



Femmes de métiers dans le secteur minier

Un portrait, les principaux défis
et des pistes d'action pour l'industrie québécoise

Femmes de métiers dans le secteur minier

Un portrait, les principaux défis
et des pistes d'action pour l'industrie québécoise

RECHERCHE ET ANALYSE :

Roxanne Milot

COMITÉ DE LECTURE :

Nathalie Goulet, directrice, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

Danielle Hébert, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

Geneviève Collette, directrice, Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME)

RÉVISION LINGUISTIQUE :

Marie-Chantal Plante

GRAPHISME ET MISE EN PAGE :

Diane Héroux

PHOTOGRAPHIE :

CIME/Martin Blache

ILLUSTRATIONS :

Jacques Goldstyn

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

110, rue Sainte-Thérèse, bureau 403

Montréal (Québec) H2Y 1E6

Téléphone : 514-954-0220 • Télécopieur : 514-954-1230

info@ciaft.qc.ca • www.ciaft.qc.ca

Cette recherche a été réalisée grâce au soutien financier de Condition féminine Canada dans le cadre du Programme de promotion de la femme.



Condition féminine Status of Women
Canada Canada

La traduction et la reproduction totale ou partielle de la présente publication à des fins non commerciales sont autorisées à la condition d'en mentionner la source exacte et complète.

ISBN 978-2-9814315-7-8 (version imprimée)

ISBN 978-2-9814315-8-5 (PDF)

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2016

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2016

Remerciements

Nous remercions sincèrement les 35 étudiantes et travailleuses du secteur minier qui ont accepté de participer et de nous faire part de leurs expériences vécues lors de leur formation, de leur stage, de leur recherche d'emploi et au travail. Nous remercions également de leur participation les acteurs de l'industrie et des régions minières : les représentants et représentantes des associations de minières, des entreprises, des centres de formation et des syndicats ainsi que de nombreux partenaires d'organismes de femmes et en employabilité, œuvrant auprès des Autochtones. Nous les remercions tout particulièrement d'avoir répondu à nos questions. Merci et Migwetch chaleureux aux organismes et aux personnes qui nous ont accueillis chez eux au nord du 49^e parallèle, en territoire Eeyou et dans les centres urbains du Petit Nord québécois : l'Abitibi-Témiscamingue. Votre grande passion pour les formations et les métiers du secteur minier et votre ouverture nous ont rapidement permis de trouver les failles prometteuses de votre industrie où le potentiel des femmes de métiers est une richesse généralement sous-exploitée...

Finalement, nous tenons à remercier tout spécialement **madame Louise Bryce**, chargée de projet à l'Institut national des mines du Québec, pour son expertise et sa très précieuse collaboration à l'étude ainsi que **madame Katie Deneault**, directrice du Service-conseil en ressources humaines à l'Association minière du Québec, pour son grand engagement dans ce projet et son aide indispensable pour mobiliser les entreprises minières des régions ciblées.

Lexique

Vous pouvez accéder à la définition en cliquant sur les mots surlignés (en bleu ou en rouge).

Liste des acronymes

ACS	Analyse comparée selon le sexe
AMQ	Association minière du Québec
CCQ	Commission de la construction du Québec
CCFBJ	Comité condition féminine Baie-James
CFC	Condition féminine Canada
CFP	Centre de formation professionnelle
CHRD	<i>Cree Human Resources Development</i>
CIAFT	Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail
CMTM	Conduite de machines de traitement du minéral
CSF	Conseil du statut de la femme
CSMO Mines	Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines
CSST	Commission de la santé et de la sécurité du travail
DEP	Diplôme de formation professionnelle
ERA	Entente sur les répercussions et les avantages
FIFO	« <i>fly in fly out</i> » ou navettage aéroporté ou navettes aériennes
IMT	Information sur le marché du travail
INMQ	Institut national des mines du Québec
MERN	Ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles
PAÉF	Programme d'accès à l'égalité
POC	Programmes d'obligation contractuelle
RFAT	Regroupement des femmes de l'Abitibi-Témiscamingue
RHIM/MIHR	Conseil des ressources humaines de l'industrie minière
SST	Santé et sécurité au travail
UQAT	Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue
WIM	<i>Women in Mining</i>

Liste des tableaux et graphiques

TABLEAU 1 :	Les dix professions du secteur minier les plus en demande au Québec au cours des deux prochaines années (2015-2025), leur salaire moyen (2010), le taux de féminité de la main-d'œuvre (2015) et la formation demandée (CSMO Mines, 2015; IMT, 2015)	19
TABLEAU 2 :	Nombre d'acteurs de l'industrie consultés, par secteur d'activité	29
TABLEAU 3 :	Nombre de femmes interviewées, selon leurs caractéristiques	29
GRAPHIQUE 1 :	Pourcentage de femmes dans divers groupes professionnels de l'industrie minière canadienne (2011) (RHIM, 2015)	18
GRAPHIQUE 2 :	Pourcentage et nombre d'étudiantes parmi les diplômés des principales formations professionnelles menant au secteur minier offertes au Québec entre 2010 et 2015	20
GRAPHIQUE 3 :	Répartition des femmes de métiers interviewées, en nombre, selon leur région de résidence	29
GRAPHIQUE 4 :	Répartition des femmes de métiers interviewées, en nombre, selon leur âge	29
GRAPHIQUE 5 :	Répartition du nombre de femmes de métiers interviewées selon l'étape du parcours professionnel	30
GRAPHIQUE 6 :	Proportion de femmes de métiers en réorientation professionnelle parmi les interviewées, en nombre et en pourcentage	30

Table des matières

	Liste des acronymes, des tableaux et des graphiques
9	Présentation du projet et du CIAFT
13	Introduction
17	CHAPITRE 1. État de situation et enjeux
17	Portrait statistique
22	Quelques écrits sur la présence des femmes dans l'industrie minière au Québec
22	Le développement nordique et minier sous la loupe du genre
27	CHAPITRE 2. Consultations sur la main-d'œuvre féminine dans le secteur minier au Québec
27	Méthodologie et portrait des partenaires, des travailleuses et des étudiantes rencontrés
31	Synthèse des propos recueillis
53	CHAPITRE 3. Déterminer les priorités d'action de l'industrie minière du Québec
53	Processus de consultation pour cibler les priorités d'action
57	Plan d'action proposé
63	CHAPITRE 4. La mise en œuvre des stratégies d'action concrètes par l'industrie minière québécoise
63	Les actions mises en œuvre et les bonnes pratiques regroupées dans un guide adressé aux entreprises
64	Assurer la pérennité du projet
65	Conclusion
67	Références
69	Annexe I : Liste des partenaires consultés
70	Annexe II : Liste des comités de travail
71	Lexique



Présentation du projet

Au Québec, de très grandes régions ont une économie essentiellement fondée sur l'exploitation des ressources naturelles, dont les minéraux. Le secteur de l'exploitation minière emploie en moyenne environ 25 000 personnes et la rémunération dans ce secteur est près de deux fois plus élevée que le salaire québécois moyen.¹ Alors que l'industrie minière, soutenue par la politique de développement intégré du Plan Nord, fera face à une pénurie de main-d'œuvre dans les prochaines années, les femmes sont toujours sous-représentées parmi les employés de ce secteur.

En fait, les femmes ne représentent qu'environ 17 % de la main-d'œuvre du secteur minier et les travailleuses sont encore moins présentes dans les métiers d'avenir requérant, pour la plupart, une formation professionnelle. L'accès des femmes aux emplois qui seront à pourvoir dans les prochaines années, surtout dans les régions minières, dépend essentiellement des actions suivantes :

1. **Encourager la diversification du choix de carrière des femmes** afin d'augmenter le nombre d'étudiantes au sein des cohortes en formation professionnelle menant au secteur minier;
2. **Favoriser l'accès des diplômées à un premier emploi** dans l'industrie minière et faciliter l'embauche des travailleuses dans les milieux de travail majoritairement masculins, notamment dans les métiers et la production;
3. **Renforcer l'intégration et le maintien des travailleuses en emploi** par la transformation des politiques et des pratiques au sein des équipes de travail et des milieux afin qu'ils soient plus inclusifs, notamment par la valorisation du travail en équipe mixte et l'adoption d'une politique de conciliation études-travail-famille pour accompagner les mesures concrètes mises en place.

1 GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2015) «Retombées économiques et fiscales du secteur minier québécois», Ministère des finances, Direction de la taxation des entreprises, p.14. Disponible au : https://www.mern.gouv.qc.ca/publications/mines/Retombees_econo_fiscales_mines_qc.pdf

La faible présence des femmes dans les métiers et les postes de production du secteur minier participe à la grande inégalité de revenu entre les hommes et les femmes des régions ressources du Québec. L'augmentation du nombre de travailleuses dans ce secteur constitue donc un des leviers de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes et au développement durable des communautés des régions du Nord et du Petit Nord québécois.

Dans cette perspective, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), grâce au financement de Condition féminine Canada (CFC) et à la collaboration des acteurs de l'industrie minière, coordonne le projet *Femmes de métiers dans le secteur minier au Québec*. Cette initiative vise à accroître le recrutement, l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi des femmes dans les professions majoritairement masculines du secteur.

Ce projet se déploie en trois phases :

1. Établir des partenariats stratégiques avec les acteurs régionaux et produire une **évaluation des besoins des femmes de métiers dans le secteur minier** (incluant une analyse comparée selon le sexe² [ACS]) (2014-2015);
2. Rédiger, conjointement avec les partenaires stratégiques du secteur minier, un **plan d'action** sectoriel en vue de lever les barrières à l'intégration des femmes de métiers de l'industrie (2015-2016);
1. Cibler et **mettre en œuvre une action prioritaire** du plan d'action sectoriel en collaboration avec les acteurs stratégiques dans les régions ciblées par le projet : l'Abitibi-Témiscamingue et la Jamésie Eeyou Istchee (2016-2017).

Le présent portrait-diagnostic des femmes de métiers dans le secteur minier nous permet de dégager les principaux obstacles auxquels sont confrontées les étudiantes et les travailleuses au Québec sous l'angle de la **discrimination systémique**. Le plan d'action sectoriel sera fondé sur les défis repérés par les acteurs de l'industrie qui ensuite mettront en œuvre, de façon concertée, les actions qu'ils auront priorisées.

L'objectif de cette initiative consiste, d'une part, à ce que les centres de formation professionnelle (CFP) et les compagnies minières mettent en œuvre des stratégies visant à recruter davantage de talents féminins et, d'autre part, à ce que les femmes participent davantage au développement régional en décrochant des emplois de qualité qui leur apportent prospérité et autonomie.

2 Consulter le lexique, à la fin du document.

Présentation du CIAFT

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), fondé en 1982, est un organisme de défense collective des droits ayant une portée nationale au Québec. Il est constitué de groupes et de personnes qui œuvrent dans le domaine de l'accès et du maintien des femmes au travail. Ses membres proviennent principalement des milieux communautaires d'intégration au marché du travail, de comités de condition féminine, d'organisations syndicales et féministes régionales et nationales. On y retrouve également des représentantes de milieux institutionnels et du développement économique ainsi que de la défense des droits de la personne.

La philosophie d'intervention du CIAFT repose sur le principe que l'autonomie financière des femmes est largement tributaire de leur accès au travail, à condition que ce travail soit rémunéré à sa juste valeur et que leurs droits soient pleinement respectés. Dans cette perspective, la mission du CIAFT est d'œuvrer à la défense, à la promotion et au développement de services, de politiques et de mesures favorisant la réponse aux besoins spécifiques des femmes en matière de travail, en développant une analyse critique des politiques sociales et économiques et en proposant des solutions.

Les activités du CIAFT se déploient principalement dans quatre grands secteurs d'intervention : 1) la diversification professionnelle en formation et en emploi et les programmes d'accès à l'égalité (PAÉ), 2) le développement de la main-d'œuvre féminine, 3) l'équité salariale et 4) les droits du travail, la conciliation études-travail-famille et les programmes sociaux. Le CIAFT réalise ses activités selon trois axes stratégiques d'intervention, soit l'action politique (avis, mémoires, représentation), le soutien à ses membres (formation, communication, défense des services) et la recherche et le développement d'outils (études, rapports, analyses statistiques, guides d'intervention).

Dans le cadre du premier volet – le non-traditionnel et les programmes d'accès à l'égalité – le CIAFT mène depuis 2008 une stratégie d'action concertée visant à atteindre l'égalité des femmes dans les métiers majoritairement masculins intitulée : *Pour en finir avec la division sexuelle du travail!* Devant les actions disparates menées dans ce dossier et le peu de résultats tangibles perçus au niveau statistique, la diversification professionnelle est apparue comme une priorité. Le CIAFT a également déposé au Secrétariat à la condition féminine une vaste étude afin de modéliser les concertations en non-traditionnel au niveau régional et national. Après avoir produit en 2012 un rapport de recherche sur la situation des travailleuses de la construction intitulé [Quand la détermination ne suffit pas](#), le CIAFT a entrepris alors de coordonner la [Coalition québécoise pour les femmes dans l'industrie de la construction](#), avec le soutien financier de la Commission de la construction du Québec (CCQ). La Coalition suit avec intérêt le déploiement du nouveau programme d'accès à l'égalité pour les femmes dans la construction lancé il y a un an par la CCQ, en collaboration avec de nombreux partenaires engagés dans sa mise en œuvre.

Introduction

Malgré les promesses du Plan Nord qui tardent à se réaliser, l'industrie minière est en expansion au Québec. Les projets miniers sont d'une grande importance pour le développement économique des régions nordiques ainsi que du Petit Nord québécois, soit respectivement la Côte-Nord et le Nord-du-Québec ainsi que l'Abitibi-Témiscamingue. Même si les critères de développement durable et d'acceptabilité sociale des projets miniers sont actuellement au cœur des débats, les exploitants des ressources naturelles doivent tenir compte des répercussions de leurs projets depuis de nombreuses années. Si certains se trouvent dans l'obligation d'assurer un partage des bénéfices avec les communautés autochtones dites « conventionnées³ », aucun exploitant ne peut aujourd'hui se passer de consultations publiques dans les communautés locales pour favoriser l'acceptabilité sociale des projets.

Au Québec, bon an mal an, environ 25 000 personnes sont employées, directement ou indirectement, par l'industrie minière et la rémunération des travailleurs de ce secteur peut être plus de deux fois supérieure au salaire québécois moyen⁴. Dans une perspective féministe, nous nous demandons si les femmes, allochtones⁵ et autochtones, pourront bénéficier des grands projets de développement nordique au Québec au cours de prochaines années. Pourront-elles accéder aux emplois créés par les projets miniers d'envergure et aux postes disponibles à la suite des nombreux départs à la retraite prévus dans l'industrie ?

3 Autrement dit, les territoires sur lesquels il existe des droits fonciers issus d'un traité.

4 Le salaire moyen au Québec est d'environ 47 500 \$ par année, alors que le salaire moyen dans le secteur de l'exploration est de 67 000 \$ et de près de 97 000 \$ dans l'exploitation minière GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2015) « Retombées économiques et fiscales du secteur minier québécois », Ministère des finances, Direction de la taxation des entreprises, p.14. Disponible au : https://www.mern.gouv.qc.ca/publications/mines/Retombees_econo_fiscales

5 On qualifie d'allochtones, ou de non-autochtones, les femmes québécoises témiscabitiennes ou jamésiennes qui n'appartiennent pas à une communauté autochtone. Consulter le lexique à la fin du document.

Comme nous le verrons dans le premier chapitre, ces questionnements découlent des analyses féministes du développement nordique et s'inscrivent aujourd'hui dans les orientations stratégiques des documents gouvernementaux encadrant le Plan Nord et le développement minier au Québec. D'ailleurs, l'intérêt porté à la participation des femmes à la main-d'œuvre de l'industrie minière est en continuité avec les travaux menés par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) sur l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et plus spécifiquement sur les métiers majoritairement masculins et les programmes d'accès à l'égalité (PAÉ).

L'initiative *Femmes de métiers dans le secteur minier au Québec*, rendue possible grâce au financement de Condition Féminine Canada (CFC), est coordonnée par le CIAFT depuis 2014.

Ce projet vise à mobiliser les acteurs de l'industrie minière québécoise pour les engager dans des efforts sectoriels afin d'encourager la présence accrue des femmes dans les professions majoritairement masculines.

Cette démarche est soutenue par la volonté des acteurs de l'industrie de recruter plus de travailleuses pour ainsi répondre aux besoins de main-d'œuvre dans l'industrie minière qui observera une pénurie de travailleurs au cours des prochaines années en raison de nombreux départs à la retraite et de nouveaux projets miniers.

Plus concrètement, le projet *Femmes de métiers dans le secteur minier au Québec* s'échelonne sur trois ans (2014-2017) et vise trois objectifs :

1. Produire une étude d'évaluation des besoins, incluant une analyse comparée selon le sexe (ACS)⁶ que nous avons intitulée : *Portrait-diagnostic de la situation des femmes de métiers dans le secteur minier au Québec*;
2. Concevoir un plan d'action sectoriel en collaboration avec les acteurs de l'industrie;
3. Mettre en œuvre des actions jugées prioritaires par les partenaires de l'industrie des régions ciblées.

Avant d'engager les acteurs de l'industrie dans la mise en œuvre d'actions concrètes visant à favoriser le recrutement, l'embauche, l'intégration et le maintien des femmes de métiers dans le secteur minier, il était indispensable de rencontrer les partenaires, notamment ceux de l'Abitibi-Témiscamingue et de la Jamésie Eeyou Istchee, les deux régions minières ciblées, afin de produire un état de situation. Pour ce faire, des entretiens ont été conduits avec divers acteurs de l'industrie et des groupes de discussion et des entrevues individuelles avec des étudiantes et des travailleuses de ces régions ont été réalisés au cours de l'année 2015. Les résultats de ces consultations sont synthétisés dans les pages qui suivent.

6 Consulter le lexique, à la fin du document.

Ce document constitue un portrait-diagnostic des défis et des possibilités expérimentés par les femmes qui souhaitent intégrer les emplois majoritairement masculins du secteur minier québécois. Il s'agit d'une étude d'évaluation des besoins des travailleuses et des étudiantes élaborée dans l'optique d'une **analyse comparée selon le sexe**.

À partir des entretiens et des groupes de discussion menés, nous avons pu dégager les principaux défis auxquels l'industrie minière québécoise est confrontée aujourd'hui lorsqu'il s'agit de recruter et d'intégrer les étudiantes et les travailleuses dans les équipes majoritairement masculines, de favoriser la rétention des femmes dans les métiers et les postes de production et, finalement, de soutenir leur progression en emploi.

Cela nous permettra, au troisième chapitre du document d'énoncer les grands défis prioritaires sur lesquels les acteurs de l'industrie ont convenu de travailler ensemble et de proposer un plan d'action à l'intention de l'industrie. À cet égard, le dernier chapitre sera consacrée aux pistes d'actions prioritaires à mettre œuvre d'ici 2017 ainsi qu'aux stratégies visant à pérenniser la concertation sectorielle amorcée dans le cadre de ce projet.

Avant toute chose, dressons un portrait statistique de la présence des femmes dans l'industrie minière et des diplômées des formations menant au secteur minier et présentons les principaux documents traitant de la main-d'œuvre féminine et du développement nordique et minier au Québec.



CHAPITRE 1. État de la situation et enjeux

Dans une perspective d'égalité des sexes, notamment dans les régions minières ciblées par ce projet, nous nous interrogeons sur les conséquences du retard qu'ac-cusent les femmes en termes de participation à la main-d'œuvre de l'industrie minière, caractérisée par la concentration d'emplois traditionnellement masculins, bien rémunérés et qui seront certainement en demande au cours des prochaines années.

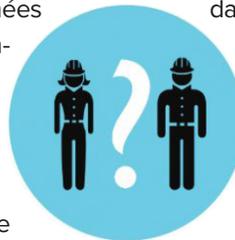
Portrait statistique

L'industrie minière emploie en moyenne 25 000 personnes au Québec. Comme au Canada, les femmes ne représentent qu'environ 17 % des employés du secteur minier au Québec. Elles sont toutefois beaucoup moins présentes dans les emplois non traditionnels tels les métiers et les postes de production (4 %) et les postes hiérarchiques et de gestion (6 %).⁷

Tout d'abord, il faut savoir que la situation des femmes dans les métiers et les postes de production du secteur minier est relativement peu documentée. En fait, quelques études canadiennes se sont penchées sur les groupes de travailleurs sous-représentés dans l'industrie, dits des bassins non traditionnels, soit les Autochtones, les femmes, les immigrants et les minorités visibles, les jeunes, etc. Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière canadienne

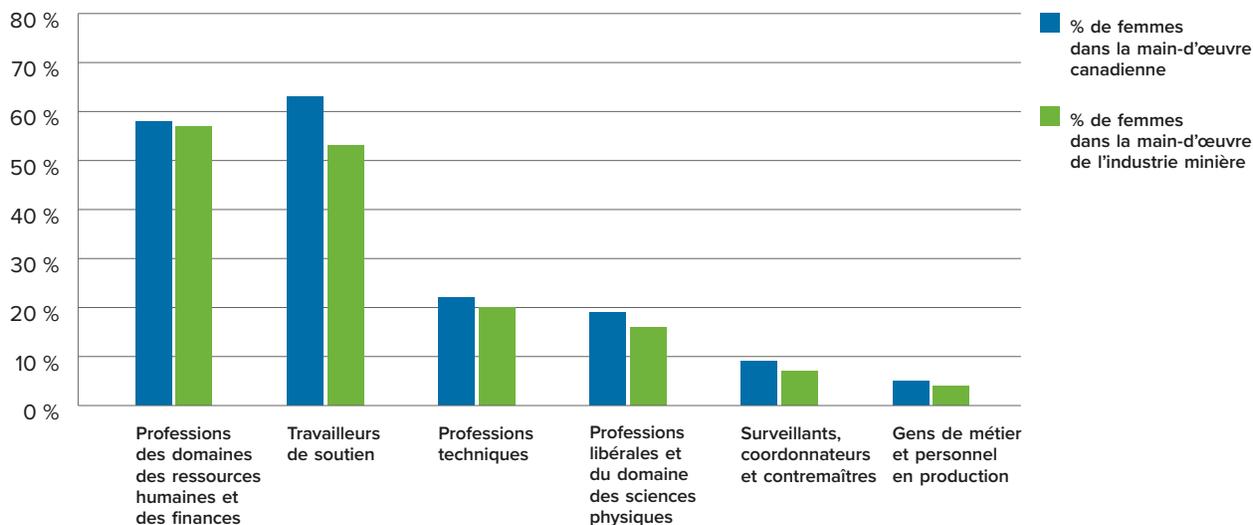
(RHIM/MIHR) est le chef de file en matière de rapports et d'outils faisant la promotion de la [diversification de la main-d'œuvre de l'industrie](#). Mentionnons d'abord le guide *Explorer la diversité* (RHIM 2008) et l'étude pionnière *Ramp-UP*, produite en collaboration avec Women in Mining Canada (WIM 2010). Cette dernière précède quelques études sur la sous-représentation des femmes dans les industries des ressources naturelles comme les rapports, les politiques et les plans d'action développés à [Terre-Neuve-et-Labrador](#) (2011) visant à favoriser l'égalité des femmes et des hommes dans les métiers et les professions (*trades*) du secteur minier.

