonctions au fil du temps. Le changement est également un élément récurrent pour les services des ressources humaines, qui cherchent à soutenir les employés et à planifier les besoins en personnel de demain.

La gestion des changements liés à la pandémie de COVID-19 a constitué une grande partie de l'expérience de quelques entreprises qui ont prévu de participer au programme de 12 mois du projet ESIM en Saskatchewan.

Puisque des priorités concurrentes ont accaparé leurs temps et ressources, certaines entreprises ont dû se concentrer sur des priorités concurrentes associées à la pandémie de COVID-19. Nous éprouvons souvent des difficultés à accorder le temps et l'attention que mérite chaque domaine de responsabilité. Réussir à jongler avec les initiatives d'équité entre les sexes et d'inclusion pendant la pandémie de COVID-19 semble presque impossible. Avoir une image précise de vos valeurs et de vos priorités et les planifier peut être la première étape. Personne n'aurait pu prédire à quelle vitesse la pandémie toucherait la main-d'œuvre. Cependant, envisager des scénarios qui éloigneraient les individus des initiatives importantes et créer des plans d'urgence peut être une occasion de tirer des leçons de cette pandémie. Nous devons préparer à faire face à des changements sans précédent.

Le Conseil RHIM continue à élargir les occasions d'apprentissage virtuel afin de soutenir l'industrie dans les domaines de l'inclusion et de la diversité lorsque les travailleurs sont sur place ou travaillent à distance. Le programme d'études, les séances de perfectionnement, les événements et les réunions de comité sont adaptés aux formats en ligne afin de répondre aux besoins en constante évolution d'une main-d'œuvre qui a intégré l'innovation, l'automatisation et les éléments virtuels au secteur minier.





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 Conseil 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 :

- **The Mosaic Company** – a révisé sa politique en matière de congé parental afin de supprimer tout obstacle involontaire et toutes les pratiques incohérentes lors du retour et du départ des employés. La société est actuellement en phase d'essai de la nouvelle politique et a déjà constaté des améliorations dans la cohérence des procédures de congé parental.
- **Nutrien Allan** – a développé un processus pour cerner les risques associés aux femmes travaillant dans des fonctions non traditionnelles, et plus particulièrement aux femmes enceintes. Elle a présenté le récent processus aux nouvelles recrues et à un groupe de ressources pour les employés de Nutrien Allan appelé Women in Non-Traditional Environments and Roles (Femmes dans des environnements et des fonctions non traditionnels).
- **Orano Canada** – a changé les formulations utilisées dans sa politique de congé parental pour inclure les deux futurs parents.
- **Threeosix Industrial Services** – a révisé sa procédure de présélection des sous-entrepreneurs afin de s'assurer que les formulaires connexes favorisent l'inclusion des femmes. Depuis leur participation au projet ESIM, l'entreprise a remarqué que ses employés et ses sous-entrepreneurs appliquent une approche inclusive de l'équité entre les sexes dans leurs conversations quotidiennes.
- **THOAR Mining** – a créé une politique d'équité entre les sexes qui figure dans les trousseaux d'accueil des nouveaux employés, ce qui a suscité des réactions positives de la part de ces derniers et des employés actuels.
- **Procon Industrial** – a décidé de renforcer sa politique d'équité sur le lieu de travail avec son personnel et ses dirigeants et de mettre l'accent sur un ensemble de normes sur la manière d'être équitable et professionnel sur le lieu de travail. La direction de Procon Industrial a pris l'initiative de promouvoir un lieu de travail sécuritaire et équitable, notamment lors des réunions hebdomadaires des directeurs, en veillant à ce que les conversations restent positives et non sexistes.

Les preuves recueillies tout au long de 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 lors de l'examen et de l'évaluation des politiques, des processus et des procédures, offrent une approche différente et pratique des initiatives d'inclusion. 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.

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.

› Résultats

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 du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière du Conseil RHIM en s'entraînant afin de définir et d'orienter l'atténuation des obstacles systémiques présents dans les politiques, les procédures ou les pratiques.

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 en matière d'inclusion des femmes et de diversité.
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 d'apprentissage tout au long du projet.
5. Promouvoir l'équité entre les sexes au sein de l'industrie minière.



Aperçu des outils du projet 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'équité entre les sexes – Séance de perfectionnement pour les cadres

Projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière : Se faire le champion de l'équité entre les 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 « champion 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, de concevoir 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 au projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière.

» Outil 2:

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

La trousse du projet 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'équité entre les sexes.

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

- 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 d'apprentissage en ligne avec des renseignements et des exemples pratiques;
- La trousse du projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière encourage les entreprises à établir une industrie canadienne 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 d'apprentissage en ligne Apprenez à faire la différence

Ce programme vise à encourager l'utilisation de la trousse du projet 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



mihr.ca