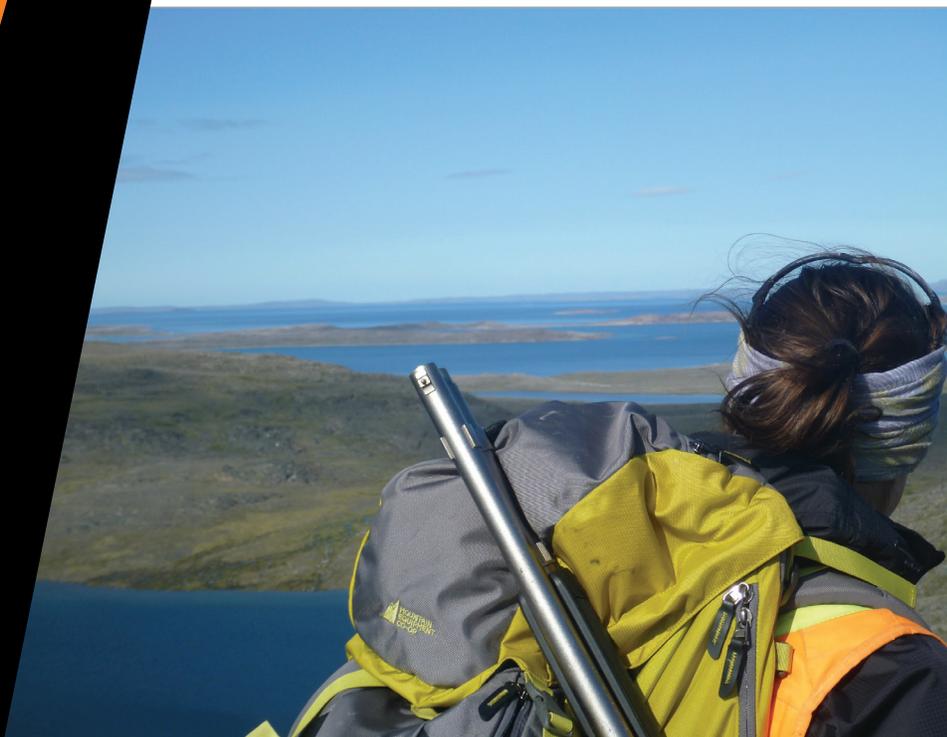


Diversité et inclusion des genres : un guide pour les explorateurs



PROSPECTORS &
DEVELOPERS
ASSOCIATION
OF CANADA

ASSOCIATION
CANADIENNE DES
PROSPECTEURS ET
ENTREPRENEURS



PROSPECTORS &
DEVELOPERS
ASSOCIATION
OF CANADA

ASSOCIATION
CANADIENNE DES
PROSPECTEURS ET
ENTREPRENEURS



**l'exploration minérale
responsable**

e3 Plus : Un cadre pour l'exploration responsable a été développé par l'Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs afin d'aider les sociétés d'exploration à améliorer continuellement leur rendement sur les plans social, environnemental et de la santé et sécurité. Le contenu de E3 Plus s'appuie sur huit principes clés pour l'exploration responsable, des notes d'orientation pour la conversion des principes en mesures concrètes et des trousseaux d'outils complètes sur Internet pour améliorer encore davantage la performance pratique. E3 Plus existe comme un « document vivant », sous réserve de modifications et d'améliorations à mesure que l'expérience est acquise et que les circonstances changent.

L'ACPE encourage l'utilisation et la distribution de ses publications. Le contenu du présent document peut être utilisé sans obtenir une autorisation préalable à condition que la source soit dûment mentionnée et que le contenu ne soit pas utilisé à des fins commerciales.

Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs
Tél. : 1 416 362-1969
info@pdac.ca
www.pdac.ca

L'Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs (ACPE) tient à souligner le rôle essentiel des membres du groupe de travail Diversité et inclusion, des co-présidentes Rose Stacey et Valérie Pascale, ainsi que de toutes les autres personnes qui ont contribué au développement du présent guide.