D'après les données du RHIM, outre l'administration, le personnel de soutien et les professionnels des ressources humaines et des finances, les femmes sont minoritaires



7 RHIM/MIHR (2015) « Industrie minière canadienne 2015 : emploi, besoins en matière d'embauche et personnes compétentes disponibles – aperçu pour la prochaine décennie », p.36. Disponible au : http://www.fnetb.com/wp-content/uploads/2015/09/MIHR-00283-02_LMI_National_Report_Digital_Final170615FRE_2015_06_17_105317.pdf

GRAPHIQUE 1 : Pourcentage de femmes dans divers groupes professionnels de l'industrie minière canadienne (2011) (RHIM, 2015)⁸



dans tous les autres groupes professionnels de l'industrie minière et sont même sous-représentées par rapport à leur poids dans la main-d'œuvre canadienne. Alors que les travailleuses représentent entre 15 % et 20 % des employés du secteur minier canadien dans les professions techniques et libérales et le domaine des sciences physiques, les femmes sont bien moins nombreuses (moins de 8 %) à occuper les postes de surveillantes, de coordonnatrices et de contremaîtres. Enfin, les femmes sont presque absentes des métiers et des postes de production puisqu'elles représentent un maigre 4 % des employés de ces métiers.

Bien que les données soient difficiles à comparer en raison de la différence entre les catégories de données colligées, les statistiques produites au Québec démontrent que le pourcentage de femmes dans le secteur minier est encore plus faible et même nul dans plusieurs métiers ayant de bonnes perspectives d'emploi. En utilisant les données de 2006, l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques

(Handal 2010) montre que les femmes et les Autochtones sont moins bien représentés dans l'industrie minière québécoise, et ce, respectivement dans les «[...] activités de production primaire pour les premières, et dans les professions qualifiées pour les seconds» (Handal 2010: 32). Plus précisément, dans un tableau préparé par l'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue (2012), on note que mis à part les géologues et les géochimistes (39 %) et, dans une plus faible proportion, les techniciennes et techniciens en géologie et en minéralogie (13 %), les femmes sont absentes du tableau!

Lorsque l'on s'attarde aux métiers d'avenir dans le secteur minier, on note généralement que les femmes sont plus présentes dans les postes exigeant un niveau de scolarité élevé. En fait, en reprenant le tableau du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines (CSMO Mines) qui présente les principaux métiers en demande selon le niveau de scolarité habituellement exigé des employeurs, le taux de féminité des professions des niveaux postsecondaires

8 RHIM/MIHR (2015) «Industrie minière canadienne 2015 : emploi, besoins en matière d'embauche et personnes compétentes disponibles – aperçu pour la prochaine décennie », p.36. Disponible au : http://www.fnetb.com/wp-content/uploads/2015/09/MIHR-00283-02_LMI_National_Report_Digital_Final170615FRE_2015_06_17_105317.pdf

est un peu plus élevé. En effet, lorsque l'on consulte le site [Information sur le marché du travail](#) (IMT), on constate que certaines professions libérales et du domaine des sciences physiques fortement en demande dans le secteur minier sont en voie de devenir des professions mixtes (40 % à 60 % de femmes/hommes) telles que les techniciennes et techniciens chimistes (55 %) et bientôt les géologues et les techniciennes et techniciens géologues (31 % de femmes au Québec). Le taux de féminité reste beaucoup plus faible chez les techniciennes et techniciens miniers (18 %) ainsi que chez les ingénieures et ingénieurs géologues et miniers (respectivement 16 % et 15 % de femmes). C'est toutefois dans les métiers d'avenir lié à la mécanique, à l'électricité et aux autres métiers et aux postes de production demandant une formation professionnelle préalable ou sans exigence particulière

que les travailleuses sont les plus rares (5 % et moins). Elles sont toutefois un peu plus présentes dans les postes d'entretien (16 %).

Or, les emplois qui seront les plus en demande au cours des dix prochaines années sont tous des emplois demandant un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou aucune formation spécifique. Si l'industrie minière constitue l'un des secteurs économiques offrant les meilleurs emplois puisqu'ils sont rémunérateurs et garants d'avenir, combien de femmes profiteront de ces emplois prometteurs? En combinant les statistiques sectorielles fournies par le CSMO Mines et le taux de féminité fourni par l'Information sur le marché du travail (IMT), nous pouvons prévoir que les femmes seront peu nombreuses à prendre part aux grands projets de développement minier.

TABLEAU 1 : Les dix professions du secteur minier les plus en demande au Québec au cours des deux prochaines années (2015-2025), leur salaire moyen (2010), le taux de féminité de la main-d'œuvre (2015) et la formation demandée (CSMO Mines, 2015; IMT, 2015)

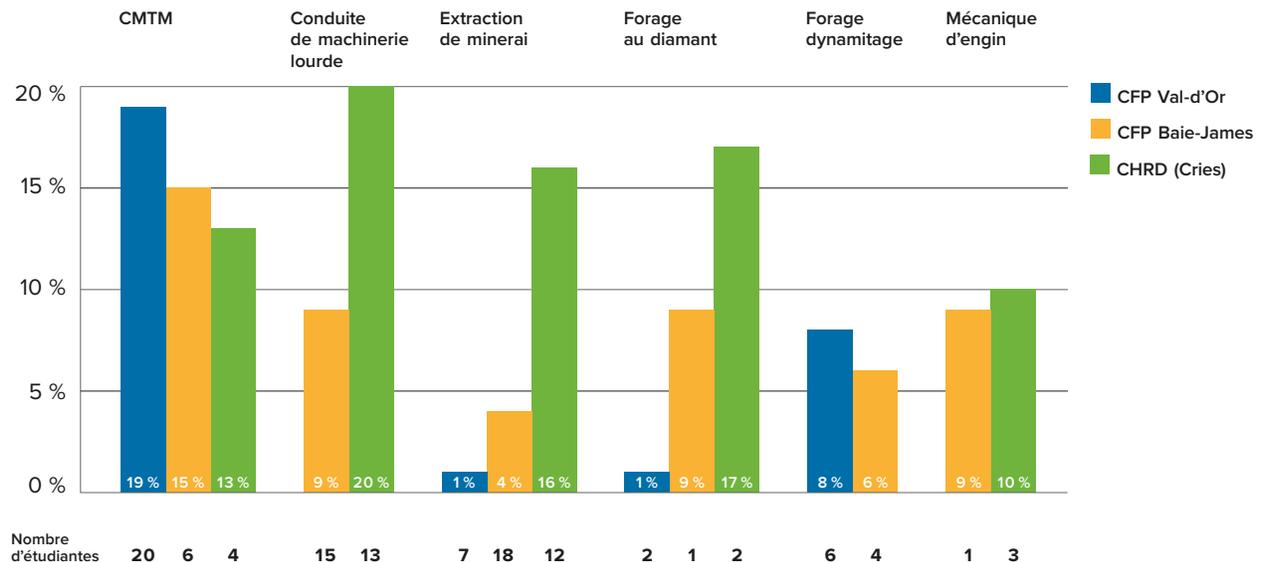
PROFESSION / APPELLATION	CNP	NB D'EMPLOIS	SALAIRE MOYEN	% FÉMINITÉ	FORMATION
Opérateur de machinerie lourde spécialisée (pelle et camion)	(CNP 521)	1 782	48 000 \$	3 %	DEP
Mécanicien de machinerie lourde / Hydraulicien mécanicien / Mécanicien	(CNP 7312)	1 008	49 000 \$	2 %	DEP
Opérateur de machines dans le traitement des métaux et des minerais	(CNP 9411)	726	78 000 \$	5 %	DEP
Mécanicien industriel / Réparateur de matériel de traitement du minerai	(CNP 7311)	705	53 000 \$	2 %	DEP
Manœuvre (services)	(CNP 7612)	696	33 000 \$	9 %	SANS
Foreur de long trou / Mineur-dynamiteur / Opérateur de camions et de chargeuses	(CNP 8231)	635	78 000 \$	1 %	DEP
Concierge et ouvrier à l'entretien des bâtiments	(CNP 6733)	571	39 000 \$	16 %	SANS
Manœuvre de mine (surface)	(CNP 8614)	504	50 000 \$	4 %	SANS
Foreur de surface / Mineur-dynamiteur (surface)	(CNP 7372)	466	69 000 \$	0 %	DEP
Foreur pour la sécurisation de galeries et de cheminées	(CNP 8231)	441	78 000 \$	1 %	DEP

En résumé, ce tableau nous indique que :

- ⚙ Les métiers ayant les meilleures perspectives d'avenir du secteur minier au Québec sont tous non traditionnels (moins de 33 % de femmes les occupent);
- ⚙ Ils demandent une formation égale ou inférieure au diplôme d'études professionnelles (DEP ou formation non spécifiée);
- ⚙ Ces emplois offrent des salaires assez élevés : de 39 000 \$ à 78 000 \$.

Le faible pourcentage de femmes dans les métiers d'avenir pourrait s'expliquer par le fait qu'au Québec, comme ailleurs au Canada, les femmes préfèrent poursuivre des études postsecondaires et sont donc moins nombreuses à s'orienter vers les formations professionnelles. Cette observation a été confirmée par les principaux centres de formation professionnelle (CFP) qui offrent les programmes menant au secteur minier dans les régions de l'Abitibi-Témiscamingue et de la Jamésie Eeyou Istchee. En fait, en analysant leurs statistiques des cinq dernières années (2010-2015), les femmes ne représentent en moyenne que 5 % des personnes ayant reçu un diplôme dans les six principales formations professionnelles menant au secteur minier*. Bien que le nombre d'inscrites augmente petit à petit depuis les dernières années, notamment chez les Cries, nous pouvons affirmer que ces programmes ne réussissent pas encore à attirer beaucoup de talents féminins.

GRAPHIQUE 2 : Pourcentage et nombre d'étudiantes parmi les diplômés des principales formations professionnelles menant au secteur minier offertes au Québec entre 2010 et 2015*



* Les six formations, données en français ou en anglais (pour les élèves cries) sont : 1) Conduite de machines de traitement du minerai / *Mineral processing* (CMTM); 2) Conduite de machinerie lourde (voirie forestière) / *Heavy Equipment operator*; 3) Extraction de minerai / *Ore Extraction*; 4) Forage au diamant / *Diamond drilling*; 5) forage et dynamitage / *Drilling & Blasting*; 6) Mécanique d'engins de chantier (industrielle) / *Mine mobile mechanic*. Les centres de formation professionnelle (CFP) sont les CFP Val-d'Or, CFP Baie-James et les formations soutenues par le Cree Human Resources Development (CHR) et la Commission scolaire crie.

Pour ce qui est de la place des femmes autochtones dans l'industrie minière québécoise, il est assez difficile d'obtenir des données différenciées selon le sexe. Conséquemment, sans pouvoir lever le voile, d'une part, sur la division du travail entre hommes et femmes autochtones et, d'autre part, entre femmes autochtones et allochtones, nous pouvons avancer que si la majorité des travailleurs autochtones comme les Inuits se retrouvent dans les métiers et les postes de production (au Québec comme au Canada), les femmes de ces communautés sont surtout concentrées dans les départements de l'hébergement et l'entretien. En effet, c'est ce que nous enseignent les données obtenues des ressources humaines de la Mine Raglan (2015). Cela confirme que le marché du travail québécois et canadien est encore fortement ségrégué et le secteur minier n'y fait pas exception.

Finalement, en regard du salaire, il nous apparaît que l'accèsion de travailleuses, autochtones ou allochtones, aux métiers et aux postes de production dans le secteur minier peut favoriser l'autonomie financière des femmes et des familles, notamment celles vivant dans les régions ressources. En effet,

les écarts entre le salaire moyen des hommes et des femmes de ces régions sont particulièrement élevés et s'expliquent, d'un côté, par la faible diversification professionnelle des travailleuses et, de l'autre, par les salaires élevés des travailleurs masculins, notamment ceux du secteur minier.

Les Jamésiennes gagnent 54 % du revenu moyen d'emploi des Jamésiens, soit la plus basse proportion au Québec. Le revenu d'emploi moyen (23 673 \$) des Jamésiennes est inférieur au revenu d'emploi moyen des Québécoises (26 297 \$). Par contre, celui des hommes (43 826 \$) est plus élevé que celui des Québécois (38 359 \$) (CSF_fiche Jamésie 2012 : 8).

En définitive, comme l'accès aux emplois du secteur minier semble prometteur pour les femmes et en fonction des formations requises pour exercer les métiers qui seront les plus en demande dans cette industrie au cours des prochaines années, nous pensons qu'ils sont à la portée des femmes jeunes et moins jeunes, autochtones comme allochtones, à l'aube de leur choix de carrière ou en réorientation professionnelle.

En somme, voici quelques statistiques à retenir sur la présence des femmes dans l'industrie minière :

- ⚙ Les femmes représentent seulement 17 % des personnes employées du secteur minier au Canada en au Québec.
- ⚙ Elles sont encore moins présentes – seulement 4 % – dans les métiers et le personnel de production (*labor and trades*) et les postes hiérarchiques et de gestion (6 %).
- ⚙ Au Québec, les dix professions ayant les meilleures perspectives d'avenir dans l'industrie minière sont toutes non traditionnelles puisque de 0 % à 16 % de femmes les occupent et ces métiers requièrent souvent un diplôme de formation professionnelle (DEP).
- ⚙ Les femmes représentent en moyenne seulement 5 % des personnes diplômées dans les principales formations professionnelles menant au secteur minier au Québec.

Bref, puisque les femmes sont moins présentes dans les métiers et les postes de production et que ceux-ci sont parmi les emplois d'avenir du secteur minier, ce projet cible les trajectoires des étudiantes (en formation professionnelle) et des travailleuses des métiers et des postes de production encore majoritairement masculins du secteur minier québécois.

Quelques écrits sur la présence des femmes dans l'industrie minière au Québec

Comme nous l'avons vu, il existe au Québec peu de données statistiques récentes sur la présence des femmes dans l'industrie minière et, avant la parution de [l'avis du Conseil du Statut de la femme \(CSF\) sur le Plan Nord \(2012\)](#), seulement une étude avait été élaborée à partir de l'expérience des travailleuses. Celle-ci, réalisée en Abitibi-Témiscamingue et intitulée *Des femmes dans les mines. Étude sur l'accès des femmes et des filles aux métiers non traditionnels dans le secteur minier* (RFAT, 2000), date de plus d'une quinzaine d'années. Elle n'a pas abordé les défis spécifiques aux femmes autochtones, celles travaillant en navettage aéroporté (*fly-in fly-out FIFO*), et a été rédigée avant que les recherches d'emploi se fassent sur Internet. Si cette étude, comme plusieurs autres, permet de découvrir les principaux obstacles à l'intégration des femmes dans le secteur minier, elles laissent partiellement dans l'ombre la spécificité des femmes de métiers et occupant des postes de production sur le terrain.

En effet, dans les articles consultés, les outils disponibles et même dans les réseaux de travailleuses mis en place au cours des dernières années dans le secteur minier, le regard se porte davantage sur les femmes occupant des postes qualifiés demandant des formations techniques et universitaires et dont la plupart des tâches se déroulent dans les bureaux de l'entreprise. Pensons simplement au réseau de travailleuses [Women in Mining](#) auquel participent avant tout des professionnelles des ressources humaines, des finances et des scientifiques telles que des ingénieures et des géologues. Contrairement à ces professions qui lentement mais sûrement se rapprochent de la mixité, les étudiantes en formations professionnelles et les travailleuses de métiers doivent s'intégrer à une équipe presque exclusivement masculine œuvrant sur le terrain. La [culture organisationnelle masculine](#) qui caractérise ces métiers représente d'ailleurs une des barrières les plus tenaces à l'accès, à l'intégration et au maintien des femmes dans l'industrie minière.

Avant d'examiner plus en profondeur les défis et les perspectives d'avenir spécifiques aux femmes de métiers dans le secteur minier, un tour d'horizon des principaux documents traitant du développement nordique et minier et intégrant une perspective féministe et intersectionnelle s'impose. Il est en effet indispensable de comprendre dans quel contexte social et politique les grands projets de développement minier s'inscrivent et dans quelle conjoncture se développe notre projet intitulé *Femmes de métiers dans le secteur minier*. Nous présenterons brièvement dans la section suivante quelques documents produits depuis 2009 qui ont permis de porter un éclairage sur la situation des femmes dans le développement nordique et minier, notamment sous l'angle de la participation de la main-d'œuvre féminine.

Le développement nordique et minier au Québec sous la loupe du genre

[Stratégie minérale du Québec \(2009\)](#)

Avant la sortie du premier Plan Nord, lancé en 2011 par le gouvernement du Québec dirigé par Jean Charest, le ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles (MERN) publiait la [Stratégie minérale du Québec. Préparer l'avenir du secteur minéral québécois](#) (MERN 2009). Même si son champ d'action était large, cette stratégie abordait la question de la main-d'œuvre féminine sous l'angle de la diversification de la main-d'œuvre. En effet, depuis quelques années, ce terme s'est popularisé au sein des organismes qui chapeautent l'industrie minière et les entreprises qui appréhendent la pénurie de travailleurs liés aux nombreux départs à la retraite et aux nombreux projets de développement minier. Dès 2009, le MERN recommande donc de promouvoir les emplois du secteur minier au moyen d'une campagne de promotion grand public pour les mettre en valeur, notamment « auprès de certaines clientèles, entre autres les femmes, les jeunes, les personnes immigrantes et les Autochtones » (MERN 2009 : 28). L'Institut national des mines du Québec (INMQ) est mandaté pour réaliser une « campagne d'information auprès des clientèles scolaires » et, en partenariat avec Emploi-Québec, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines (CSMO Mines) doit créer « une campagne

d'information s'adressant aux femmes et aux jeunes des régions visées et portant sur les besoins de l'industrie ainsi que sur les différents métiers et professions» (MERN 2009 : 29). Dans le bilan quinquennal de cette stratégie (MERN 2014), il n'y a aucune mention des retombées des actions ciblées qui devaient être mises en œuvre dans le cadre de cette campagne auprès des groupes sous-représentés dans l'industrie. Nous savons par contre que le CSMO Mines, partenaire du projet *Femmes de métiers dans le secteur minier*, a conçu des activités de sensibilisation et de promotion des métiers qui rejoignent les femmes, les jeunes et les immigrants puisqu'ils sont diffusés dans les écoles secondaires et les salons de formation et d'emploi partout au Québec.

Les femmes et le Plan Nord : pour un développement nordique égalitaire (2012)

Plus spécifiquement liée à la main-d'œuvre féminine du secteur minier, notre démarche fait suite à la publication, en 2012, de l'avis du Conseil du statut de la femme (CSF), *Les femmes et le Plan Nord : pour un développement nordique égalitaire*. Cet avis avait pour but d'évaluer si le Plan Nord – grand projet de développement nordique lancé en 2011 – contribuait à l'atteinte de l'un des principes fondamentaux de la société québécoise : l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport du CSF, ainsi que les articles de l'organisme Femmes autochtones au Québec, particulièrement *Plan Nord – Où sont les femmes autochtones ?* (Arnaud, 2011), montrent que **le développement nordique, tout en profitant essentiellement à la population au sud, a des répercussions bien concrètes sur les femmes du Nord, dont une proportion importante est issue des communautés autochtones**. Essentiellement, ces documents expriment la crainte d'une détérioration de la qualité de vie des femmes du Nord par l'exploitation rapide des ressources naturelles, et ce, principalement en raison de l'intensification de la pression sur les services publics devenus insuffisants après l'arrivée d'un nombre important de travailleurs permanents non résidents. Parmi les exemples cités, retenons principalement le manque de logements et de places en garderie (CSF 2013 : 44-45). En ce qui concerne l'écart salarial entre

les hommes et les femmes des régions nordiques, le CSF recommande :

que le gouvernement instaure rapidement des programmes de formation ciblés dans les villes du Nord québécois et dans les communautés autochtones pour que les femmes puissent aspirer à des emplois bien rémunérés dans les mines et dans l'industrie de la construction. [...] Il faut aussi agir en amont, dans les écoles, pour intéresser les filles à ces carrières non traditionnelles. (CSF communiqué, 2012)

C'est dire que la diversification du choix professionnel des femmes, notamment en régions nordiques, et la promotion des métiers d'avenir rémunérateurs auprès des filles d'âge scolaire ont été mises en lumière au lendemain de la sortie de la première version du Plan Nord.

Le Plan Nord à l'horizon 2035. Plan d'action 2015-2020

Depuis 2011, plusieurs versions du Plan Nord ont été lancées. Tout dernièrement, le Plan d'action 2015-2020 du cadre de référence, intitulé *Plan Nord à l'horizon 2035*, l'égalité entre les femmes et les hommes figure parmi les quatre principes fondamentaux du développement nordique. En ce qui a trait à la participation des femmes au marché du travail, il est précisé que :

Des efforts doivent être également déployés afin de faciliter la formation, l'intégration et le maintien des femmes et des Autochtones dans plusieurs emplois à forte valeur ajoutée, le tout s'inscrivant dans le cadre des engagements du gouvernement en matière d'accès et d'égalité en emploi. (Plan Nord 2015-2020 : 24)

Ce passage souligne les nombreux défis qu'il reste à relever afin de répondre à cette prérogative et assurer des retombées positives des projets de développement nordique dans les populations locales, et ce, tant pour les hommes que pour les femmes autochtones ou allochtones. Cela correspond au partage des bénéfices dans une perspective de développement durable des communautés et constitue un des facteurs d'acceptabilité sociale des projets, notamment miniers.

Le nouveau plan d'action du Plan Nord (2015) reconnaît que les besoins sociaux des populations nordiques, notamment en matière de logements et de garderies, ont un effet spécifique sur la main-d'œuvre féminine puisque la « pénurie de places en garderie peut [...] contribuer au décrochage scolaire des femmes ou à leur exclusion du marché du travail » (Plan Nord 2015 : 25). La participation des femmes, allochtones et autochtones, au marché du travail dépend donc de l'amélioration de l'offre de services, y compris des formations accessibles. Le nouveau Plan Nord note l'importance de travailler en amont sur l'offre de programmes de formation permettant aux habitants du Nord de décrocher les emplois spécialisés qui seront créés dans leur région. Spécifiquement pour les jeunes autochtones, on souligne l'importance d'accroître les services de soutien en formation professionnelle et aux adultes afin de favoriser la persévérance scolaire (Plan Nord 2015 : 24-25).

En matière de main-d'œuvre, « la pleine participation des femmes au marché du travail » est reconnue comme importante et est inscrite parmi les priorités d'action 2015-2016 du Plan Nord comme suit :

- ❁ *Favoriser l'égalité des femmes sur le marché du travail dans l'industrie de la construction, en milieu autochtone et dans toutes les sphères du développement nordique;*
- ❁ *Encourager la pleine participation des femmes par une offre aux familles et aux enfants vivant en milieu nordique de services adaptés à leurs besoins, notamment par des services de garde accessibles et de qualité.*
(Plan Nord 2015 : 24)

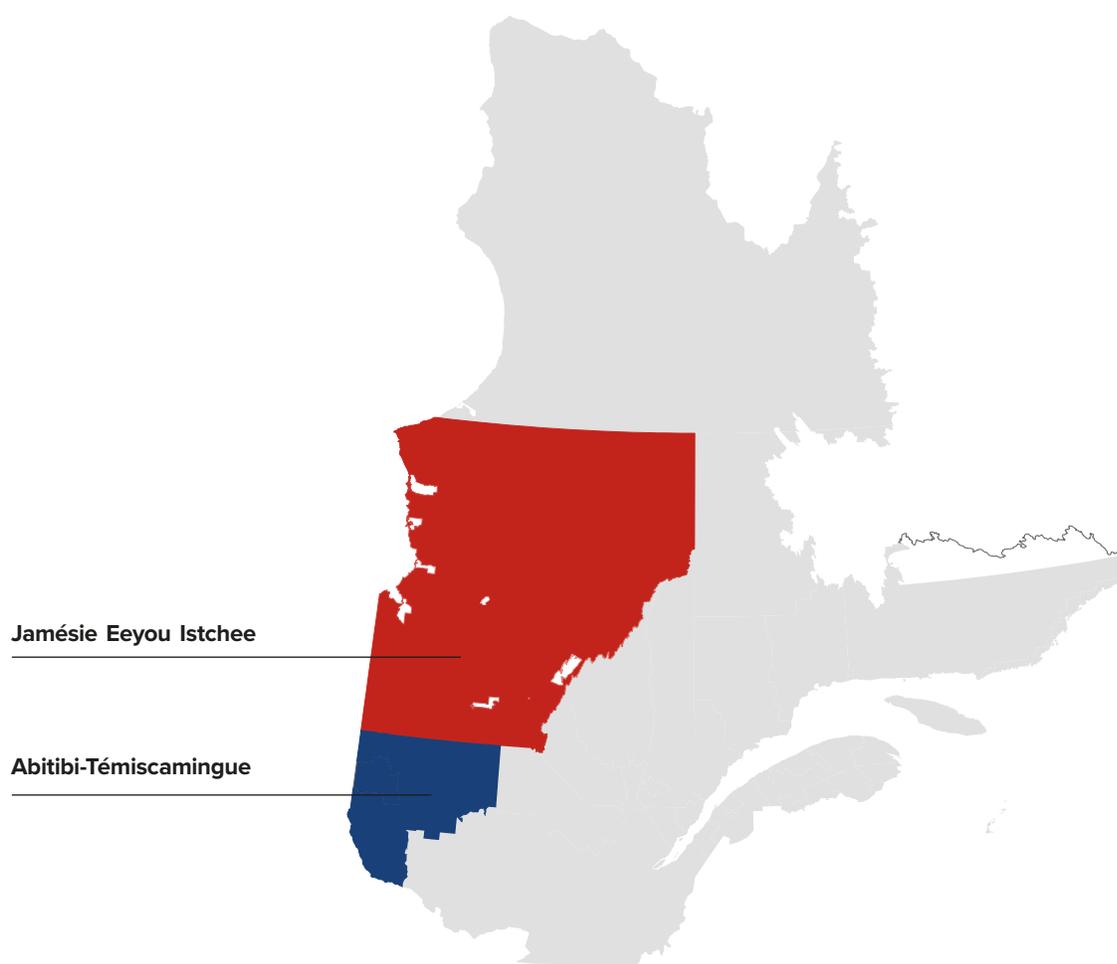
Le premier point s'explique par le fait que le nouveau plan d'action du Plan Nord a été élaboré au lendemain de la sortie du nouveau [Programme d'accès à l'égalité pour femmes \(PAEF\)](#) de la Commission de la construction du Québec (CCQ), intitulé : [Agir pour une mixité réelle en chantier : une responsabilité partagée. Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction 2015-2024](#). Pour le reste, la réalisation concrète des mesures reste imprécise puisque la [Société du Plan Nord](#), responsable du déploiement de l'action gouvernementale sur le territoire nordique, est toujours en démarrage.

Le développement durable et l'acceptabilité sociale

Après des mois de consultations, le chantier sur l'acceptabilité sociale culmine par la sortie toute récente du [Livre vert: orientations du ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles en matière d'acceptabilité sociale](#) (MERN 2016). Si ce document ne fait pas précisément mention des femmes, celles-ci ne peuvent être occultées lorsqu'il s'agit du partage des bénéfices, notamment en termes d'emplois, mais aussi en termes d'infrastructures et de services dans les communautés locales.

En fait, en matière de développement durable, les femmes sont pratiquement invisibles dans le [Tableau de bord sur les indicateurs de développement durable dans le secteur minier](#), excepté dans le volet social. Parmi les indicateurs du développement social, est étudié dans le profil des travailleurs le taux de féminité dans la main-d'œuvre (rapport entre hommes et femmes). Pour favoriser la présence des femmes et des jeunes dans le secteur minier, le MERN rappelle les objectifs de la [Stratégie minérale](#) de 2009 et précise que le CSMO Mines, en partenariat avec Emploi-Québec, diffuse une campagne d'information auprès des jeunes et des femmes.

À la suite de notre collaboration avec MERN pour élaborer le plus récent plan d'action gouvernemental, une mesure permettant de suivre l'évolution de la main-d'œuvre féminine a été prévue dans la [Vision stratégique du développement minier](#) (mesure 40). En fait, l'Association minière du Québec (AMQ) collectera auprès de ses membres des données différenciées selon le sexe, pour les femmes allochtones et autochtones, et selon le métier, comme cela est déjà le cas dans le secteur de la construction. Aussi, le MERN reconnaît dans ce document que la mise en place de mesures d'accès à l'égalité pour les femmes et pour les Autochtones est l'un des critères d'évaluation de la responsabilité sociale des entreprises. Cela est un premier pas vers la reconnaissance de l'égalité femmes-hommes dans la notion de développement durable et d'acceptabilité sociale.



CHAPITRE 2. **Consultations sur la main-d'œuvre féminine dans le secteur minier au Québec**

Méthodologie et portrait des consultations menées

Les régions ciblées par cette initiative constituent deux des trois plus grandes régions minières du Québec, soit l'Abitibi-Témiscamingue (A.-T.) et la Jamésie Eeyou Istchee. Le choix de ces régions est justifié par le fait qu'une grande part des travailleurs dans l'industrie minière québécoise est issue de la première et que la plupart des étudiants formés dans les programmes de formation professionnelle ont obtenu leur diplôme d'études professionnelles (DEP) dans l'une de ces deux régions. La deuxième région fait partie du territoire du Plan Nord et est marquée par de grands projets de développement minier tel que la nouvelle mine de diamants de Stornoway Diamonds. De plus, la Jamésie Eeyou Istchee est la région championne en matière d'initiatives favorisant la formation et l'embauche des travailleurs autochtones, les Cris en l'occurrence, et ces pratiques innovantes pourraient bénéficier à l'ensemble de l'industrie afin que les bassins non traditionnels de main-d'œuvre accèdent aux emplois dans les minières. Plusieurs projets de développement minier sont attendus dans ces régions, contrairement à la Côte-Nord où la baisse du prix du fer a mené au ralentissement de tout le secteur depuis quelques années et même à la fermeture de minières (Mine du Lac Bloom, Cliffs Natural Resources).

Consultations préalables au portrait-diagnostic des femmes de métiers dans le secteur minier au Québec

Des consultations ont été menées au printemps et à l'été 2015 auprès de :

- ⚙️ 35 femmes crie et allochtones⁹, étudiantes, travailleuses et en recherche d'emploi;
- ⚙️ 56 acteurs de l'industrie : centres de formation, entreprises, organismes, etc.

Voici le portrait des acteurs de l'industrie consultés, suivi par la composition du groupe de femmes interviewées. Ce dernier est composé d'étudiantes en formation professionnelle, de travailleuses des métiers et de professionnelles. Ce groupe est composé de femmes allochtones et autochtones issues principalement des deux régions ciblées.

Bien que la plupart des acteurs de l'industrie aient été consultés individuellement, surtout par téléphone, quelques rencontres réunissant des partenaires régionaux et nationaux ont eu lieu, notamment en Jamésie Eeyou Istchee. Les femmes ont été interviewées individuellement ou lors de groupes de discussion entre étudiantes et travailleuses ou spécifiquement entre étudiantes crie¹⁰. En plus des travailleuses des métiers et des postes de production (treize formations ou postes différents sont représentés dans l'échantillon¹¹), des professionnelles ont été interviewées afin de connaître leur expérience en tant que travailleuses en *FIFO* et les défis qu'elles ont rencontrés au cours de leur trajectoire professionnelle.

Voici les caractéristiques spécifiques des étudiantes et des travailleuses des métiers et des postes de production interviewées (excluant les professionnelles) (voir le tableau 2 à la page suivante).

Les femmes interviewées sont très majoritairement (80 %) issues d'une des grandes régions minières du Québec, notamment l'Abitibi-Témiscamingue ou la Jamésie Eeyou Istchee. Les femmes crie sont toutes originaires d'une des neuf communautés d'Eeyou Istchee, et l'une d'elle réside au Sud; en milieu urbain. Les femmes allochtones vivent majoritairement dans une des villes de l'Abitibi-Témiscamingue, le plus souvent Val-d'Or ou Rouyn-Noranda, ainsi qu'en Jamésie à Chibougamau.

Les formations professionnelles menant au secteur minier, tout comme les métiers de ce secteur, semblent attirer des femmes d'âges variés dont une majorité de jeunes, mais aussi des femmes de 35 à 50 ans. L'âge moyen de notre échantillon est 29 ans. D'ailleurs, plusieurs femmes interviewées se sont dirigées vers le secteur minier à la suite d'une réorientation professionnelle (42 % de notre échantillon) afin d'obtenir un meilleur emploi en termes de salaire et d'avantages sociaux, mais aussi en fonction des perspectives d'avenir. Le fait que les formations sont courtes et offertes dans leur région est un aspect décisif de leur choix professionnel, notamment pour les femmes en réorientation professionnelle et les femmes monoparentales.

9 On qualifie d'allochtones, ou de non-autochtones, les femmes québécoises témiscabitiennes ou jamésiennes qui n'appartiennent pas à une communauté autochtone. Consulter le lexique, à la fin du document.

10 Les groupes de discussion se sont le plus souvent déroulés dans des lieux de formation à Val-d'Or, Matagami et Waswanipi. Les entretiens et les groupes de discussion avec les étudiantes et les travailleuses crie se sont déroulés en anglais.

11 En ordre décroissant du nombre de femmes ayant étudié ou occupé l'emploi, nous retrouvons : 1) Mécanicienne industrielle, mécanique de véhicules lourds routiers / *Mobile mechanic*; 2) Conductrice de machinerie lourde et traitement de minerai (CMTM); 3) Extraction de minerai / *Ore extraction*; 4) Forage au diamant; 5) Conductrice de machinerie lourde / *Heavy Equipment operator (HEO)*; 6) Dessinatrice (industrielle ou de bâtiment); 7) Préposée à l'entretien; 8) Cuisinière; 9) Mineure-sous terre; 9) Entretien refuge -sous terre; 10) Forage et dynamitage; 11) Soudeuse; 12) Opératrice de treuil; 13) Journalière en traitement de minerai dans le moulin.

TABLEAU 2 : Nombre d'acteurs de l'industrie consultés¹², par secteur d'activité

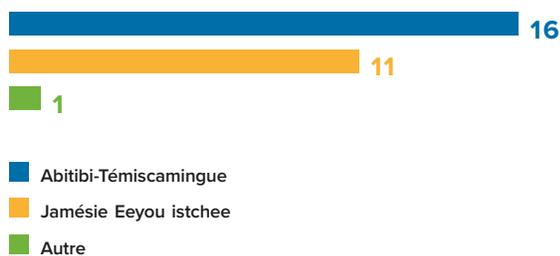
SECTEUR D'ACTIVITÉS	NOMBRE
Formation: CFP, Commission scolaire, cégep	15
Direction; conseillère pédagogique; responsable des programmes	10
Intervenant-e-es ou professeur-e-s	4
Firme (test recrutement)	1
Entreprises et industries minières	18
Ressources humaines	7
Autres employés des minières	6
Associations minières et tables de concertation	5
Syndicats et comités de travailleurs	3
Organismes communautaires et en employabilité	12
Centre de femmes	5
Organismes en employabilité	3
Autochtones et autres	4
Gouvernement et recherche	8
Gouvernement	3
Recherche	5
TOTAL	56

TABLEAU 3 : Nombre de femmes interviewées, selon leurs caractéristiques

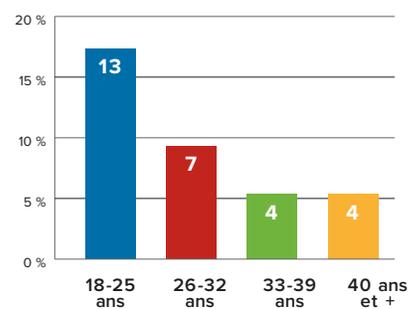
	AUTOCHTONES	ALLOCHTONES	TOTAL
Métiers	11	17	28
Professionnelles	1	6	7
TOTAL	12	23	35

GRAPHIQUE 3 :

Répartition des femmes de métiers interviewées, en nombre, selon leur région de résidence

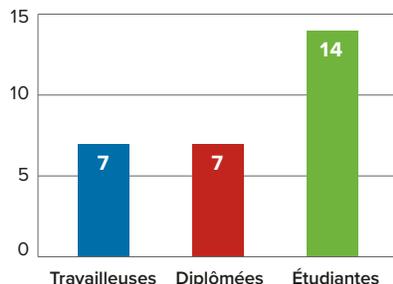
**GRAPHIQUE 4 :**

Répartition des femmes de métiers interviewées, en nombre, selon leur âge

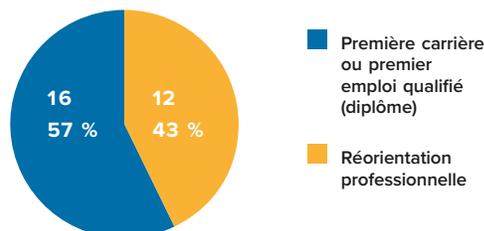


12 Voir la liste des partenaires consultés à l'Annexe I.

GRAPHIQUE 5 :
Répartition du nombre de femmes de métiers interviewées selon l'étape du parcours professionnel



GRAPHIQUE 6 :
Proportion de femmes de métiers en réorientation professionnelle parmi les interviewées, en nombre et en pourcentage



Alors que l'échantillon de femmes allochtones est réparti presque équitablement entre étudiantes, diplômées en recherche d'emploi et travailleuses de l'industrie, la majorité des femmes crie interviewées étaient étudiantes au DEP au cours de l'été 2015 (à l'exception d'une diplômée et d'une travailleuse). Toutefois, plus de la moitié des femmes crie interviewées (6 sur 11) avaient au moins une expérience de travail dans l'industrie minière. Elles avaient notamment travaillé en *FIFO*. Contrairement aux femmes crie, les femmes allochtones obtiennent généralement leur diplôme professionnel dans un métier non traditionnel avant d'obtenir leur premier emploi dans le secteur minier. Les Crie ont privilégié les postes d'entrée dans l'hébergement, l'entretien ou la cuisine dans les minières installées en territoire Eeyou.

Pour une majorité de femmes interviewées, le secteur minier constituait soit leur premier choix de carrière ou le premier emploi qualifié auquel elles aspirent après avoir fait des petits boulots typiquement féminins dans le secteur des services tels que : caissière, commis de magasin, services d'entretien, etc. Enfin, presque la moitié des femmes interviewées de métiers (12 sur 28; 43 %) étaient en réorientation professionnelle après avoir occupé un emploi semi-qualifié ou qualifié typiquement féminin tel que cuisinière, éducatrice en garderie, secrétaire, etc.

La présentation du portrait-diagnostic à l'industrie minière du Québec

À la suite des consultations menées auprès des étudiantes en formation professionnelle, des travailleuses des métiers et postes de production de l'industrie minière ainsi que des partenaires de l'industrie, une première version de l'étude d'évaluation des besoins, y intégrant une perspective d'analyse comparée selon le sexe (ACS), a été rédigée.

Grâce au travail conjoint du comité d'encadrement et de suivi et de certaines partenaires du projet (2014-2015)¹³, 18 principaux obstacles vécus par les femmes souhaitant intégrer les métiers et les postes de production de l'industrie minière au Québec ont été dégagés de cette étude et des pistes d'action pour y répondre ont pu être synthétisées dans un tableau qui faisait office de première ébauche d'un plan d'action sectoriel.

Le portrait-diagnostic ainsi que sa synthèse dans le tableau-diagnostic ont été présentés dans le cadre du congrès *Québec Mines 2015*¹⁴ à une quarantaine de personnes issues de différents milieux, comme le secteur de la formation (professionnelle et aux adultes) en milieu autochtone et allochtone, des organismes œuvrant auprès des Autochtones, des représentantes

¹³ La composition de ces comités est précisée à l'Annexe II.

¹⁴ *Femmes et mines : créons ensemble un plan d'action pour le Québec!*, dans le cadre du *Congrès Québec Mines 2015*, qui a eu lieu le 24 novembre 2015.

des ressources humaines de quelques minières, des partenaires du projet issus d'organismes chapeautant le secteur minier, des travailleuses du secteur minier, etc. Ces acteurs ont été répartis en sous-groupes de travail qui ont, d'abord, permis de bonifier le portrait-diagnostic que nous allons vous présenter dans les pages qui suivent. Ils ont également contribué à cibler les deux principaux défis auxquels l'industrie devra s'attaquer au cours des prochaines années en vue d'augmenter le poids des femmes dans son bassin de main-d'œuvre.

Le processus de consultation, qui a mené à la détermination des priorités d'action de l'industrie et à l'élaboration d'un plan d'action sectoriel, sera présenté au chapitre 3 du présent document. Voici d'abord une synthèse des propos recueillis sur la main-d'œuvre féminine dans les métiers et les postes de production du secteur minier québécois.

Synthèse des propos recueillis

Au cours de l'année 2015, de multiples actrices et acteurs œuvrant dans le secteur minier au Québec ont été consultés afin de réaliser un état de la situation des femmes de métiers dans cette grande industrie en expansion au Québec. Nous avons cherché à porter un éclairage sur le parcours des étudiantes en formation professionnelle dans les régions nordiques et des travailleuses des minières de l'Abitibi-Témiscamingue et de la Jamésie Eeyou Istchee ainsi que des chômeuses souhaitant décrocher un poste dans la production où les femmes sont encore très peu présentes. **Nous allons décrire ici les principaux défis auxquels les femmes déterminées à intégrer le secteur minier sont confrontées**, en débutant par le choix professionnel et la formation, puis en abordant les autres étapes du parcours professionnel de l'embauche au maintien en emploi en passant par la mobilité professionnelle et les défis de l'intégration au sein des entreprises et des équipes majoritairement masculines.

Les thématiques présentées dans ce chapitre correspondent aux thèmes d'entrevues semi-dirigées et aux groupes de discussion auxquels les femmes, étudiantes et travailleuses ont participé ainsi qu'aux sujets abordés avec les acteurs de l'industrie dans le cadre des consultations menées avec les centres de formation, les entreprises, les organismes, etc. Ces thématiques ont été définies comme étant importantes, autant par les femmes que par les partenaires

de l'industrie pour expliquer la faible présence des travailleuses dans le secteur minier, notamment dans les métiers et les postes de production. Nous allons mettre ici en dialogue le discours des unes et des autres afin d'en dégager les divergences et les ressemblances. Cette synthèse des propos recueillis nous permettra de relever les principaux défis qui se posent à l'industrie et les pratiques innovantes créées en vue de répondre à ces défis.