Photo :
Anne Belanger
Yianni Tong

Diversité et inclusion des genres : un guide pour les explorateurs



TABLE DES MATIÈRES

Introduction	4
Se pencher sur la diversité de genre	4
Déséquilibre des genres au sein de l'industrie minière	5
Quelques mots sur la langue	5
Comment le présent guide peut-il aider?	5
Comprendre les genres : termes et définitions	6
Pourquoi est-ce important? Les avantages de la diversité et de l'inclusion des genres	7
Attirer et retenir des talents supérieurs	8
Appuyer la santé et sécurité	8
Meilleures prise de décision et performance	8
Obligations relatives aux droits de la personne	9
Éviter les conflits entre la société et la communauté et améliorer les résultats du développement	9
Première partie : Milieux de travail diversifiés et inclusifs des genres	11
1.0 Obstacles internes communs à la diversité et à l'inclusion des genres	12
Culture du milieu de travail	12
Flexibilité dans le milieu de travail :	13
Préjugé lié au genre	13
2.0 Comment surmonter ces obstacles	14
Évaluer l'état actuel de la diversité et de l'inclusion et établir une base de référence	14
Renseigner les politiques d'entreprise au moyen de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)	15
Développer une stratégie sur la diversité et l'inclusion	16
Culture	16
Flexibilité dans le milieu de travail	17
Préjugé lié au genre	18
Harcèlement	19
Violence basée sur le genre et harcèlement sexuel	19
Fournir de la formation et de l'information continues	20

Autoévaluation sur les obstacles internes à la diversité et à l'inclusion des genres	23
Deuxième partie : La diversité et l'inclusion des genres dans un milieu communautaire	27
3.0 Obstacles externes communs à la diversité et à l'inclusion des genres	28
Sécurité communautaire et violence basée sur le genre	28
Engagement et consultation	29
Coûts et avantages économiques	20
Manque de diversité dans la chaîne d'approvisionnement	30
4.0 Comment surmonter ces obstacles	30
Réaliser une évaluation de l'impact selon le genre (EIG) ⁱⁱ	31
Développer des politiques qui portent sur la sécurité communautaire	31
Développer une approche d'engagement à l'inclusion des genres et du partenariat communautaire	32
Développer un plan d'impact économique local qui appuie la responsabilisation économique des femmes	33
Impliquer les hommes et les garçons	34
 Appliquer une évaluation de l'impact selon le genre à divers stades du cycle minier	 35
 Annexe I : Global Diversity and Inclusion Benchmarks (GDIB) (Points de référence mondiaux en matière de diversité et d'inclusion, GDIB)	 42
 Annexe II : Réaliser une évaluation de l'impact selon le genre⁶²	 43
 BIBLIOGRAPHIE :	 45

Introduction

Vous pourriez entendre les termes diversité et inclusion plus souvent dans les activités quotidiennes du milieu du travail à la grandeur de l'industrie de l'exploration et de l'exploitation minière. Les attentes de la société envers le secteur privé et son rôle dans la création d'un endroit inclusif et sécuritaire pour tout le monde sont de plus en plus élevées. Les actionnaires, les investisseurs, les bourses, les employés et les communautés partagent tous ce sentiment. Par conséquent, les entreprises qui réussissent à établir des pratiques d'affaires et une culture du milieu de travail diverses et inclusives disposent d'avantages considérables. Les avantages incluent une plus grande probabilité de l'obtention de l'« acceptabilité sociale », d'un accès au financement gouvernemental et d'une plus grande facilitation et réussite de l'engagement entreprise-communauté. Les sociétés du secteur minier repensent donc la façon dont elles exercent leurs affaires, la façon dont elles se comportent et les décisions qu'elles prennent au quotidien.

La diversité porte sur la diversité des dimensions, des qualités et des caractéristiques uniques qui nous caractérisent en tant qu'individus.

Diversité inhérente – race, genre, religion

Diversité acquise – expérience de travail, compétence linguistique

Diversité de genre – une expression générique qui désigne une grande gamme d'identités liées au genre et de modes d'expression

L'inclusion signifie *l'ensemble*. C'est la création d'une culture qui vise l'équité et qui accueille, respecte, accepte et valorise les différences individuelles.

La diversité et l'inclusion signifient le respect et l'appréciation des différences d'ethnie, de genre, d'âge, d'origine nationale, d'invalidité, d'orientation sexuelle, de scolarisation et de religion; et de créer un environnement qui valorise, célèbre et respecte les individus pour leurs talents, compétences et habiletés au profit de l'ensemble.