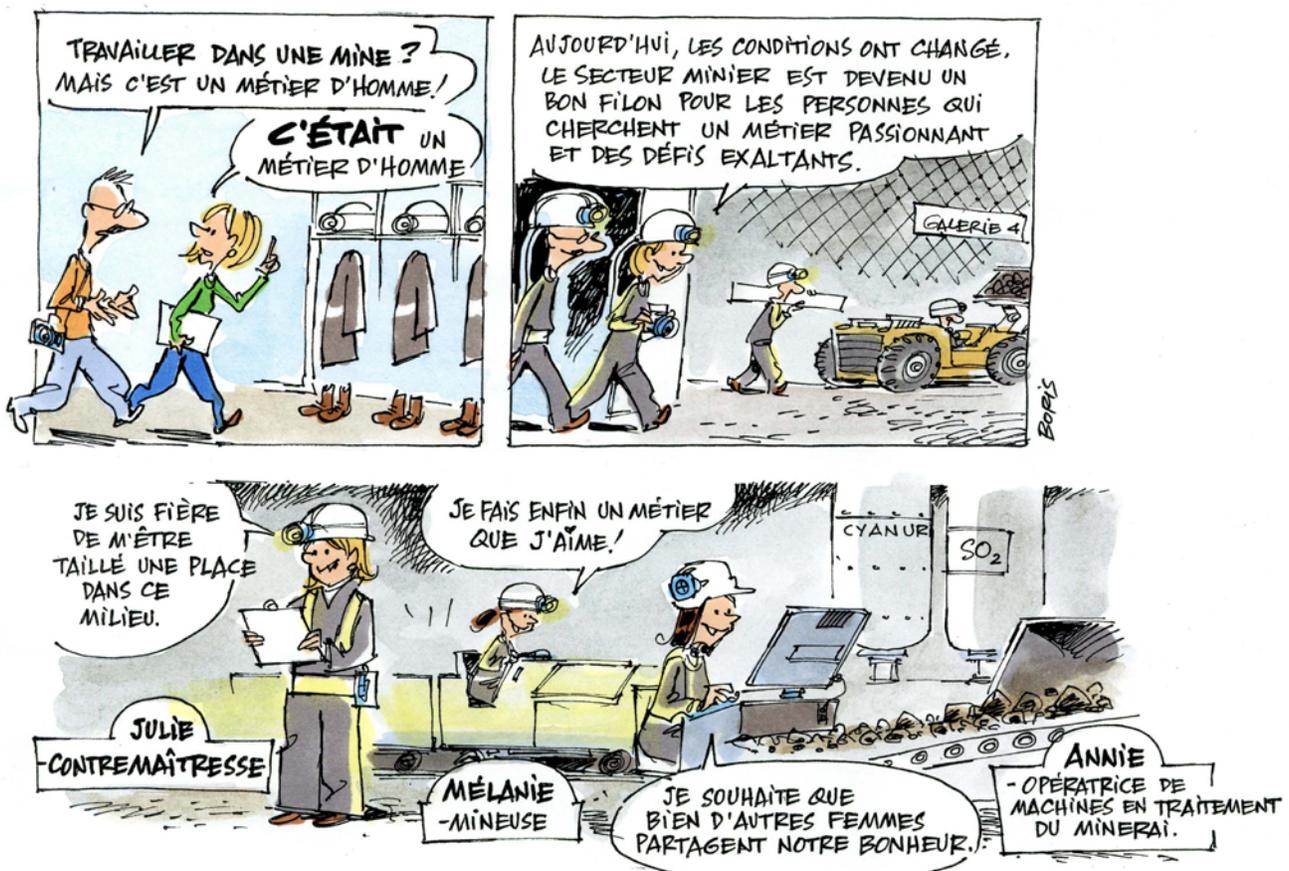
La perception à l'égard de la main-d'œuvre féminine dans l'industrie minière

Tout d'abord, la faible présence de femmes dans les métiers et les postes de production s'explique, selon la plupart des partenaires consultés, par la méconnaissance des emplois disponibles dans l'industrie et le manque d'intérêt des femmes pour ces métiers. **Le choix professionnel des femmes serait donc, en amont, la cause du petit bassin de candidates formées et prêtes à pourvoir les emplois disponibles**, c'est-à-dire celles possédant un diplôme d'étude professionnelle (DEP).

Selon les partenaires, les femmes seraient majoritairement rebutées par ces métiers perçus comme difficiles physiquement, manuels, salissants et qui s'exercent dans des milieux humides et rudes (froids ou très chauds), avec des équipes majoritairement masculines et souvent en régions éloignées. Au contraire, l'augmentation lente mais constante de la proportion de femmes dans d'autres groupes professionnels de l'industrie tels l'administration, les ressources humaines et même certaines professions libérales et du domaine des sciences physiques s'expliquerait par le fait que les femmes sont de plus en plus nombreuses à

poursuivre des études postsecondaires, aux niveaux collégial et universitaire, et qu'elles préféreraient ces emplois qui s'exercent dans les bureaux et les laboratoires des mines plutôt que sous terre et en contact avec de la machinerie lourde.

À la rencontre des étudiantes et des travailleuses passionnées du secteur, il apparaît que plusieurs femmes apprécient particulièrement les conditions de travail, les tâches et les défis que les métiers et les postes de production du secteur minier proposent. Observons maintenant ce qui a motivé leur choix professionnel.



Choix professionnel et formation

Bien que les acteurs de l'industrie reconnaissent que **les formations et les métiers du secteur minier gagneraient à être connus davantage par les bassins de main-d'œuvre non traditionnels tels que les jeunes, les immigrants, les résidents du sud du Québec**, et notamment ceux issus des milieux urbains, la méconnaissance des métiers disponibles semble également toucher les femmes des régions minières qui ont pourtant plusieurs modèles de travailleurs miniers dans leur entourage immédiat.

La méconnaissance des métiers du secteur minier

Si les travailleuses et les étudiantes interviewées déclarent une méconnaissance des métiers et des formations menant au secteur minier chez les femmes, elles l'expliquent surtout par **le manque d'occasions offertes aux femmes d'expérimenter ces métiers** qui sont encore des chasses gardées masculines : les garages, les véhicules lourds, etc. L'accès à ces milieux et l'utilisation d'outils et de machines propres à ces univers masculins sont rares pour les femmes, même celles des régions ressources. Pourtant, c'est souvent à la suite d'une expérience positive dans l'exercice de ces métiers que nombre de femmes ont choisi de se diriger vers une carrière dans l'industrie. De plus, le manque de modèles féminins occupant ces métiers empêche les filles et les femmes de se projeter dans ces rôles professionnels.

Pour ce qui est de l'intérêt porté aux postes de production, **les femmes interviewées ont toutes une réelle passion pour le travail manuel et physique, sur le terrain** (contrairement au travail de bureau), avec de la machinerie lourde, etc.

De façon inattendue, certaines disent trouver les horaires de travail avantageux (nous y reviendrons) et plusieurs avouent qu'elles se sont dirigées vers ces métiers majoritairement masculins parce qu'elles souhaitaient intégrer une équipe mixte (contrairement à un milieu homogène d'emplois typiquement féminins). D'autres expliquent la faible proportion de femmes dans le secteur minier, d'une part, par l'accès limité à la formation et, d'autre part, par le difficile accès aux postes d'entrée dans la production (nous y reviendrons).

En fonction de ce qui a été dit, **le défi pour l'industrie est donc de promouvoir les métiers et les formations du secteur minier en les rendant plus attractifs pour les femmes**. Comme elles sont nombreuses à poursuivre des études collégiales et universitaires, les outils de promotion des métiers et des formations devraient être diffusés aux conseillers et conseillères du choix professionnel afin de viser les élèves et les étudiantes dès le secondaire.

Ces outils devraient également être diffusés plus largement auprès des femmes de tous âges afin de guider leur parcours lors d'une réorientation professionnelle.

En vue de promouvoir ces formations et ces métiers, le langage utilisé dans les outils promotionnels et pour le recrutement doit être adapté aux femmes, à commencer par la féminisation des titres d'emploi. Le contenu doit également décrire les avantages de ces métiers pour les femmes.

« J'aime vraiment ce que je fais, je ne veux pas faire autre chose dans la vie. [...] J'adore mon environnement de travail. J'aime ça être toute seule dans le noir, faire mes p'tites affaires, je me sens en sécurité dans la mine. »

– Travailleuse, Abitibi-Témiscamingue

De plus, des modèles féminins, autochtones comme autochtones, devraient apparaître dans le visuel de l'affichage et des femmes, diplômées et travailleuses, devraient être invitées à faire des témoignages dans les écoles, les centres et les salons de l'emploi et de la formation, etc. Enfin, il nous apparaît que des plateaux d'essais seraient particulièrement prometteurs pour permettre aux femmes d'avoir confiance en leurs capacités à accomplir les tâches liées à ces métiers.

Parmi les pratiques innovantes :

les centres de formation professionnelle (CFP) utilisent de plus en plus d'images de femmes pour illustrer les formations offertes dans le secteur minier. Aussi, des capsules vidéos mettant en vedette des travailleuses de l'industrie minière ont été tournées tout récemment par le CFP Baie-James, en collaboration avec le Comité condition féminine Baie-James, ainsi que des portraits de femmes dans le secteur minier¹⁵, préparés par l'INMQ afin de souligner la Journée internationale des droits des femmes en 2015 et 2016. Parmi les entreprises, la Mine Canadian Malartic a créé un livret regroupant de multiples portraits de travailleuses intitulé : *Osisko au féminin. Histoires de réussite* (2014).

Un accès limité aux formations menant au secteur minier pour certaines femmes

Pour plusieurs femmes interviewées, la courte durée de la formation, le moment et le lieu où elle est offerte et le nombre de places disponibles ont été déterminants dans le cadre leur (ré)orientation professionnelle. Au contraire, l'éloignement du lieu de formation, le faible nombre de centres de formation (CFP) qui offrent ces programmes et le fait que certains d'entre eux sont contingentés représentent autant de freins à l'augmentation du nombre de femmes parmi les personnes diplômées. Les femmes les plus touchées par l'attente prolongée avant d'accéder à une formation et par l'éloignement des CFP sont les femmes crie et monoparentales. En fait, le manque de places en formation et l'importance du soutien social et scolaire fourni aux étudiantes sont des aspects particulièrement importants pour les femmes crie. Pour les Cris, les cours de formation professionnelle menant au secteur minier sont contingentés puisqu'ils s'offrent en alternance dans les communautés. Le fait qu'un programme de formation s'offre dans une communauté éloignée du lieu de résidence entrave la participation des Cris, notamment des femmes qui sont mères pour la plupart et souvent monoparentales. D'ailleurs, certaines formations préalables (le permis de conduire, par exemple)

« Moi je suis une femme forte.
J'ai toujours été active, assez sportive,
assez manuelle aussi. C'est moi qui
faisais l'entretien de mon camion quand
je conduisais. Aller en-dessous du camion,
avoir les mains dans l'huile jusqu'aux
coudes : je n'ai pas de problème avec ça!
D'ailleurs, mon père a eu trois filles,
et moi j'étais "son p'tit gars".
Il me traînait partout! »

– Conductrice de véhicules lourds en recherche d'emploi, Jamésie



15 Photo : CFPBJ, « Conduite de machines de traitement du minéral ». Consulté le 31 oct. 2016. <http://cfpbj.ca/programme/conduite-de-machines-de-traitement-du-mineral/>

semblent également plus difficiles à acquérir pour les femmes vivant en régions nordiques et, plus encore, pour les femmes autochtones éloignées des centres urbains.

Le défi est donc de taille pour les milieux de formation professionnelle et leurs partenaires miniers afin d'améliorer l'accès aux formations pour les femmes, notamment celles qui doivent concilier études, stages et vie personnelle et familiale en régions nordiques. Chez les Autochtones tout particulièrement, la faible scolarisation et les divers problèmes sociaux auxquels elles et leur famille font face rend indispensable le soutien financier (au transport et à l'hébergement), scolaire (dont le soutien à l'apprentissage) et social (avec l'aide d'une intervenante ou d'un intervenant de proximité, etc.).

Des pratiques innovantes

ont été développées par la nation crie pour soutenir le parcours scolaire des étudiantes et des étudiants. Par exemple, l'aménagement de chambres pouvant accueillir les familles a été prévu lors de la construction de la résidence étudiante annexée au Centre régional de formation professionnelle Sabtuan à Waswanipi. En ce qui concerne l'éloignement des lieux d'apprentissage, l'Institut national des mines (INMQ) a conçu une formation à distance pour les formateurs en santé et sécurité au travail. Aussi, tout récemment, le MERN a annoncé des investissements pour l'acquisition et l'aménagement d'une usine-école de métallurgie modulaire et mobile à Chibougamau dans le cadre du Plan Nord.¹⁶

La surévaluation de la force physique requise pour exercer ces métiers

Pour expliquer la faible présence d'étudiantes et de travailleuses dans les métiers et les postes de production, l'ensemble des personnes interviewées, et tout particulièrement les acteurs de l'industrie interrogés, ont mis de l'avant l'importance de la force physique dans l'exercice de ces métiers. Alors que cela semblait déterminant et incontournable pour les partenaires, les groupes de discussion menés avec les femmes ont révélé les limites de cet argument.

Tout d'abord, il est important de rappeler que les hommes n'ont pas le monopole de la force physique. En effet, comme le montrent des chercheurs en ergonomie, « 20 % des femmes sont plus fortes que 50 % des hommes » (Grosbois, Roy, Simoneau *et al.*, 1990).

De plus, les étudiantes et les travailleuses expliquent, comme dans l'extrait précédant, que **l'entraînement aussi bien que les techniques de travail et l'utilisation des outils de soulèvement sont essentiels**, autant pour les femmes que pour les hommes, afin de

« Bien honnêtement, je suis allé dans ce métier-là pour l'argent. Moi, à presque 40 ans, gagner 30 000 \$ par année, je trouvais que ce n'était pas suffisant. Pourquoi penses-tu qu'il y a autant de filles dans les cours de conduite de machinerie en traitement de minerai (CMTM) en ce moment ? Elles se sont dit : "comment ça se fait que mon conjoint gagne autant d'argent et que moi j'ai un travail peu qualifié et mal payé ?" Les femmes ont réalisé qu'elles étaient capables elles aussi de travailler dans les mines ! »

– Travailleuse, Abitibi-Témiscamingue

16 Vision stratégique du développement minier au Québec. Résumé, p. 2 Disponible au : https://mern.gouv.qc.ca/mines/vision/documents/vision-mines_resume-fr.pdf

répondre aux exigences de ces métiers. D'autres soutiennent que l'organisation du travail des femmes et des hommes est différente, ce qui explique pourquoi les femmes dans le secteur minier sont généralement considérées comme ayant des comportements plus sécuritaires que les hommes (nous y reviendrons).

Ensuite, si la plupart des métiers et des postes de production sont manuels, les minières du Québec, en constante transformation, développent de plus en plus la mécanisation et l'automatisation des procédés, signifiant ainsi que **les métiers de la production requièrent de moins en moins de force physique**. Or, si la mécanisation se généralise, sans compter le développement de l'automatisation dans quelques minières québécoises (à l'exemple de la machinerie sous terre opérée à partir d'un poste de travail situé à la surface à la mine Éléonore de Goldcorp), les programmes de formation professionnelle comportent toujours une part importante de la formation dédiée à l'exploitation conventionnelle des ressources qui demande des efforts physiques accrus¹⁷.

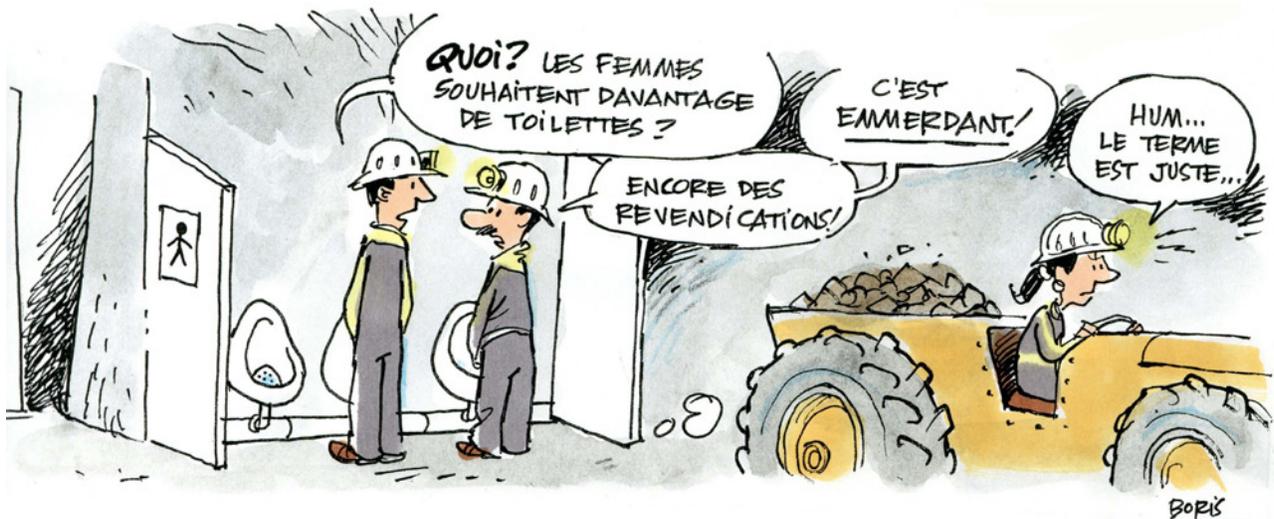
Une autre étudiante raconte que deux hommes de sa cohorte en forage n'ont pas obtenu leur diplôme puisqu'ils étaient incapables de soulever plusieurs fois de suite les tiges de forage (*rod*) de 10 pieds; compétence exigée lors des examens de fin de parcours. Elle a pourtant réussi cet examen.

Une étudiante en forage au diamant dit :
 « Effectivement, ce n'est pas une question de sexe. La force, ça se développe et c'est aussi une question de technique. Au début, même soulever une boîte de roches était difficile pour moi et c'était la chose la moins lourde! Maintenant, je lève ça très facilement! À force de persévérer et de refaire les mêmes mouvements tout le temps, c'est sûr que tu développes tes capacités! »

– Étudiantes, Abitibi-Témiscamingue, groupe de discussion



¹⁷ D'ailleurs, la foreuse à béquilles, souvent utilisée pour justifier l'exclusion des femmes de certaines formations et métiers – cet outil étant très lourd à soulever –, a une place de choix dans les salles de classe des centres de formation professionnelle malgré le fait qu'elle est très rarement utilisée aujourd'hui par les foreurs et foreuses de métiers.



Bref, plusieurs considèrent que les formations mériteraient d'être actualisées aux techniques modernes d'exploitation du minerai, ce qui les rendraient du même coup plus inclusives et accessibles aux étudiants et aux étudiantes moins forts, plus âgés, etc. La réévaluation de la force requise actuellement sur le marché du travail pour exercer ces métiers permettrait également de déconstruire le préjugé le plus tenace et le plus souvent utilisé pour expliquer la faible présence ou l'exclusion des femmes de ces filières professionnelles. La force physique est encore considérée comme la principale faiblesse des candidates féminines. Ironiquement, l'une des qualités les plus souvent prisées chez la main-d'œuvre féminine est l'attitude sécuritaire et consciencieuse des femmes qui développent justement des techniques pour pallier la force physique brute utilisée par certains collègues masculins. Pour aller plus loin encore, **l'actualisation des formations professionnelles à l'ère de la mécanisation-automatisation des postes de production et la valorisation des techniques de soulèvement plutôt que de la force physique contribueront certainement à l'amélioration de la santé et de la sécurité en formation et au travail pour tous.**

Des installations et de l'équipement inadaptes pour les femmes ou insuffisants pour accueillir des équipes mixtes

Dans certains lieux de formation et de travail, les installations sont inadaptes ou insuffisantes pour accueillir des cohortes mixtes. Par exemple, le trop petit nombre de douches dans les vestiaires pour femmes ou la disponibilité des toilettes complètes sous terre (souvent très éloignées du lieu de travail) ne tient pas compte des besoins des femmes et permet encore moins d'imaginer l'accueil d'un nombre important de nouvelles travailleuses des métiers et des postes de production au cours des prochaines années. Dans quelques centres de formation et camps accessibles par navettage aéroporté (FIFO), suivant l'arrivée d'une petite cohorte de femmes, des sections séparées ont été prévues pour l'hébergement des femmes et des hommes et des règlements ont été mis en place pour réguler les relations hommes-femmes sur le lieu d'hébergement (Mine Métanor).

En plus des installations, les vêtements de travail – conçus pour les hommes puisqu'ils représentent la majorité des travailleurs du milieu – n'ont pas été adaptés à la physiologie des femmes. D'une part, cela montre que les étudiantes et les travailleuses n'ont pas été prises en compte lorsque les commandes de vêtements et d'équipement ont été faites auprès des fournisseurs. Ces vêtements inadaptes comportent par ailleurs un risque pour la santé et la



Parmi les pratiques innovantes :

la Commission scolaire crie, en partenariat avec le CHRD, a loué une maison séparée du dortoir des garçons pour recevoir les étudiantes du cours en extraction de minerai (*Ore Extraction*) à Matagami en 2015. Plusieurs minières planifient maintenant l'espace nécessaire pour répondre aux besoins actuels et à venir des travailleuses : la mine Casa Berardi (Hécla Québec) a agrandi les vestiaires (*dry*) des femmes lors d'une récente rénovation et la Mine Renard (Stornoway Diamonds) a construit des vestiaires pouvant accueillir autant de travailleuses que de travailleurs dans l'usine de traitement de minerai et la sécherie (*dry*).

sécurité au travail. En effet, certaines étudiantes peuvent être gênées dans leurs mouvements lorsque la coupe des vêtements au niveau des hanches n'est pas assez large ou que le tissu résiduel aux manches menace de se coincer dans les machines.

Compte tenu de ces réalités, les partenaires de l'industrie nous rappellent que le défi principal est de prendre en compte les besoins des femmes dans l'affectation et l'achat des ressources matérielles, mais aussi de sensibiliser les fournisseurs afin que les manufacturiers offrent des modèles adaptés à la morphologie du corps des femmes. Pour ce qui est des installations, les centres de formation professionnelle et les entreprises qui reçoivent les étudiantes en formation et en stage doivent avoir le réflexe de prévoir des installations et des espaces, notamment sanitaires et d'hébergement, adaptés et en nombre suffisant pour accueillir des cohortes de femmes.

Embauche dans les métiers et les postes de production

Les partenaires et les travailleuses s'entendent pour dire qu'il est difficile pour une femme d'accéder aux postes d'entrée dans la production. Toutefois, les deux groupes justifient de façon différente cette difficulté d'obtenir un premier emploi sur le terrain. D'un côté, comme les postes d'entrée manuels, tels que manœuvre et journalier-journalière, requièrent de la force et de la polyvalence, les partenaires de l'industrie consultés reprennent les préjugés sexistes présentés plus haut et jugent souvent que les femmes ne possèdent pas les qualités requises pour exercer ces métiers. **Les employeurs disent également avoir accès à un bassin très réduit de candidatures féminines lorsqu'il s'agit de pourvoir les postes sur le terrain.**

Un accès difficile aux postes d'entrée, surtout dans la production

De l'autre côté, **les femmes interviewées notent qu'elles ont peu accès à l'information sur l'ouverture de postes dans ces métiers et emplois dans la production.** Alors que les grandes compagnies minières disent aujourd'hui aux nouvelles personnes diplômées que la meilleure façon de postuler est de déposer leur candidature directement sur leur site Internet, la littérature récente et les entrevues menées confirment que les employeurs du secteur ont encore souvent recours au référencement pour embaucher du nouveau personnel. En fait, plusieurs postes semblent être pourvus sans affichage formel.

Selon les travailleuses interviewées, le référencement par les employés à l'interne les défavorise, d'une part, puisque l'ouverture de postes sur le terrain n'est pas la plupart du temps largement diffusée, ce qui mine l'accès à l'information pour celles qui n'ont pas de contacts dans ces réseaux de travailleurs. D'autre part, même pour celles qui connaissent des travailleurs du secteur minier, ces derniers semblent plus réticents à recommander une femme lors de l'ouverture de postes sur le terrain. Cela est certainement dû aux stéréotypes sexistes liés à la force physique requise pour exercer ces métiers et au manque de modèle féminin occupant ces postes sur le terrain. Bref, cette façon de recruter, en apparence neutre, discrimine en fait les femmes.



Le recrutement sans affichage formel ne facilite pas non plus la mobilité professionnelle des travailleuses puisque si les femmes sont moins nombreuses à décrocher un poste d'entrée dans la production, elles sont aussi moins nombreuses à pouvoir faire montre de leurs capacités à exercer des postes variés sur le terrain, ce qui pourraient leur donner accès à une variété d'autres postes dans la production. D'ailleurs, les travailleuses d'expérience interviewées mettent en lumière, comme dans l'extrait précédent, **la difficulté de décrocher un entretien d'embauche ou de rencontrer les employeurs pour faire la démonstration de leurs capacités à exercer ces métiers**. Les stages en milieux de travail semblent prometteurs pour ce faire, mais cette expérience sur le terrain et la reconnaissance du savoir-faire par les collègues et les superviseurs ne sont malheureusement pas garants d'un emploi, selon les expériences des femmes interviewées.

Par conséquent, afin de pénétrer le secteur minier, plusieurs femmes ciblent, comme dans le témoignage ci-haut, les postes d'entrée dans les emplois considérés comme typiquement féminins. Cela occasionne, notamment chez les Autochtones et les Inuites bénéficiant de l'embauche préférentielle enchâssée dans les ententes sur les répercussions et les avantages (ERA) (voir l'encadré à la page suivante), une concentration des femmes dans certains postes tels que cuisinière, préposée à l'entretien et concierge. Par exemple, à la Mine Raglan (Glencore), qui est d'ailleurs reconnue pour le succès de son recrutement inuit, 80 % des femmes des communautés du Nunavik sont concentrées dans les « services d'hébergement et de cuisine¹⁸ ». **Ainsi, malgré les efforts de certaines minières pour mettre en place des mesures visant à favoriser l'embauche de certains groupes sous-**

représentés dans l'industrie tels les femmes et les Autochtones, peu de femmes accèdent aux postes d'entrée dans la production.

Au Québec, il semble que les femmes représentent le groupe le plus visé par les mesures favorisant l'embauche préférentielle dans les compagnies minières (20,6 % pour les femmes contre 13,1 % pour les Autochtones) (Segma Recherche/MERN 2012 : 28). Cela s'explique par le fait que certaines compagnies minières doivent se doter, comme Agnico Eagle et lamgold (Mine Westwood) au Québec, d'un **Programme d'accès à l'égalité pour femmes (PAÉF)** dans le cadre des programmes d'obligation contractuelle (POC) ou du programme des contrats fédéraux (PCF)¹⁹. Les **programmes d'accès à l'égalité (PAÉ)** visant certains groupes, tels que les femmes, les Autochtones, les handicapés ou les minorités visibles, sont mis en place lorsque l'on constate une **discrimination systémique** qui entrave leur accès, leur intégration, leur maintien et leur progression dans les emplois du secteur. Contrairement à la province de Terre-Neuve-et-Labrador, le gouvernement québécois n'a pas instauré l'obligation de produire des plans d'embauche et d'intégration de la main-d'œuvre féminine dans toutes les compagnies minières et les entreprises sous-traitantes, comme ce fut le cas pour la minière New Millenium Iron (Terre-Neuve-et-Labrador 2011: 37). Néanmoins, quelques minières peuvent adopter volontairement des mesures favorisant l'embauche des femmes et cette initiative est maintenant considérée comme l'un des critères favorables à l'attribution de subventions provinciale (MERN, 2016)²⁰. Toutefois, force est de constater qu'au Québec, il est difficile d'identifier les personnes responsables attirées à la mise en place et au suivi de ces programmes en matière d'équité dans les compagnies.

18 Les statistiques sur la répartition des employés à la mine Raglan (Glencore) nous ont été fournies par nos partenaires du projet *Kautapikkut Strategy*, travaillant au recrutement inuit à la [mine Raglan](#).

19 Les entreprises qui obtiennent un contrat ou une subvention gouvernementale sont assujetties à ces programmes, fédéraux ou provinciaux, qui les obligent à mettre en place un **programme d'accès à l'égalité** dans leur entreprise. Des critères différents au provincial et au fédéral (montant des contrats et nombre d'employés) déterminent si elles sont assujetties ou non. Pour plus d'information : 1) Programme d'obligation contractuelle pour les entreprises privées : <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/pae/Pages/obligation-contractuelle.aspx> 2) Programme de contrats fédéraux : http://www.edsc.gc.ca/fr/emplois/milieu_travail/droits_personne/equite_emploi/programme_contrats_federaux.page

20 «De plus, avant de consentir un financement à une entreprise minière, le gouvernement pourrait considérer de façon positive le fait qu'une entreprise se soit dotée d'un véritable processus de sélection et d'embauche favorisant l'embauche locale et autochtone de même que la pleine participation des femmes à l'activité minière» MERN, 2016. p.40-41. Disponible au : https://mern.gouv.qc.ca/mines/vision/documents/vision-mines_long-fr.pdf

La diversification de la main-d'œuvre : les pratiques innovantes pour maximiser l'embauche autochtone

En vertu des ententes sur les répercussions et les avantages (ERA), plusieurs programmes et ressources existent pour favoriser l'embauche de travailleurs des communautés autochtones. Aussi, des responsables sont actifs dans les minières et les organismes œuvrant auprès des Autochtones afin d'assurer la maximisation de l'embauche autochtone et locale. Cela peut s'expliquer par le fait qu'en «territoires conventionnés», les entreprises ont une obligation de partager les bénéfices avec les communautés autochtones. Ces ententes remontent à la Convention de la Baie-James et du Nord québécois, d'abord conclues avec les Cris et les Inuits du Nord-du-Québec en 1975, puis avec les Naskapis en 1978. La signature de la Paix des Braves en 2000 et l'entente avec les Naskapis en 2006 a permis d'appliquer cette convention avec plus d'aplomb puisque ce traité stipule que le Gouvernement du Québec s'engage à favoriser les ententes directes entre les Nations, les communautés et les minières. Les ERA²¹ peuvent offrir :

1. des perspectives d'affaires avec les entreprises sous-traitantes issues des communautés;
2. la création d'emplois dans les communautés par l'embauche prioritaire et maximale des Autochtones;
3. la formation des Autochtones afin qu'ils puissent accéder aux emplois du secteur minier.

Parmi les bonnes pratiques en matière de diversification de la main-d'œuvre, l'industrie québécoise peut s'inspirer de plusieurs dispositifs créés pour favoriser la formation, l'embauche et l'intégration des travailleurs et des travailleuses autochtones. Par exemple, dans le Nord-du-Québec :

- ⚙️ Certaines minières ont des responsables du recrutement inuit (par ex., à la Mine Raglan [Glencore]) et de l'application des ERA, nommés *Agreement Implementation Officer*.
- ⚙️ Ces derniers ont mis sur pied, en Jamésie Eeyou Istchee, des comités tripartites afin de former les cohortes d'étudiants cris en fonction des besoins de main-d'œuvre déterminés par la minière.
- ⚙️ Pour ce faire, plusieurs guides, ressources et professionnels de la transmission des compétences essentielles²² accompagnent les étudiants et les étudiantes cris.
- ⚙️ Aussi, des outils de sensibilisation pour favoriser l'accueil et l'intégration des employés et employées autochtones, minoritaires dans les milieux de travail majoritairement allochtones, ont été développés au Québec (par ex. : *Les saisons des peuples*²³ du Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie minière (CSMO Mines), en collaboration avec l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue [UQAT]).

21 Un exemple de ce type d'entente est le traité Opinigaw (2011), élaboré par la compagnie minière Goldcorp avec la Nation Crie et la communauté de Wemindji. Un agent de la compagnie minière est chargé de la mise en œuvre de l'entente (*implementation officer*) et doit s'assurer de l'arrimage entre la disponibilité des Cris formés et les postes à pourvoir.

22 Ces programmes visent l'acquisition des compétences de base (lecture, mathématique, méthodes d'apprentissage, etc.) puis de compétences techniques pour intégrer un poste «en demande» dans le secteur minier. Ils ont été mis sur pied pour répondre aux besoins de formation spécifiques aux communautés autochtones où le décrochage est presque généralisé avant la fin du secondaire.

23 CSMO Mines «Affaires autochtones». Disponible au : <http://explorellesmines.com/csmo-mines/offre-de-service/affaires-autochtones.html>

Le plus grand défi aujourd'hui pour les minières est donc de favoriser le recrutement des femmes dans les emplois non traditionnels, et plus spécifiquement dans la production. Pour ce faire, les entreprises doivent s'assurer de mettre en place un processus de sélection formel favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit, encore une fois, de susciter les candidatures féminines. Pour ce faire, il faut d'abord que les femmes sentent qu'elles sont les bienvenues dans ces métiers et que les portes des entreprises du secteur leur sont ouvertes. Comme nous l'avons dit précédemment pour le recrutement des étudiantes en formation professionnelle, le langage utilisé dans les offres d'emploi doit être féminisé et le contenu comme le visuel doivent être adaptés. Aussi, pour favoriser le recrutement, les lieux fréquentés par des femmes doivent être ciblés, à l'instar de l'affichage des formations et des postes à combler en priorité par les Autochtones et qui sont affichés sur les babillards physiques et virtuels des communautés locales conventionnées. Enfin, dans les entreprises dotées d'un programme d'accès à l'égalité pour femmes (PAÉF), un responsable devrait être nommé afin de mettre en œuvre des mesures concrètes pour maximiser l'embauche des femmes, comme l'agent de

mise en œuvre (*Implementation agent*) des ententes sur les répercussions et les avantages (ERA) dans les minières signataires d'un traité avec les Autochtones. Cette personne chargée de la mise en place des mesures permettant de favoriser le recrutement, l'embauche, l'intégration et le maintien des femmes dans les emplois majoritairement masculins devrait également assurer un suivi et une évaluation des actions développées par l'entreprise.

« Une femme travaillant comme cuisinière dans le secteur minier depuis quelques années a accepté, à la suite de la perte de son emploi, un poste à l'entretien dans un camp de travail en région éloignée (Côte-Nord). Cet emploi, bien que peu qualifié, lui a permis d'être sur le site. Là, elle pouvait établir un contact direct avec les directeurs des compagnies contractuelles travaillant pour la mine. La travailleuse aborda systématiquement chacun d'eux afin d'avoir la chance de faire montre de ses capacités de conductrice de véhicules lourds (ce qu'elle a fait pendant des années dans l'entreprise familiale).

Malheureusement, elle eut très peu de succès puisqu'aucun d'eux n'a sollicité ses services jusqu'au jour où, par hasard, elle surprit une conversation au détour d'un stationnement. Un superviseur venait de perdre un chauffeur! La travailleuse saisit l'opportunité de remplacer cette personne. On lui donna enfin la possibilité de prouver qu'elle pouvait le faire. Si bien qu'après un court essai au volant d'un camion lourd, elle fut embauchée, et ce, même sans posséder le diplôme correspondant. »

– Diplômée en recherche d'emploi, entretien

Parmi les pratiques innovantes :

les centres de formation professionnelle (CFP) invitent les minières de la région à rencontrer les étudiantes et les étudiants afin de présenter les avantages et les conditions de travail avantageuses offertes dans les entreprises. De même, certaines minières travaillent en amont avec les CFP en vue de sélectionner les nouvelles recrues en formation professionnelle (par ex., la mine Casa Berardi (Hecla Québec), en collaboration avec le CFP Baie-James). En aval de la formation professionnelle, le personnel intervenant auprès des étudiantes et étudiants cris transmet directement les noms des nouvelles personnes diplômées aux minières ayant une ERA, ce qui permet de maximiser l'embauche de travailleurs et travailleuses cris (CFP à Matagami).

L'intégration dans les milieux majoritairement masculins

Comme l'ont souligné les travailleuses et les acteurs de l'industrie, le recrutement et l'embauche constituent le premier obstacle d'un parcours semé de défis pour les femmes de métiers. Sans le cacher, les employeurs considèrent que l'intégration d'une travailleuse au sein d'une équipe majoritairement masculine est un défi de taille. D'ailleurs, certaines travailleuses notent que l'accueil déficient est la première tache sur le parcours d'intégration d'une employée et que cela entrave la capacité des femmes à faire leur place au sein d'équipes majoritairement masculines non préparées à l'arrivée d'une travailleuse féminine.

Une chose est certaine, les employeurs ne doivent plus craindre qu'une candidate soit mal à l'aise à l'idée de travailler avec des collègues masculins puisque la totalité des femmes que nous avons interviewées ont manifesté le désir de travailler en équipe mixte.

Des lacunes dans l'accueil au sein des entreprises et des équipes de travail

Du côté des employeurs, on craint principalement que la nouvelle recrue alourdisse le travail des collègues à force de demandes d'aide répétées, notamment pour soulever des charges lourdes. Au contraire, plusieurs superviseurs en formation professionnelle ou en entreprise mettent de l'avant les avantages de la présence d'une travailleuse dans les équipes, qui amènent souvent une transformation de l'atmosphère générale de travail. Selon les travailleuses, cela est rendu possible et se maintient dans le temps à la condition que la direction de l'entreprise, les superviseurs hiérarchiques et les pairs prônent le travail en équipe mixte. L'intégration des femmes au sein des équipes de travail marque d'ailleurs une étape cruciale dans la trajectoire des étudiantes et des travailleuses et leur maintien en emploi en dépend souvent.

Contrairement à la crainte exprimée par les employeurs, les travailleuses interviewées ont dû surinvestir par rapport à leurs collègues masculins afin de montrer qu'elles sont capables de faire le travail comme les autres employés et ainsi se tailler une place au sein de leur équipe. **D'ailleurs, en plus des efforts accrus qu'elles ont dû fournir, certaines répondantes disent avoir eu de la difficulté à faire reconnaître leurs compétences qui sont, selon elles,**

sous-utilisées dans certaines équipes de travail. En fait, certains de leurs collègues masculins refusent d'alterner les tâches et les positions avec elles, ce qui fait que certaines travailleuses restent pendant plusieurs quarts de travail l'auxiliaire (*helper*) de leur collègue masculin, qui s'attribue le rôle de chef d'équipe (*leader*).

Le défi ici est de combattre l'exclusion et l'isolement que vivent les travailleuses minoritaires au sein d'un milieu de travail majoritairement masculin. **Il s'agit, pour les entreprises minières, de favoriser d'une part le sentiment d'appartenance des employées à l'équipe ainsi qu'à l'entreprise et, d'autre part, de prôner le travail en équipe mixte et d'en souligner les avantages.** Pour ce faire, les minières doivent d'abord s'assurer de mettre en place une politique d'accueil formelle. Celle-ci doit prévoir, en amont, la préparation de l'équipe qui accueillera la nouvelle recrue. Cela doit s'inscrire dans un ensemble de mesures visant à prôner l'ouverture à la main-d'œuvre féminine dans l'entreprise et le travail en équipe mixte.

« En entretien d'embauche, le patron de l'entreprise m'a demandé si ça me dérangerait de travailler dans une équipe constituée presque exclusivement d'hommes. Je lui ai répondu qu'au contraire, c'était à lui de me dire si son équipe majoritairement masculine était prête à accueillir une femme! »

– Diplômée en recherche d'emploi, groupe de discussion

Parmi les pratiques innovantes,

une formation a été élaborée par l'industrie de la construction du Québec, connexe au secteur minier. Créée par la Commission de la construction du Québec (CCQ) dans le cadre du PAEF lancé en 2015, cette formation mise en œuvre par la CCQ et intitulée *Sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe de travail* s'adresse d'abord aux milieux et aux équipes de travail, mais aussi aux nouvelles recrues, afin que les travailleuses soient mieux accueillies sur les chantiers. En matière de bonnes pratiques, les entreprises devraient veiller en premier lieu à la féminisation des titres d'emploi dans le manuel remis systématiquement aux nouveaux employés et employées et dans l'affichage de postes, à des visites guidées de l'entreprise et à une rencontre avec les collègues lors de l'accueil des nouvelles recrues et à un parrainage entre employés et employées afin de soutenir l'intégration au sein de l'équipe et de favoriser le transfert de connaissances. C'est pourquoi la minière *Canadian Malartic* (Agnico Eagle/Yamana Gold) a récemment adopté de nouveaux outils pour rendre plus formel et inclusif son processus d'accueil.

« Lors de leur formation en traitement de minerai, un groupe d'étudiants devait remonter pièce par pièce un moteur devant un évaluateur. Les élèves l'ignoraient, mais le temps aussi était évalué. Ce sont les deux filles du groupe qui ont le mieux performé dans l'exercice. Lorsque l'évaluateur a communiqué ce résultat au professeur, ce dernier n'a pas voulu divulgué les résultats sur-le-champ à la classe. En fait, il était complètement déconcerté par la nouvelle et s'attendait à une forte réaction de la part de son groupe majoritairement constitué d'hommes. C'est une professeure enseignant dans le même programme qui a insisté pour que la réussite des étudiantes soit soulignée devant l'ensemble de la classe. »

– Travailleuse, Jamésie

Des situations de mise à l'écart, les propos sexistes et le double standard

Même si les centres de formation professionnelle (CFP) notent une légère progression du nombre de diplômées dans les formations menant au secteur minier, les femmes restent minoritaires au sein des cohortes d'étudiants et sont encore moins nombreuses dans les équipes de travail sur le terrain. Cela a des répercussions sur les comportements puisque certaines travailleuses rencontrées disent avoir reçu des commentaires déplacés à caractère sexuel et sexiste et plusieurs ont été mises à l'écart. Aussi, plusieurs signalent le double standard lorsqu'il s'agit de juger les réussites ou les erreurs commises par les hommes et par les femmes.

En effet, comme dans l'extrait précédent, il semble que l'excellence des étudiantes est plus difficilement reconnue et rarement soulignée par les collègues masculins en emploi. Bref, comme nous l'avons noté plus haut, la culture du milieu de formation et du milieu de travail doit lentement s'adapter à la présence d'étudiantes dans les cohortes et de travailleuses dans les postes de production et les métiers.

Le défi est, dans ce cas, de changer les mentalités sous-tendant la culture masculine du milieu de travail. **C'est par la sensibilisation aux stéréotypes et la diffusion de la politique de tolérance zéro vis-à-vis des paroles sexistes et des actes discriminatoires que la culture des milieux de formation et de travail sera plus inclusive.** Une telle politique doit être adoptée par la direction, mais aussi diffusée et mise en œuvre à tous les échelons hiérarchiques afin d'être actualisée au sein des équipes de travail. D'ailleurs, il faut s'assurer que les politiques contre le harcèlement et l'intimidation prévoient une procédure détaillée de suivi ainsi qu'une personne responsable, idéalement un ou une intervenante sur place, afin de soutenir les travailleurs et les travailleuses, comme c'est le cas dans plusieurs centres de formation professionnelle.

Des comportements délinquants en matière de santé et sécurité au travail encore présents chez certains travailleurs

Le fait de reconnaître que **les femmes se démarquent par leur prudence et leur attitude consciencieuse** met en lumière les comportements plus risqués adoptés par certains de leurs collègues masculins. Ces comportements délinquants peuvent être associés à la culture du risque typique à la masculinité. En effet, aussi bien les acteurs de l'industrie que les femmes interviewées décrivent les femmes comme étant prudentes, appliquées et plus minutieuses que leurs collègues masculins, dans leur utilisation des machines et des outils, dans la planification de leur travail et, plus généralement, dans la réalisation des tâches.

Bien que la santé et la sécurité au travail (SST) soit l'ultime priorité de l'industrie, les besoins spécifiques des femmes ne sont pas toujours pris en compte en vue d'assurer leur santé physique et psychologique, cela s'appliquant aux installations et aux outils, comme nous l'avons vu précédemment, mais aussi aux relations entre collègues dans les milieux de travail et de formation. Pour favoriser un climat sain et des comportements sécuritaires, certaines minières organisent des réunions périodiques avec les équipes de travail pour faire part des règles en matière de santé et sécurité au travail et rappellent la politique contre le harcèlement et l'intimidation. Cela constitue, pour certaines des personnes interviewées, une manière d'atténuer les aspects négatifs de la culture masculine ou de la culture du risque visant à mettre à l'épreuve la masculinité.



Le défi pour les milieux de travail est donc d'être particulièrement vigilant afin d'éliminer ces comportements délinquants et de valoriser l'excellence des travailleuses en matière de SST. Les outils et les méthodes de soulèvement des charges lourdes pour les tâches non mécanisées ou automatisées sont aussi à valoriser. L'équipement, adapté aux besoins et à la morphologie des femmes, doit être mis à disposition et des formations fréquentes doivent être offertes. La formation d'un comité femmes ou l'intégration d'un volet dédié à la main-d'œuvre féminine au sein du comité santé et sécurité déjà existant est une initiative souhaitable. D'ailleurs, quelques compagnies offrent des vêtements et des équipements de protection adaptés à la morphologie des travailleuses²⁴. Il s'agit, pour les entreprises, d'avoir ces fournitures en stock et en quantité suffisante afin que les travailleuses puissent y avoir accès dans un délai raisonnable.

Parmi les pratiques innovantes :

la recherche sur les pratiques d'excellence en matière de SST, intitulée *Déviants positifs*, de l'Association minière du Québec (AMQ), en partenariat avec l'Université Laval.

Les femmes vivent de l'isolement par manque de repères et de réseau

Comme elles sont souvent seules dans des équipes masculines, en formation ou en entreprise, et encore plus isolées lorsqu'elles travaillent en milieux éloignés, plusieurs femmes vivent un double isolement. Premièrement, en tant que femmes, elles sont étudiantes et travailleuses dans une industrie originellement conçue par et pour les travailleurs masculins. Elles ont donc peu de coéquipières et peu de modèles de travailleuses à qui s'identifier. Deuxièmement, lorsqu'elles travaillent en *FIFO* ou en milieu isolé, les femmes, en

plus d'être minoritaires au sein de leur équipe, entreprise et camp de travail, sont loin de leur lieu de résidence et de leur réseau social. Si cet isolement est vécu difficilement chez certains travailleurs, hommes comme femmes, ce sentiment est perçu comme plus difficile à supporter pour le personnel minoritaire, notamment les femmes.

Le défi pour les milieux d'apprentissage et de travail consiste donc à favoriser le travail en équipe mixte, le réseautage et le sentiment d'appartenance des femmes. Pour ce faire, il est judicieux d'intégrer des cohortes féminines et de faire travailler les recrues féminines ensemble dans les mêmes équipes et sur les mêmes quarts de travail, ce qui n'est malheureusement pas la norme en formation et en stage, notamment en raison du manque d'installation sanitaire (une douche accessible aux femmes, par exemple). De même, l'intégration des femmes doit idéalement être soutenue par un accompagnement accru des nouvelles recrues. Parmi les bonnes pratiques, le jumelage et le mentorat semblent être particulièrement prometteurs pour favoriser l'intégration en milieu de travail et dans l'industrie. Un suivi des employés, incluant des questions spécifiques pour les femmes dans les équipes majoritaires masculines, est également souhaitable au cours des premiers mois.

À ce propos, un souhait a souvent été formulé par les participantes des groupes de discussion que nous avons animés : les femmes de métiers ont besoin de lieux d'échange et d'espaces de réseautage afin de pouvoir discuter entre elles des défis auxquels elles font face en tant que femmes dans les milieux majoritairement masculins de la production.

Le défi, dans ce cas, consiste à mettre en place des espaces de réseautage s'adressant spécifiquement aux femmes de métiers. Il existe déjà des réseaux de travailleuses du secteur minier, comme [Women in Mining](#) (WIM), une organisation nationale (Canada) et internationale sans but lucratif, formée en 2009, pour favoriser l'avancement des femmes dans le secteur

24 Par exemple : [Covergalls workwear](#), [RB Global](#), etc.

minier. Elle a pour objectif de s'intéresser aux préoccupations des femmes de la filière minérale et du secteur minier et chapeaute également les initiatives des sections locales (seulement à Montréal, pour le Québec) qui visent le développement professionnel et personnel des travailleuses. Il semble toutefois que ces activités rejoignent davantage les femmes occupant des postes de professionnelles en gestion, ressources humaines, finances et des professions scientifiques exigeant des études postsecondaires (ingénieures, géologues, etc.).

Pour la majorité des partenaires consultés, mais aussi pour certaines travailleuses d'expérience, la clé du succès réside dans l'intégration des travailleuses à des réseaux mixtes en milieu de travail. Cela est d'autant plus envisageable pour les employeurs qui soulignent que la très faible proportion de femmes travaillant dans les métiers rend impossible la mise en place d'un comité spécifique aux travailleuses, tels un comité condition féminine, afin qu'elles puissent échanger sur leurs situations particulières et formuler leur revendications. Allant dans ce sens, quelques personnes interviewées nous ont confié qu'elles ont joint le syndicat ou le comité de travailleurs afin de faire leur place en milieu de travail et ainsi augmenter leur chance de se maintenir en emploi et dans l'industrie.

Parmi les pratiques innovantes :

le syndicat des métallos, qui rassemble de nombreux membres du secteur minier, a capté des portraits de femmes impliquées dans leur syndicat, notamment [Nadine Joncas](#), à la mine d'Arcelor-Mittal (Fermont) et [Marlyne Lachaine](#) à la Mine Raglan (Nunavik). Les vidéos de la série [Des femmes et leur syndicat](#) ont été diffusées en 2016.

Les horaires et l'éloignement du milieu de travail : la question de la conciliation travail-famille

Parmi les grandes préoccupations des femmes, **allochtones** ou autochtones, sur le marché du travail en général et dans le secteur minier en particulier, la conciliation entre la vie personnelle et familiale d'un côté, et professionnelle ou en formation de l'autre, occupe une place importante. D'ailleurs, **plusieurs partenaires interviewés conçoivent les conditions de travail dans le secteur minier comme un frein à l'intégration, particulièrement pour les femmes et notamment pour les mères**. Les horaires intensifs – longues journées, rotations entre jour et nuit, horaires d'une à plusieurs semaines consécutives – ainsi que le travail en régions éloignées en *FIFO* représenteraient, selon eux, les grands obstacles à l'intégration et au maintien des travailleuses dans le secteur. Mais, ces conditions de travail (horaires intensifs et en régions éloignées) peuvent par ailleurs constituer un avantage pour certaines femmes. Aussi, contrairement aux croyances répandues dans l'industrie, le fait d'être mère de famille, et spécialement monoparentale, peut être une motivation supplémentaire pour intégrer le secteur minier puisque l'emploi promis est rémunérateur et offre des avantages sociaux concurrentiels permettant d'améliorer les conditions de vie de la famille.

Si les femmes et les mères veulent travailler dans le secteur minier, il est également essentiel selon plusieurs femmes interviewées d'avoir un réseau social fort pour y parvenir. Les spécificités de l'industrie minière et le fait qu'elle soit encore conçue comme un milieu de travail majoritairement composé d'hommes sont des obstacles au développement de politiques et de mesures de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. En outre, il existe actuellement encore très peu de services adaptés aux horaires des minières (par ex. : des garderies ouvertes très tôt ou acceptant les horaires rotatifs, etc.). Bref, cela entrave la possibilité d'intégration des parents, surtout monoparentaux, et des travailleurs et travailleuses ayant des personnes à charge (personne âgée, handicapée, malade, etc.).



La conciliation étude-travail-famille ainsi que les mesures entourant la maternité sont au cœur des préoccupations de la main-d'œuvre féminine. Elle est déterminante pour le maintien en emploi de plusieurs employés, hommes et femmes. Si certaines entreprises minières offrent des prestations plus généreuses lors du congé de maternité afin de favoriser le maintien en emploi des femmes, d'autres aspects spécifiques au secteur minier ont un impact sur les trajectoires féminines. Tout d'abord, si le retrait préventif immédiat est essentiel pour assurer la santé et la sécurité des travailleuses en *FIFO* et dans les sites éloignés, la transition professionnelle est dans ces circonstances difficile à organiser, tant par l'employée que par l'employeur. Alors que les minières espèrent un retour en emploi après le congé de maternité, il apparaît évident que les soins des enfants en bas âge représentent un défi supplémentaire qui peut freiner le retour au travail des jeunes mères, surtout celles qui travaillent en *FIFO*. Ces questions demandent une

étude plus approfondie et la Société du Plan Nord s'engage à documenter ce phénomène prochainement²⁵. En plus d'offrir des ressources, comme des moyens de communication efficaces en *FIFO*, les minières devraient évaluer la possibilité d'offrir un soutien, notamment en ce qui concerne les enfants, et élaborer systématiquement une politique de conciliation travail-famille.

De manière surprenante, quelques travailleuses rencontrées disent que si leur métier demande une bonne organisation pour arriver à conjuguer vie professionnelle et vie familiale, leur emploi dans le secteur minier leur a permis de répartir plus équitablement les tâches ménagères et les responsabilités parentales et familiales. **Toutefois, cet équilibre dans la vie familiale dépend très souvent de la présence d'un conjoint ou d'un autre membre de la famille, dont la présence est indispensable pendant que la travailleuse est à la mine.**

25 Parmi les priorités d'action 2015-2020 en matière de développement des communautés et des infrastructures municipales, dans le cadre du Plan Nord, à l'horizon 2020 se retrouve l'action suivante : « Documenter les questions relatives à la mobilité du navetage aéroporté (*fly-in/fly-out* ou *FIFO*) au regard des entreprises, des travailleurs et des collectivités, notamment de la Côte-Nord. » Disponible au : <http://plannord.gouv.qc.ca/fr/priorites-daction/dev-mieux-etre-commu/infrastructures-municipales/>

Les horaires intensifs constituent même un avantage pour certaines travailleuses interviewées. Par exemple, les mères qui ont la garde partagée affectionnent particulièrement l'horaire 7-7 (7 jours de travail suivi de 7 jours de congé), ce qui leur permet d'être à la maison avec leurs enfants une semaine sur deux.

À cet égard, les femmes interviewées rappellent que les obligations familiales ne sont pas l'apanage des femmes et que ce sujet ne devrait pas être abordé en entretien d'embauche. Elles déplorent le fait que ce préjugé sexiste occulte l'importance des caractéristiques individuelles qui permettent aux travailleurs, hommes comme femmes, de supporter le travail en région éloignée et isolée (aimer la solitude, les périodes de travail intensives, la nature, etc.) Malgré tout, l'ensemble des travailleuses souligne l'importance de maintenir des contacts fréquents avec leurs proches, ce qui rappelle aux minières qu'il est indispensable de fournir aux employés des moyens de communication efficaces et accessibles.

« Je n'ai pas abandonné les enfants en allant travailler pendant des semaines dans le Nord! J'ai été là pour mes enfants, mais différemment. Je n'étais pas présente pendant une période de temps, mais les enfants pouvaient me joindre par téléphone n'importe quand sur mon cellulaire ou par ordinateur. Le soir, je faisais les devoirs avec mes enfants par Skype, tout de suite après mon quart de travail. Ensuite, j'étais 14 jours de suite avec eux; 24 heures sur 24. Et, en plus, j'avais de l'argent pour faire des activités avec eux. Puis, quand je n'étais pas là, je pouvais payer des cours et d'autres activités à mes enfants. Il faut dire que j'avais un réseau social qui était prêt à s'occuper d'eux : ma sœur, mon père, mon frère. »

– Diplômée en recherche d'emploi, Entretien

Parmi les pratiques innovantes :

les ententes entre une minière et une garderie, comme à la Mine Tio à Havre-Saint-Pierre (Rio Tinto). De plus, certaines minières offrent aux parents d'enfants malades une couverture des frais médicaux pour les enfants ainsi que des congés de maladie aux parents afin qu'ils puissent rester auprès d'eux (Mine Raglan, parmi d'autres). Enfin, l'AMQ a établi un partenariat avec Des familles de bonne mine, qui offre des articles et des outils visant à soutenir les familles des travailleuses et travailleurs du secteur minier. En milieu de formation, les femmes crieuses interviewées notent le rôle important joué par l'intervenant social et scolaire (à Matagami) qui, sans être dédié spécifiquement aux étudiantes, a une approche féministe puisqu'il prend

en compte leur situation familiale et leur position particulière en tant que minorité au sein d'un groupe majoritairement masculin. En partenariat avec le CHR, l'intervenant organise des allers-retours fréquents à la maison pour les étudiantes et étudiants délocalisés, favorisant ainsi la conciliation étude-stage-famille. En outre, comme nous l'avons déjà mentionné, les résidences étudiantes au CFP de Waswanipi peuvent accueillir des familles, ce qui favorise le maintien en formation, particulièrement pour les mères. Finalement, l'organisme Comité condition féminine Baie-James a élaboré une Trousse conciliation famille-travail auprès des entreprises horaires (7/7, 4/3, etc.); fréquentes dans les régions nordiques.

La mobilité professionnelle et le maintien en emploi

Lorsqu'il s'agit d'aborder la mobilité professionnelle sous l'angle du genre, les partenaires de l'industrie expliquent que la faible proportion de femmes dans les postes hiérarchiques est causée en amont par : le petit nombre de femmes dans l'industrie, le manque d'expérience des travailleuses (embauchées récemment pour la plupart) et le manque d'expériences variées accumulées par les candidates (plusieurs postes sur le terrain, à l'international, dans plusieurs compagnies, etc.). Finalement, les grossesses et les obligations familiales expliqueraient la plus lente progression des femmes au sein des entreprises.

La diversification professionnelle peu accessible

Du côté des femmes interviewées, celles-ci mettent en lumière le peu d'occasions offertes pour diversifier les tâches et les rôles professionnels dans leur équipe et leur milieu de travail. Cela constitue l'obstacle majeur à la mobilité horizontale (dans différents postes en production) des travailleuses et rend difficile l'accès aux postes convoités, notamment les postes les plus mécanisés. Comme nous l'avons mentionné plus tôt, les travailleuses des métiers ont de la difficulté à développer leur polyvalence puisque leurs collègues leur donnent moins d'occasions d'essayer différents postes et équipement. La mise à l'écart des femmes dans les équipes de travail rend plus difficile l'acquisition de compétences variées et cela est entièrement lié aux défis de l'intégration dans les équipes de travail réfractaires à la présence de travailleuses. Dans ce cas, le jumelage et le mentorat pourraient favoriser l'apprentissage avec les pairs.

Ensuite, comme nous l'avons vu précédemment, plusieurs femmes, notamment autochtones, accèdent au secteur minier en comblant les postes disponibles dans l'hébergement, l'entretien et la cuisine. Bien que les hommes et les femmes doivent privilégier les postes d'entrée en début de carrière pour ensuite progresser vers des postes plus qualifiés, les femmes font toutefois face à un obstacle supplémentaire lorsqu'il s'agit de passer d'un emploi dans les bâtiments de l'entreprise (lieu d'hébergement, cafétéria, etc.) à un poste dans la production sur le terrain, où les possibilités de mobilité professionnelle sont plus grandes. Comme nous l'avons décrit, les femmes, qu'elles soient employées ou en recherche d'emploi, ont rarement la possibilité de faire montre de leurs capacités à exercer un métier de la production. **Le défi est donc de mettre en place des mesures visant à accroître l'entrée et la mobilité professionnelle des femmes dans les postes d'entrée de tous les types, notamment la production où elles sont grandement sous-représentées.**

Parmi les pratiques innovantes,

les programmes individualisés de formation et de développement de carrière en milieu de travail semblent prometteurs. Prenons l'exemple du *Rapid Inuit Development Program* (RIDE) qui permet au personnel inuit d'accéder à un emploi à la Mine Raglan (Glencore) par l'entrée dans un poste peu qualifié pour ensuite recevoir des formations *in situ* en milieu de travail afin de progresser vers des emplois plus qualifiés.



Le rare accès aux postes hiérarchiques pour les femmes

En ce qui concerne l'atteinte des postes de gestion d'équipes et de supérieures hiérarchiques, la plupart des femmes interviewées disent ne pas avoir l'ambition de décrocher ces postes de responsabilités. La raison évoquée par les femmes rencontrées est éloquent : considérant que plusieurs collègues masculins sont déjà réfractaires à leur présence dans l'équipe de travail, celles-ci craignent que leurs collègues ne soient encore plus fermés à l'idée de recevoir des directives venant d'elles. **La difficulté des femmes de métiers de se projeter dans les postes hiérarchiques est donc tributaire des défis de l'intégration des travailleuses dans les équipes de travail sur le terrain et à la reconnaissance de leurs compétences par leurs pairs.** Au risque de nous répéter, rappelons que le manque de modèles féminins occupant ces postes hiérarchiques mine la capacité des

femmes elles-mêmes, de leurs collègues et de la direction de l'entreprise à imaginer des femmes à la tête des équipes de travail. De plus, les postes de responsabilités demandent souvent un investissement accru au travail, ce qui rend encore plus difficile la conciliation travail-famille, ce qui représente un autre obstacle à l'ascension professionnelle des femmes dans le secteur minier.

En définitive, nous pensons qu'une meilleure représentation des femmes à différents niveaux hiérarchiques favoriserait la prise en compte des préoccupations liées au genre à tous les échelons de l'entreprise ainsi que l'augmentation de la mobilité professionnelle des travailleuses.



CHAPITRE 3. Déterminer les priorités d'action de l'industrie minière du Québec

Processus de consultation pour cibler les priorités d'action

Dans le cadre du projet *Femmes de métiers dans le secteur minier au Québec*, un premier processus de consultation a été réalisé auprès des femmes de métiers et des partenaires de l'industrie afin de cerner les principaux défis freinant l'augmentation du nombre de travailleuses dans l'industrie minière québécoise, et notamment dans les métiers et postes de production. Compte tenu du portrait-diagnostic présenté plus haut, un deuxième processus de consultation a été organisé afin que les acteurs de l'industrie, notamment les entreprises des régions ciblées, participent et déterminent les priorités d'action actuelles de l'industrie. L'objectif de ces consultations était aussi d'encourager l'industrie à se mettre rapidement en action afin d'éliminer les obstacles vécus par les femmes et ainsi diversifier davantage la main-d'œuvre en adoptant des mesures plus inclusives, notamment à l'égard du genre.

Le processus de consultation visant à établir un plan d'action sectoriel a été mené en plusieurs étapes, de l'automne 2015 au printemps 2016. Deux principaux événements de ralliement ont eu lieu dans la deuxième année d'implantation du projet avec les acteurs de l'industrie pour, premièrement, présenter le portrait-diagnostic et, deuxièmement, cibler les défis auxquels les acteurs sur le terrain étaient prêts à

s'attaquer prioritairement. C'est au printemps 2016, à l'aube de la troisième année du projet, que les actions prioritaires et les stratégies d'action concrètes à mettre en œuvre ont été discutées avec les partenaires de l'industrie minière. Voici une synthèse des principales étapes des consultations menées en vue de créer un plan d'action concerté.

Un premier événement de ralliement pour cibler les défis prioritaires : Québec Mines 2015

Tout d'abord, une première version du présent portrait-diagnostic a été soumise au comité d'encadrement et de suivi du projet ainsi qu'au comité de partenaires de l'industrie²⁶, et c'est grâce à leur expertise qu'une proposition de plan d'action a pu être présentée lors du premier grand événement de ralliement qui s'est tenu dans le cadre du congrès *Québec Mines 2015*. Lors de ce premier événement de ralliement, chacune des trois tables de travail a permis de cerner, parmi les 18 obstacles relevés, un défi prioritaire lié : 1) à l'embauche, à l'intégration et au maintien en emploi, 2) au choix professionnel et à la formation et 3) à la spécificité des parcours autochtones et inuits.

Alors que le défi majeur relevé par l'industrie est le faible bassin de femmes formées et qualifiées pour occuper les métiers du secteur minier, les différents partenaires ont priorisé :

1. **La promotion accrue des formations et des métiers du secteur minier en ciblant spécifiquement les femmes.** Cette action, qui fait consensus dans le secteur minier, interpelle surtout les partenaires du secteur de la formation et de l'éducation, mais aussi les organismes chapeautant le secteur minier et les entreprises qui sont responsables du recrutement.
2. **La mise en place de processus de recrutement, d'accueil et d'intégration formels favorisant l'égalité femmes-hommes et prônant le travail en équipe mixte.** Cette stratégie s'adresse spécifiquement aux entreprises et associations d'entrepreneurs miniers.
3. **Le soutien des étudiantes et des travailleuses autochtones et inuits ainsi que leur famille, tout au long de leur parcours,** afin de favoriser l'accès, l'intégration et le maintien en formation et en

emploi. Ce défi s'adresse surtout aux organismes œuvrant auprès des Autochtones et des Inuits ainsi qu'aux entreprises minières signataires d'une entente avec les communautés autochtones et inuites (ERA).

Dans cet ordre d'idée, l'embauche des femmes autochtones et inuites pourrait être favorisée en incluant des cibles d'embauche spécifiques dans le cadre des ERA, notamment dans les postes d'entrée dans la production, et en priorisant le recrutement des femmes dans les cohortes de formation menant aux métiers en demande dans les minières du Nord-du-Québec. Cet aspect devrait être discuté dans les comités tripartites créés pour maximiser l'embauche autochtone dans le cadre des ententes (ERA). La promotion des métiers et des formations (défi 1), autant que le recrutement, l'embauche et l'intégration dans les entreprises (défi 2), devraient être bonifiés afin que le visuel et le langage soient adaptés aux femmes autochtones. La diffusion des offres de formation et d'emploi devrait cibler les endroits fréquentés par les femmes des communautés autochtones. De même, les témoignages de femmes autochtones et inuites, étudiantes ou travailleuses dans le secteur minier, permettraient d'augmenter l'efficacité du recrutement.

Un deuxième événement de ralliement pour établir des actions prioritaires avec les partenaires de l'industrie minière :

À la suite de ce premier événement de ralliement, une version du plan d'action mettant de l'avant les deux premiers défis a été présentée aux partenaires de l'industrie en mars 2016. Ce deuxième événement de ralliement, qui s'est tenu cette fois-ci au cœur de la Vallée-de-l'Or, visait à rassembler les entreprises minières des régions ciblées qui sont des partenaires essentiels de la mise en œuvre d'actions structurantes permettant de lever les obstacles à l'entrée, à l'intégration et au maintien des travailleuses dans les emplois majoritairement masculins du secteur minier.

26 La composition de ces comités est précisée à l'Annexe II.

Lors de la première réunion du printemps 2016 à Val-d'Or, plusieurs représentants de l'industrie issus de sept minières et d'une fonderie situées dans les régions de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec étaient présents, en plus des acteurs appuyant le projet depuis le début tels que les organismes chapeautant l'industrie minière, un groupe de femmes régional et un centre de formation professionnelle. Après avoir présenté le portrait-diagnostic et échangé sur les bonnes pratiques des minières et des organismes, deux tables de travail ont permis d'établir les stratégies d'actions à mettre en œuvre d'ici 2017 en vue de répondre aux défis prioritaires présentés plus haut.

Premièrement, les acteurs du secteur de la formation, les organismes chapeautant la main-d'œuvre et le partenaire régional de la Jamésie Eeyou Istchee ont réitéré l'importance de mettre en place des actions diverses afin de promouvoir, spécifiquement auprès des femmes, les formations et les métiers qui seront en demande dans le secteur minier des régions ciblées au cours des prochaines années. Comme l'industrie est cyclique, les acteurs ont souligné l'importance de promouvoir auprès des femmes les formations transférables à d'autres secteurs de l'économie québécoise. Plusieurs acteurs engagés dans la première et la deuxième phase du projet ont d'ailleurs déjà prévu mettre en place différentes activités et la diffusion de matériel promotionnel afin de rejoindre spécifiquement les femmes et ainsi augmenter le bassin de candidates formées pour intégrer l'industrie.

Or, dans le cadre du présent projet, nous ciblerons davantage la mise en action des entreprises du secteur minier afin d'agir directement sur l'embauche, l'accueil, l'intégration et le maintien en emploi d'un plus grand nombre de travailleuses. Ainsi, même si l'augmentation du bassin de candidates formées est fondamentale pour accroître de façon significative le nombre de travailleuses dans ce secteur d'avenir, **nous avons privilégié dans le cadre de ce projet la mise en œuvre d'actions liées au processus d'embauche, d'intégration et de maintien en emploi des travailleuses.** Dans ce contexte, les minières présentes au deuxième événement de ralliement ont pu préciser les stratégies d'actions qu'elles pouvaient mettre en place au cours de la prochaine année afin de favoriser la présence de travailleuses dans les métiers et postes de production et soutenir leur intégration et le maintien en emploi. De manière concertée, les minières ont énuméré les actions prioritaires et viables pour :

- ⚙️ **Établir un processus de sélection et d'embauche formel qui favorise l'égalité femmes-hommes;**
- ⚙️ **Bonifier le processus d'accueil en milieu de travail;**
- ⚙️ **Favoriser l'intégration et le travail en équipe mixte afin de soutenir le maintien en emploi.**

Même si chacune des minières a un échéancier différent pour mettre en œuvre une ou plusieurs actions, parmi celles privilégiées en comité de travail, l'ensemble des partenaires a montré de l'intérêt pour poursuivre leur travail de concertation dans le cadre d'un comité de mise en œuvre du plan d'action²⁷. Les membres de ce comité se sont engagés à créer des outils et des mécanismes innovants dans leurs entreprises afin d'accroître la présence des femmes.

C'est d'ailleurs à la suite du deuxième événement de ralliement qu'une minière abitibienne d'Iamgold, la Mine Westwood, a élaboré un questionnaire diagnostique de la main-d'œuvre féminine dans le but de dresser un portrait des principaux défis vécus par les travailleuses à l'interne.

Dans les pages qui suivent, vous retrouverez le plan d'action sectoriel complet proposé à l'industrie minière québécoise. Ce plan d'action comprend les priorités d'action privilégiées par les entreprises partenaires du comité de travail, mais aussi les autres actions que les acteurs de l'industrie devront mettre en place au cours des prochaines années afin de répondre aux autres objectifs qui minent la trajectoire de formation et professionnelle des femmes de métiers dans le secteur minier.

Le dernier chapitre de ce document portera sur les stratégies d'action concrètes que les partenaires du projet se sont engagés à mettre en œuvre d'ici la fin du projet au printemps 2017.

27 Consulter la composition de ce comité à l'Annexe II.

Plan d'action proposé à l'industrie

(octobre 2016)

PRIORITÉS D'ACTION : Rendre les processus d'embauche, d'accueil et d'intégration plus formels afin qu'ils favorisent l'égalité femmes-hommes et prônent le travail en équipe mixte			
OBJECTIFS	RÉSULTATS ESCOMPTÉS	PISTES D'ACTION PRIORISÉES ÉCHÉANCIER 2016-2017	PARTENAIRES dans la réalisation de ces actions
1.1 Produire un portrait de la main-d'œuvre féminine dans le secteur minier et faire un suivi de son évolution	Récolter des données différenciées selon le sexe de la main-d'œuvre féminine du secteur minier québécois	Élaborer un questionnaire-diagnostic de la main-d'œuvre féminine à l'interne : <ul style="list-style-type: none"> • Outil à développer et à adapter afin qu'il réponde aux spécificités des minières; • Mécanisme à mettre à l'essai; • Analyse des résultats et création d'un plan d'action individualisé. 	Mine Westwood (Iamgold)
		Créer un espace virtuel d'échange d'outils visant à soutenir la mise en place d'actions qui favoriseront la présence des femmes dans l'industrie, y compris : des bonnes pratiques, des guides, des formulaires, etc.	CIIFT CSMO Mines Entreprises minières
		Récolter des données différenciées selon le sexe, le métier et l'appartenance à une communauté autochtone des travailleurs et travailleuses du secteur minier québécois et publier ces données.	AMQ, MERN Entreprises minières membres
		Créer un comité de vigie de la main-d'œuvre féminine (pérennité du projet).	À déterminer (2017)
1.2 Rendre le processus d'embauche plus inclusif	Suscite davantage les candidatures de femmes qualifiées pour augmenter la proportion de travailleuses	Rendre les titres d'emploi plus neutres et éviter les termes tels qu'« homme de service », « homme de qualité », etc.	
		Rencontrer toutes les candidates qualifiées qui déposent leur CV pour pourvoir les postes vacants dans les métiers non traditionnels.	Mine Casa Berardi (Hécla Québec) Mine Canadian Malartic (Agnico Eagle/Yamana Gold)
		Suivre et évaluer le processus de sélection dans le but de repérer les raisons pour lesquelles les candidatures féminines sont écartées (le cas échéant).	Fonderie Horne (Glencore)

 Action priorisée

 Spécifique aux communautés autochtones (cries) et inuites

OBJECTIFS	RÉSULTATS ESCOMPTÉS	PISTES D'ACTION PRIORISÉES ÉCHÉANCIER 2016-2017	PARTENAIRES dans la réalisation de ces actions
1.3 Bonifier le processus d'accueil et d'intégration en milieu de travail	Mettre en place un processus d'accueil formel qui favorise l'égalité femmes-hommes	Rendre le processus d'accueil plus formel en : <ul style="list-style-type: none"> • Formant tous les superviseurs à l'importance de l'accueil; • Créant un aide-mémoire; • Élaborant un sondage d'appréciation à l'intention du nouveau personnel. 	Mine Canadian Malartic (Agnico Eagle/Yamana Gold)
		Dans le processus d'accueil et d'intégration, intégrer la politique de tolérance zéro relative au harcèlement psychologique (HP) et à la discrimination liée au genre, mettre en valeur les mesures de conciliation vie personnelle-familiale et vie professionnelle et prôner la diversité et le travail en équipe mixte : <ul style="list-style-type: none"> • Diffuser ces mesures dans le cadre de la formation d'accueil; • Inclure ces mesures dans le manuel des employés et employées; • Prévoir un engagement à signer par les employés en matière de harcèlement psychologique (HP); • Rappeler régulièrement ces mesures sur les babillards et dans les aires communes; Rappel annuel par les superviseurs de tous les niveaux lors des réunions SST. 	
		Assurer un suivi des employés pendant leur intégration, notamment auprès des femmes intégrant une équipe majoritairement masculine : <ul style="list-style-type: none"> • <i>(outil à adapter) : formulaire de suivi partagé par la Fonderie Horne (Glencore);</i> • Offrir un accompagnement et un suivi réguliers aux femmes dans les métiers non traditionnels. 	Mine Raglan (Glencore)

AUTRES OBJECTIFS	SUGGESTIONS DE PISTES D'ACTION POUR L'INDUSTRIE	ÉCHÉANCIER		
		COURT 1 an	MOYEN 2-5 ans	LONG 5 ans et plus
2. Promouvoir de façon ciblée pour les femmes les formations et les métiers d'avenir menant au secteur minier et transférables à d'autres industries	<p>Continuer à bonifier les outils de promotion en présentant les avantages de ces métiers, en y intégrant un langage et un visuel adaptés aux femmes afin qu'elles s'y reconnaissent et s'assurer d'inclure des informations sur les exigences actuelles de l'industrie :</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que les titres d'emploi sont épicènes; • S'assurer d'inclure des modèles féminins dans tous les types de promotions : photos, vidéos, témoignages, etc.; • (à développer) : <i>fiche synthèse ayant pour but de sensibiliser aux réalités de l'industrie (examen médicaux, formations (DEP), horaires, etc.);</i> • (à développer) : <i>liste des métiers et formations en demande dans le secteur minier qui sont transférables à d'autres secteurs pour créer des descriptions adaptées aux femmes (exemple INMQ).</i> 	X	X	
	<p>Diffuser largement les outils de promotion inclusifs et les portraits de modèles féminins travaillant dans les métiers majoritairement masculins de l'industrie :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diffuser ces outils promotionnels et sensibiliser, d'une part, les conseillers et conseillères d'orientation et en information scolaire afin de rejoindre les élèves féminines. D'autre part, afin de rejoindre les femmes en réorientation professionnelle, sensibiliser les organismes en employabilité spécialisés en main-d'œuvre féminine. 	X	X	
	<p>Prôner l'ouverture à la main-d'œuvre féminine lors des journées portes ouvertes dans les CFP ou des visites organisées dans les entreprises minières :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lors de ces activités, faire aussi appel à des femmes comme guides ou animatrices. Diffuser des témoignages de travailleuses; • Offrir des plateaux d'essai et des espaces de manipulation pour les femmes. Si possible, offrir cette activité à des groupes (cohortes) de femmes; • Inviter les conseillers et conseillères en information scolaire à participer à ces activités avec les groupes d'élèves ciblés par services. Inviter également des organismes spécialisés en employabilité féminine ou des centres de femmes pour rejoindre les clientèles en réorientation professionnelle. 	X	X	
	<p>Réunir les acteurs clés de l'industrie pour assurer la synergie des efforts sectoriels et régionaux afin de promouvoir les formations et les métiers du secteur minier auprès des femmes. Ces comités pourraient déterminer les formations et les métiers à cibler, les formations transférables et les métiers d'avenir afin d'assurer l'adéquation formation-emploi dans l'industrie et préciser les critères d'embauche actuels.</p>	X	X	

AUTRES OBJECTIFS	SUGGESTIONS DE PISTES D'ACTION POUR L'INDUSTRIE	ÉCHÉANCIER		
		COURT 1 an	MOYEN 2-5 ans	LONG 5 ans et plus
3. Assurer un soutien à l'accès et au maintien en formation pour les femmes	Donner la priorité aux candidates ayant réussi les examens de sélection en formation professionnelle et revoir la gestion des listes d'attente pour les femmes cries.		X	
	Offrir un soutien matériel et financier ainsi que l'accompagnement d'une ressource dédiée aux étudiants et étudiantes (par ex. : soutien à l'hébergement (résidences; chambres familiales) et aux déplacements pour le retour à la maison (CSC/CHRD).)		X	
	Soutenir les étudiants et étudiantes dans l'acquisition de compétences essentielles à l'emploi difficiles à acquérir en régions nordiques (par ex : permis de conduire).		X	X
4. Poursuivre les efforts pour rendre les milieux de formation plus inclusifs	Sensibiliser les manufacturiers et les fournisseurs afin qu'ils offrent des vêtements et de l'équipement appropriés pour les femmes (ex : <u>RB Global</u>)	X	X	
	Accueillir des cohortes de femmes en formation et en stage, ce qui demande d'adapter certaines infrastructures, notamment sanitaires.		X	X (lieux)
	Offrir des ateliers de sensibilisation sur le travail en équipe mixte aux intervenant-e-s scolaires, aux étudiant-e-s et aux superviseur-e-s de stages (par ex. : la formation créée par la CCG/CIME « Sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe mixte »). * Des outils doivent être adaptés pour l'industrie.		X	X
	S'assurer de mettre en lumière la discrimination liée au genre dans la politique de tolérance zéro en matière d'intimidation et de harcèlement dans les CFP. S'assurer qu'elle inclut un dispositif de plaintes ainsi qu'une ressource, sur place, pour assurer le suivi du processus.	X		
5. Rendre le milieu de travail plus inclusif pour les femmes et prôner le travail en équipe mixte	Affirmer l'engagement formel en faveur de la mixité et mettre en place des mesures concrètes pour chacun des échelons hiérarchiques ainsi qu'une procédure de suivi de ces actions.	X	X	X (conv. collectives)
	Bonifier la diffusion des offres d'emploi à l'interne et à l'externe en y intégrant un langage et, s'il y a lieu, un visuel adaptés aux femmes et en faisant connaître l'ouverture à la main-d'œuvre féminine : <ul style="list-style-type: none"> • Titres épiciènes dans les offres et le manuel des employés et employées; • Mention que l'entreprise souscrit au principe d'équité en matière d'emploi; • Bonification de la description des tâches de manière à susciter davantage les candidatures féminines; • Plan de diffusion accru et ciblé des offres d'emploi pour rejoindre davantage les femmes. 	X	X	
	Bonifier la politique de référence à l'interne en rappelant l'ouverture à la main-d'œuvre féminine, en mettant des modèles féminins dans l'affichage et en accordant un boni supplémentaire lorsqu'une femme est embauchée dans un métier non traditionnel. Prendre soin d'énumérer les postes visés par cette dernière mesure et d'expliquer à l'ensemble du personnel la raison de sa mise en place (mesure de redressement).	X	X	
	S'assurer que les tests et les entretiens d'embauche soient non-discriminatoires, c'est-à-dire qu'ils favorisent l'égalité des chances.	X	X	X
	Préparer l'équipe à l'arrivée de toute nouvelle recrue en encourageant la formation des pairs à la mixité et en incluant un volet sur les comportements à risque pour la santé physique et psychologique. * Des outils doivent être créés.	X	X	X

Spécifique aux communautés autochtones (cries) et inuites

AUTRES OBJECTIFS	SUGGESTIONS DE PISTES D'ACTION POUR L'INDUSTRIE	ÉCHÉANCIER		
		COURT 1 an	MOYEN 2-5 ans	LONG 5 ans et plus
5. (suite) Rendre le milieu de travail plus inclusif pour les femmes et prôner le travail en équipe mixte	Offrir des ateliers de sensibilisation au travail en équipe mixte, et les offrir aux responsables des ressources, aux superviseurs de tous les niveaux, notamment dans la production et en faire un rappel annuel aux membres du personnel. <i>* Des outils doivent être adaptés ou être créés pour l'industrie.</i>		X	X
	Mettre en place du mentorat et du parrainage à moyen et à long terme (ex. du CSMO auto), comme c'est le cas pour les stagiaires en entreprise, afin d'améliorer l'accueil et favoriser l'intégration dans l'équipe de travail et dans l'entreprise. Les programmes de mentorat en entreprise pourraient être bonifiés. Des mentors de l'industrie pourraient parrainer des travailleuses appartenant à un réseau de femmes de métiers dans le secteur minier.			X
6. Rendre le milieu de travail encore plus adapté et sécuritaire	Adapter les lieux de travail et faire affaire avec des fournisseurs d'équipement et de vêtements appropriés pour les femmes. (ex : vestiaires d'égale dimension pour les femmes et les hommes en usine à la Mine Renard [Stornoway Diamonds], pour les équipements [RB Global]).	X	X	X (lieux)
	Rendre l'équipement et les formations en SST plus inclusifs en sensibilisant les associations qui chapeautent la SST dans le secteur minier au Québec, notamment l'ASPM et la CSST. <i>* Des outils doivent être créés pour l'industrie.</i>		X	X
7. Poursuivre les efforts pour répondre aux défis de la conciliation vie familiale et vie professionnelle	Faire la promotion des mesures de conciliation travail-famille déjà en place et les bonifier (par ex : couverture des frais médicaux pour les enfants ainsi que des congés de maladie pour leurs parents comme entre autres à la Mine Raglan). • Inclure les mesures existantes et les outils disponibles dans le manuel des employés et employées et les rappeler régulièrement au personnel. (Des familles de bonne mine, etc.)	X	X	
	Donner accès à des moyens de communication efficaces, notamment en FIFO.	X	X	
	Élaborer une politique de conciliation famille-travail.			X
8. Mettre en place des espaces de réseautage et d'échange	Mettre sur pied un comité bonne entente, ou un comité de collaboration, dans les minières non syndiquées, et s'assurer qu'il prenne en compte l'intégration des femmes dans les métiers et postes de production et le travail en équipe mixte et en discute. Ce comité mixte est ouvert à tous les employés.	X	X	X
	Développer des réseaux de femmes de métiers dans le secteur minier.	X	X	
9. Élaborer des mesures pour soutenir la mobilité professionnelle	Favoriser la formation continue en milieu de travail pour : 1) augmenter la polyvalence des femmes de métiers (systématiser la rotation des postes et des rôles) et 2) favoriser l'accession aux postes de production, notamment pour les Cries embauchées dans les postes d'entrée majoritairement féminins (hébergement, cuisine). <i>* Besoin de documenter la progression des femmes dans les postes de production.</i>		X	X
	Inviter les femmes à postuler aux postes de responsabilités et à intégrer dans le processus les candidatures de femmes qui déposent leur CV pour pourvoir les postes de responsabilités vacants.			X (faible bassin)
	Documenter la mobilité professionnelle (verticale et horizontale) en termes quantitatifs et qualitatifs, et y dégager les bonnes pratiques et les aspects à améliorer.	X	X	



CHAPITRE 4. La mise en œuvre des stratégies d'action par l'industrie minière québécoise

Bien que le plan d'action proposé aux acteurs de l'industrie contienne des actions couvrant l'ensemble de la trajectoire des femmes désirant intégrer le secteur minier, c'est-à-dire du choix professionnel au maintien en emploi, ce sont les processus en aval de l'embauche des travailleuses en entreprise qui seront au cœur des réalisations soutenues par le présent projet. Les actions prioritaires ont été présentées aux partenaires du projet à la fin du printemps 2016. Voici les actions concrètes que se sont engagés à mettre en œuvre les acteurs de l'industrie.

Les actions mises en œuvre par l'industrie et les bonnes pratiques regroupées dans un guide pour les entreprises

Bien que dans le cadre de ce projet, la sélection d'une priorité d'action unique à mettre en œuvre collectivement par le comité de partenaires n'a pas été possible en raison des différents stades de développement des entreprises minières, **la création d'un guide de bonnes pratiques a été privilégiée afin que l'échange d'outils et de bonnes pratiques puisse se poursuivre** au-delà de la durée du présent projet afin de soutenir l'adoption de pratiques innovantes par les entreprises de l'industrie.

Les pratiques innovantes déjà en place dans les minières ainsi que les outils développés par les acteurs de l'industrie et les organismes œuvrant en employabilité féminine dans les milieux non traditionnels ont été regroupés dans ce guide qui s'adresse aux employeurs du secteur. Il offre des stratégies concrètes menant vers des changements structureux par l'établissement d'un autodiagnostic de la main-d'œuvre féminine, en suscitant davantage les candidatures de travailleuses qualifiées, en accueillant les nouvelles recrues de façon plus formelle et inclusive tout en tenant compte de leur besoin en matière de vêtements, d'équipements et d'installations ainsi qu'en favorisant l'intégration des employées et des employés en équipe mixte et leur progression en emploi.

En plus de l'échange, de l'adaptation et du développement d'outils répondant à l'un ou l'autre des objectifs du plan d'action sectoriel présenté dans les pages précédentes, les partenaires du projet²⁸ se sont engagés à mettre à l'essai leurs outils d'ici 2017.

Voici quelques exemples d'actions développées dans le cadre de ce projet :

- ⚙️ Sonder les travailleuses pour faire un autoportrait-diagnostic de la situation de la main-d'œuvre féminine à l'interne. Mine Westwood (Iamgold);
- ⚙️ Rencontrer en entrevue toutes les candidates qualifiées qui déposent leur CV en vue de pourvoir les postes vacants dans les métiers non traditionnels. Casa Berardi (Hécla Québec);
- ⚙️ Adapter un processus d'accueil plus formel et inclusif par la création d'une formation et d'un aide-mémoire pour les superviseurs ainsi que d'un sondage d'appréciation de l'accueil auprès des nouveaux membres du personnel. Canadian Malartic (Agnico Eagle / Yamana Gold);
- ⚙️ Assurer un suivi du personnel adapté aux travailleuses dans les équipes majoritairement masculines, par la modification d'un questionnaire existant. Mine Raglan (Glencore).

Ces outils, développés par les minières à partir du plan d'action élaboré dans le cadre de cette initiative et des guides existants, permettront à chaque minière de cerner les principaux défis vécus par les travailleuses et de rendre leurs pratiques plus inclusives. Ces outils seront intégrés dans le *Guide des bonnes pratiques de l'industrie pour favoriser l'intégration des travailleuses*, hébergé sur le site internet du CSMO Mines. Les exemples de pratiques innovantes et d'outils seront mis à la disposition des entreprises qui pourront elles aussi faire part de leurs bons coups et faire connaître leurs outils.

28 Consulter la composition de ce comité à l'Annexe II.

Assurer la pérennité du projet

Tout d'abord, la production de données différenciées selon le sexe, l'appartenance à une communauté autochtone et le métier des travailleuses de l'industrie, dont l'Association minière du Québec (AMQ) a pris la responsabilité dans le cadre de la [Vision stratégique du développement minier](#) (MERN, 2016), permettra de suivre l'évolution de la main-d'œuvre féminine dans l'industrie québécoise. Cette dernière action fait partie d'une des nouvelles mesures inscrites à la suite des recommandations du CIAFT.

Ensuite, l'autodiagnostic des travailleuses à l'interne mis à l'essai par au moins une minière permettra de faire une liste des actions concrètes à poser afin de rendre les pratiques plus inclusives. Aussi, les outils concrets développés et mis à l'essai dans quelques entreprises perdureront au-delà de la durée du projet en étant disponibles sur le web pour l'ensemble des entreprises du secteur, dans le *Guide des bonnes pratiques de l'industrie pour favoriser l'intégration des travailleuses* qui sera hébergé sur le site web du CSMO mines. Ce guide pourra être bonifié par les entreprises et sera mis à jour par le comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie dans les prochaines années.

Finalement, dans le premier trimestre de l'année 2017, qui marque la fin de l'initiative coordonnée par le CIAFT, un comité de suivi des actions implantées sera créé. Celui-ci pourra également élargir son mandat afin de suivre la progression de la main-d'œuvre féminine dans le secteur minier grâce aux données produites par l'AMQ, qui seront rendues publiques sur le site du ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles (MERN).

Conclusion

Le projet *Femmes de métiers dans le secteur minier*, coordonné par le CIAFT et financé par Condition féminine Canada (CFC), s'est déployé en trois phases et s'appuie sur la mobilisation des partenaires de l'industrie. La diversification de la main-d'œuvre dans le secteur minier, notamment par le recrutement de plus de travailleuses, représente un défi pour les entreprises, le secteur de la formation (CFP), les organismes autochtones et allochtones²⁹, les organismes chapeautant l'industrie minière et les organismes gouvernementaux. C'est dans ce contexte que nous avons développé ce projet avec les partenaires sectoriels.

Dès l'étude des quelques statistiques existantes sur la main-d'œuvre féminine dans l'industrie minière au Québec, il apparaît clairement que, sans effort concerté de la part des acteurs de l'industrie, les femmes seront fort peu nombreuses à profiter des emplois créés dans le cadre des grands projets de développement nordique et minier des prochaines années au Québec. Dans les faits, les dix professions d'avenir de l'industrie minière au Québec sont toutes majoritairement masculines et demandent pour la plupart un DEP. Or, les femmes sont moins nombreuses à choisir les formations professionnelles et elles sont également moins représentées parmi le bassin de travailleurs des métiers et postes de production. Ce sont ces emplois qui ont été la cible de nos travaux. Les deux régions choisies pour mener ce projet, l'Abitibi-Témiscamingue et la Jamésie Eeyou Istchee, nous ont permis d'observer divers aspects du secteur minier : la formation et l'intégration des Autochtones profitant des ERA, le travail en FIFO et à proximité des milieux urbains, le développement de projets miniers d'envergure, etc.

29 Consulter le lexique, à la fin du document.

Tout d'abord, des consultations ont été menées, d'une part, auprès des acteurs des secteurs de la formation, des entreprises minières, des syndicats, des organismes de femmes, en employabilité et autochtones ainsi que gouvernementaux, etc. De plus, des groupes de discussion et des entretiens ont été réalisés avec des travailleuses et des étudiantes allochtones et autochtones (Cries). Le portrait-diagnostic a ensuite permis de dégager les principaux obstacles auxquels les femmes sont confrontées à chacune des étapes de leur parcours professionnel. La participation au Congrès Québec Mines 2015 a ensuite été l'occasion pour les acteurs de l'industrie de repérer les principaux défis sur lesquels travailler en priorité afin d'augmenter le nombre de femmes dans l'industrie minière.

Concrètement, les deux défis prioritaires qui se posent à l'industrie se situent : 1) au niveau de l'embauche et du recrutement des travailleuses puisque le bassin de candidates féminines pour pourvoir les emplois d'avenir est réduit; 2) en amont, cela demande de travailler sur la promotion des métiers et des formations professionnelles menant au secteur minier afin d'attirer les femmes et ainsi augmenter le bassin de candidates formées. Quelques entreprises, écoles de formation, organismes de femmes et associations chapeautant le secteur minier souhaitent déjà s'engager dans la réalisation d'actions concrètes en matière d'embauche et de promotion des métiers afin de bien rejoindre les femmes. Ces actions seront mises en œuvre au cours de la prochaine année (2016-2017) et un plan d'action sectoriel regroupant l'ensemble des défis qui se posent à l'industrie sera rendu public.

Or, comme ce projet s'intéresse plus particulièrement aux stratégies que les entreprises peuvent mettre en œuvre de manière concertée afin de rendre les milieux de travail plus inclusifs, les actions prioritaires choisies par les partenaires de l'industrie visent à rendre plus inclusifs les processus d'embauche, d'accueil et d'intégration afin de recruter et de maintenir en emploi les femmes de métiers dans le secteur minier.

Pour répondre à la première réalisation de ce projet qui a permis d'établir le premier portrait-diagnostic de la main-d'œuvre féminine, allochtone et autochtone, dans les métiers et postes de production du secteur minier québécois, le *Guide des bonnes pratiques* permettra aux employeurs de trouver des solutions concrètes et des outils facilitant les changements structurels dans leur entreprise afin de faire une place de choix aux talents féminins.

Enfin, au terme de la troisième année du projet, un comité de vigie sera formé en vue de suivre les initiatives mises en œuvre et, plus généralement, pour documenter l'évolution de la main-d'œuvre féminine dans le secteur minier au Québec, ce qui constitue une première.

Références

Documents

ARNAUD, A. « Plan Nord – Où sont les femmes autochtones? », Recherches amérindiennes au Québec, vol. 41, no.1, 2011, p.81-82, Disponible au : <http://www.erudit.org/revue/raq/2011/v41/n1/1012709ar.html?vue=resume>

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE DES MINES (CSMO Mines) 2015 « Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec 2015-2025 », Disponible au : http://exploreslesmines.com/images/pdf/Section_corporative/Publications/Etudes_sectorielles/Estimation_des_besoins_de_main-doeuvre_du_secteur_minier_au_Quebec_2015-2025_VF.pdf

CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES DE L'INDUSTRIE MINIÈRE (RHIM/MIHR) (2015) « Industrie minière canadienne 2015 : emploi, besoins en matière d'embauche et personnes compétentes disponibles – aperçu pour la prochaine décennie », 67 pages, Disponible au : http://www.fnetb.com/wp-content/uploads/2015/09/MIHR-00283-02_LMI_National_Report_Digital_Final170615FRE_2015_06_17_105317.pdf

RHIM/MIHR (2014) « Exploring underrepresentation in mining : Aboriginal peoples, Women and immigrants in our sector », presentation dans le cadre d'un Webinar, Disponible au : <https://www.mih.ca/diversity-inclusion>

RHIM/MIHR « Woman in mining », préparé par Melanie Sturk (Director, Attraction, Retention and Transition), Disponible au : <http://www.afn.ca/uploads/files/iisem/mihr-wim.pdf>

RHIM/MIHR (2008) « Explorer la diversité : Guide de l'employeur pour attirer, recruter et retenir une main-d'œuvre diversifiée » Septembre 2008.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (CSF) (2013) « Avis – Les femmes et le Plan Nord : pour un développement nordique égalitaire », janvier 2013, Disponible au : <https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis-les-femmes-et-le-plan-nord-pour-un-developpement-nordique-egalitaire.pdf>

CSF (2012) « Fiche socio-économique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Nord-du-Québec, partie Jamésie », Disponible au : <https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/fiche-socio-economique-matiere-egalite-femmes-hommes-nord-du-quebec-jamesie-2012.pdf>

GOUVERNEMENT DE TERRE-NEUVE-LABRADOR (2014) « Women in Mining. Career connections », 33 pages, Disponible au : http://www.nr.gov.nl.ca/nr/publications/pdf/women_in_mining.pdf

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2015) « Retombées économiques et fiscales du secteur minier québécois », Ministère des finances, Direction de la taxation des entreprises, p.14, Disponible au : https://www.mern.gouv.qc.ca/publications/mines/Retombees_econo_fiscales_mines_qc.pdf

GROSBOIS, S., ROY, M., SIMONEAU, S. et al. (1990) *L'essayer c'est l'adopter, Les obstacles ergonomiques à l'accès des femmes aux postes traditionnellement masculins*, Comité conjoint UQAM-CSN-FTQ.

HANDAL, L. (2010) « Le soutien à l'industrie minière : Quels bénéfices pour les contribuables? », Rapport de recherche, Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS), Avril 2010, 72 pages, Disponible au : <http://iris-recherche.s3.amazonaws.com/uploads/publication/file/Etude-Mines-web.pdf>

MINISTÈRE DE L'ÉNERGIE ET DES RESSOURCES NATURELLES (MERN) (2016) « Vision stratégique du développement minier au Québec », 54 pages, Disponible au : http://mern.gouv.qc.ca/mines/vision/documents/vision-mines_long-fr.pdf

MERN (2016) « Livre Vert : orientations du ministère de L'Énergie et des Ressources naturelles en matière d'acceptabilité sociale », 30 pages, Disponible au : <https://www.mern.gouv.qc.ca/publications/territoire/acceptabilite/LivreVert.pdf>

MERN (2016) « Mines actives ». Carte. Mise à jour en janvier 2016, Disponible au : <https://www.mern.gouv.qc.ca/publications/mines/mines-actives.pdf>

MERN (2015) « Le Plan Nord à l'horizon 2035. Plan d'action 2015-2020. » Cadre de référence. 113 pages, Disponible au : http://plannord.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/2015/04/Long_PN_FR.pdf

MERN (2015) « Le Plan Nord à l'horizon 2035. Plan d'action 2015-2020. » Synthèse, 47 pages, Disponible au : http://plannord.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/2015/04/Synthese_PN_FR.pdf

MERN (2014) « Bilan de la stratégie minière du Québec et des actions du gouvernement du Québec dans le secteur minier », 4 pages, Disponible au : https://www.mern.gouv.qc.ca/publications/mines/strategie/MS01-01-1409_Strategie_minerale.pdf

MERN (2009) « Préparer l'avenir du secteur minéral québécois. Stratégie minière du Québec », gouvernement du Québec, 45 pages, Disponible au : https://www.mern.gouv.qc.ca/publications/mines/strategie/strategie_minerale.pdf

OBSERVATOIRE DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (2012) « Les ressources minières », Les portraits de la région, version abrégée, Décembre 2012, p.4, Disponible au : http://www.observat.qc.ca/documents/publication/abrege_ressources_minieres_2012.pdf

OSISKO (2014) « Osisko au féminin. Histoires de réussites », mars 2014. 44 pages, Disponible au : https://issuu.com/1eresaffaires/docs/osisko_au_feminin_web

REGROUPEMENT DES FEMMES DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (RFAT) (2000) « Des femmes dans les mines. Étude sur l'accès des femmes et des filles aux métiers non traditionnels dans le secteur minier », automne 2000, 107 pages.

SEGMA RECHERCHE, MINISTÈRE DES RESSOURCES NATURELLES ET DE LA FAUNE (MERN) (2012) « Le secteur minier et le développement durable ». Rapport. Février 2012, 44 pages.

WOMEN IN MINING (2010) « Ramp-Up. A Study on the Status of Women in Canada's Mining and Exploration Sector », Février 2010, 37 pages, Disponible au : http://0101.nccdn.net/1_5/1f2/13b/0cb/RAMP-UP-Report.pdf

Pages internet

CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNEL BAIE-JAMES (CFPBJ), « Conduite de machines de traitement du minerai ». Consulté le 31 oct. 2016. <http://cfpbj.ca/programme/conduite-de-machines-de-traitement-du-minerai/>

COMITÉ CONDITION FÉMININE BAIE-JAMES (CCFBJ) : <http://www.ccfbj.com/>

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE DES MINES (CSMO Mines) « EXPLORE MINES » : <http://exploreslesmines.com/index.php>

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (CDPDJ) « Programme d'obligation contractuelle pour les entreprises privées » : <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/pae/Pages/obligation-contractuelle.aspx>

COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (CCQ) : <https://www.ccq.org/fr-CA/GrandPublic/Accueil>

CONDITION FÉMININE CANADA : <http://www.swc-cfc.gc.ca/index-fr.html>

CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL (CIAFT) « Coalition québécoise pour les femmes dans la construction » : <http://www.ciaft.qc.ca/?section=3&page=41>

CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES DE L'INDUSTRIE MINIÈRE (RHIM/MIHR) : <http://www.mih.ca/fr/>

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (CSF) : <https://www.csf.gouv.qc.ca/>

CREE HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT (CHRD), Grand Conseil Cri : <http://www.gcc.ca/cra/chrd-new.php>

DES FAMILLES DE BONNE MINE. <http://www.miningfm.ca/fr/2014-02-14-22-56-48/nouvelles/168-amq-est-fiere-d-etre-partenaire-des-familles-de-bonne-mine.html>

EMPLOI-QUÉBEC « Information sur le marché du travail » (IMT), site internet, Disponible au : http://imt.emploiquebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg941_accueil_fran_01.asp

GOUVERNEMENT DU CANADA, « Programme de contrats fédéraux » : http://www.edsc.gc.ca/fr/emplois/milieu_travail/droits_personne/equite_emploi/programme_contrats_federaux.page

INSTITUT NATIONAL DES MINES DU QUÉBEC (INMQ) (2015) « Journée internationale de la femme - Julie Adams, mineuse à la mine Westwood - lamgold », à l'occasion du 8 mars 2015, Disponible au : <https://www.youtube.com/watch?v=x6pjym7NKjl>

INMQ (2015) « L'Institut national des mines lance une formation à distance en santé et sécurité du travail : une opportunité tant pour le secteur de l'éducation que le secteur minier », Communiqué, 23 septembre 2015, Disponible au : <http://www.inmq.gouv.qc.ca/COMMUNIQUE/242>

MINISTÈRE DE L'ÉNERGIE ET DES RESSOURCES NATURELLES (MERN) « Gros plan sur les mines » : <https://www.mern.gouv.qc.ca/mines/>

REGROUPEMENT DES FEMMES DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (RFAT) : <http://www.rfat.qc.ca/About.aspx>

WOMEN IN MINING (WIM): <http://wimcanada.org/>

ANNEXE I : Liste des acteurs de l'industrie consultés

Nombre d'acteurs interviewés en fonction du secteur d'activité	Nombre de pers.	Nombre de femmes
SECTEUR DE LA FORMATION	15 PERSONNES	9 FEMMES
<ul style="list-style-type: none"> • Cégeps : Chibougamau et Sept-Iles • Centres de formation professionnelle (CFP): Baie-James, Val-d'Or, Forestville, Sabtuan Regional Waswanipi • Commission scolaire crie • Cree Human Ressources Departement (CHRD) • Firme Bourrassa Brodeur Bellemare 		
ENTREPRISES ET INDUSTRIE MINIÈRES	18 PERSONNES	12 FEMMES
<ul style="list-style-type: none"> • Association minière du Québec (AMQ) • Comité d'aide au reclassement des travailleurs (Cliffs-Natural Resources – Mine du Lac Bloom) • Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines (CSMO Mines) • Fonderie Horne – Glencore • Institut National des mines du Québec (INMQ) • Mine Canadian Malartic – Yamana Gold/Agnico Eagle • Mine Éléonore – Goldcorp • Mine Langlois-Nyrstar • Mine Laronde – Agnico Eagle • Mine Métanor • Mine Raglan – Glencore • New Millenium Iron • Tables de concertation minière : Côte-Nord et Jamésie • Tata Steel 		
SYNDICATS	3 PERSONNES	2 FEMMES
<ul style="list-style-type: none"> • Syndicat des métallos : Abitibi-Témiscamingue; Mine Westwood; Mine Raglan 		
ORGANISMES COMMUNAUTAIRES ET EMPLOYABILITÉ	12 PERSONNES	11 FEMMES
<ul style="list-style-type: none"> • Centre d'amitié autochtones de Val-d'Or • Centre Émersion – Baie-Comeau • Centre d'Intégration au marché de l'emploi (CIME) • Centre Local d'Emploi Côte-Nord Sept-îles • Comité condition féminine Baie-James (CCFBJ) • Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit sur le marché du travail (CCPNIMT) • Cree Women of Eeyou Istchee (CWEIA) • Regroupement des femmes de l'Abitibi-Témiscamingue (RFAT) • Regroupement des femmes de la Côte-Nord • Réseau Jamésien de développement social 		
GOVERNEMENTS ET RECHERCHES	8 PERSONNES	4 FEMMES
<ul style="list-style-type: none"> • Kataapikkut Strategy; femmes Inuites Nunavik • Ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles (MERN) • Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs – affaires internationales et intergouvernementales • Norden Council of Minister; pays nordiques • Ressources humaines de l'industrie minière au Canada (RHIM/MIHR) • Secrétariat à la Condition féminine • Women in Mining Canada et Montréal 		
TOTAL	56 PERSONNES	38 FEMMES

ANNEXE II : Liste des comités de travail

Comité d'encadrement et de suivi du projet (2014-2017)

- **Geneviève Collette**, directrice du Centre d'intégration au marché du travail (CIME)
- **Nathalie Goulet**, directrice du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
- **Danielle Hébert**, CIAFT et Coalition québécoise pour les femmes dans la construction

Comité de partenaires du projet (2014-2015)

* **Roxanne Milot**, coordonnatrice : Femmes et métiers majoritairement masculins,
Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

- **Luc Baillargeon**, directeur général du Comité sectoriel de main-d'œuvre des mines (AMQ Mines)
- **Louise Bryce**, chargée de projet, Institut national des mines du Québec (INMQ)
- **Katie Deneault**, directrice, Service-conseil en ressources humaines et développement de la main-d'œuvre, Association minière du Québec (AMQ)
- **Johannie Marleau-Houle** et **Mélissa Pomerleau**,
directrice et chargée de projet au Regroupement des femmes de l'Abitibi-Témiscamingue (RFAT)
- **Mireille Pilotte**, directrice, Affaires environnementales et sociales, New Millenium Iron
- **Julie Tremblay**, agente de développement, Comité condition féminine Baie-James (CCFBJ)

Comité de mise en œuvre du plan d'action (2016-2017)

* **Roxanne Milot**, coordonnatrice : Femmes et métiers majoritairement masculins,
Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

- **Cloé Bouchard**, conseillère junior ressources humaines, Mine Casa Berardi (Hecla Québec)
- **Louise Bryce**, chargée de projet, Institut national des mines du Québec (INMQ)
- **Marc Carle**, formateur à la Gestion des formations corporatives et régionales, Mine Westwood (IAMGOLD)
- **Katie Deneault**, directrice, Service-conseil en ressources humaines et développement de la main-d'œuvre, Association minière du Québec (AMQ)
- **Cassandra Dorval**, superviseure dotation, Mine Raglan (Glencore)
- **Sylvie Gingras**, conseillère en ressources humaines, Mine Canadian Malartic (Yamana Gold/Agnico Eagle)
- **Audrey St-Pierre**, chargée de projets – logistique et communication,
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines (CSMO Mines)
- **Julie Tremblay**, directrice du Comité condition féminine Baie-James (CCFBJ)
- **Sandra Tremblay**, superviseure relations avec les employés, Fonderie Horne (Glencore)

Lexique

Femmes **allochtones** ou non-autochtones. Femmes québécoises Témiscabitiennes ou jamésiennes qui n'appartiennent pas à une communauté autochtone.

L'analyse comparée selon le sexe est «[...] une optique d'analyse qui examine les différentes réalités de la vie qui existent entre les femmes et les hommes, les différences socioéconomiques ainsi que les répercussions différentes que peuvent avoir les politiques, les programmes, les textes législatifs et les ententes. L'ACS vise à identifier les hypothèses, parfois erronées, sur lesquelles reposent les politiques, programmes et services. L'ACS posera les questions pertinentes en rapport aux enjeux liés à l'égalité entre les sexes. Puis, les réponses, par la voie de données recueillies, de nature qualitative et quantitative, viendront confirmer ou au contraire, réfuter les hypothèses de départ.» (Affaires autochtones et du Nord du Canada)³⁰ Dans le cadre du présent projet, nous développons une «**évaluation des besoins** [c'est-à-dire] est un processus structuré ayant pour but de déterminer les besoins et d'y répondre ou, encore, de déterminer "l'écart" entre les conditions actuelles et souhaitées.» (Condition Féminine Canada)

La **culture organisationnelle masculine** fait référence à un milieu où le travailleur modèle est imaginé en fonction de la figure masculine traditionnelle.

La **discrimination systémique** est «entretenu par une culture institutionnelle comprenant divers biais, préjugés et stéréotypes inconscients qui sont favorables aux personnes déjà présentes dans le milieu et

qui orientent la sélection des candidats en fonction de personnes semblables à celles déjà en poste, perpétuant ainsi l'exclusion de celles qui n'ont pas eu l'occasion de pénétrer dans ce milieu.» (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Gaz Métropolitain, 2008)

Une **entente sur les répercussions et les avantages (ERA)** est «un accord contractuel confidentiel entre une société minière et une communauté autochtone ou une entité autochtone. Cette entente couvre généralement les paiements au comptant, les bourses d'études, ainsi que les possibilités d'emploi, de formation et d'affaires.»³¹

Intersectionnalité ou **perspective intersectionnelle** : la prise en compte de la diversité au sein d'un groupe et de l'intersection des différents axes de discriminations. Par exemple, discuter des enjeux des femmes : autochtone et allochtone, de différents âges différents, parent ou non, en couple, monoparentale ou célibataire, des régions éloignées ou urbaines, etc.

Un **programme d'accès à l'égalité** en emploi est un ensemble d'actions concertées pour corriger la situation des personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination, voulue ou non. Plus précisément, c'est un processus de changement planifié et global mis en œuvre pour débusquer et supprimer la discrimination dans le système d'emploi d'une organisation et assurer une représentation équitable des personnes membres des groupes victimes de discrimination dans cette organisation. (CIAFT, 2015)

30 Affaires autochtones et du Nord du Canada, « Guide de travail sur l'analyse comparative entre les sexes », Gouvernement du Canada, disponible au : <http://www.aadnc-aandc.gc.ca/fra/1100100028541/1100100028545>

31 Pour plus d'information, consulter le site MinesQc.com au : <http://minesqc.com/fr/base-de-connaissances/fiche/entente-sur-les-repercussions-et-les-avantages-era/>



Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
110, rue Sainte-Thérèse, bureau 403
Montréal (Québec) H2Y 1E6
Téléphone : 514-954-0220 • Télécopieur : 514-954-1230
info@ciaft.qc.ca • www.ciaft.qc.ca

ISBN 978-2-9814315-8-5 (PDF)
Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2016
Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2016