Intersectionnalité : Lorsque deux volets d'identité ou plus, comme la classe, la race, l'âge, l'ethnie, l'orientation sexuelle et le genre se chevauchent dans les expériences d'un individu ou d'un groupe, des obstacles interconnectés et des formes complexes de discrimination se créent qui peuvent être insidieux, masqués et amplifiés.

Par exemple, à l'échelle du secteur, il est plus probable que les femmes soient harcelées sexuellement que les hommes. Cependant, les femmes qui font également partie d'une minorité ethnique feront probablement plus l'objet de harcèlement que celles qui n'en font pas partie. Cela signifie que les femmes des groupes de minorité ethnique vivront des formes de discrimination plus graves et amplifiées. De même, un homme d'un groupe de minorité ethnique qui est âgé de plus de 50 ans pourrait vivre des formes amplifiées de discrimination.

Une stratégie efficace pour la diversité et l'inclusion reconnaît l'intersectionnalité dans le contexte des employés et considère les divers volets et les façons qu'ils se croisent pour créer des expériences de vie uniques.

Bien que la diversité et l'inclusion représentent de grands sujets, l'industrie minière dispose d'une occasion unique pour être un chef de file en diversité et en inclusion des genres. Dans cette industrie à prédominance masculine, les entreprises (petites et grandes) peuvent prendre des mesures importantes pour modifier les pratiques et les processus d'affaires qui perpétuent l'inégalité. Le présent document vise à offrir un soutien à vous et à votre organisation afin d'apporter les changements nécessaires pour aborder la diversité et l'inclusion des genres et pour devenir un chef de l'industrie de l'exploration et de l'exploitation minière.

Se pencher sur la diversité de genre

À titre de point de départ pour plus de discussions sur la diversité et l'inclusion, le présent document est axé précisément sur le genre. Bien que la diversité et l'inclusion ne soient certainement pas limitées aux questions de genre, l'absence de diversité de genre demeure un enjeu majeur de l'industrie minière. En outre, comme indiqué plus haut, la diversité et l'inclusion représentent des sujets complexes à gérer et se concentrer sur un segment de la discussion permet une orientation plus claire sur la question. Parce que nous avons tous été touchés et influencés par nos rôles selon le genre, il s'agit d'une invitation à nous tous, en tant que membres du secteur minier, à réfléchir sur la façon dont nous pouvons contribuer à l'inclusion avec de petits ou de grands gestes.

Ce guide constitue une occasion pour commencer à réfléchir sur la culture de travail, la structure et les politiques de votre organisation ainsi que de son engagement avec les communautés afin de déterminer les façons dont la diversité et l'inclusion des genres sont prises en compte.

Déséquilibre des genres au sein de l'industrie minière

Le déséquilibre des genres, qui peut souvent entraîner des inégalités, est commun dans de nombreuses industries et sociétés, particulièrement le secteur minier. À l'échelle mondiale, le Forum économique mondial a déterminé que les secteurs minier et énergétique ont les niveaux de participation féminine les plus bas de toutes les industries.¹ En 2016, les femmes représentaient seulement 16 % de la main-d'œuvre du secteur minier au Canada, malgré le fait qu'elles représentent près de la moitié de l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne.^{2,3} À l'échelle mondiale, il est estimé que seulement 5 % à 10 % de la main-d'œuvre minière sont des femmes.⁴ Les études ont montré également que les incidences et les avantages de l'exploration et de l'exploitation minière ne sont pas également partagés entre les hommes et les femmes dans les communautés hôtes.⁵ Par exemple, le développement économique provenant d'un projet minier peut fournir des occasions d'emploi qui sont limitées aux hommes ou les incidences environnementales et sociales d'un projet peuvent modifier le travail quotidien des femmes dans les communautés éloignées.

S'attaquer à la diversité et à l'inclusion des genres au sein de l'industrie minière exige des changements fondamentaux de l'intérieur et ultimement, une « refonte des valeurs, des cultures et des normes qui créent et maintiennent un préjugé lié au genre au sein du secteur ».⁶

Quelques mots sur la langue

Dès le début, il est important de reconnaître la portée de la langue. Le bon usage de la langue aide à bien encadrer les enjeux, à maintenir des discussions respectueuses et à déterminer les endroits où l'usage inapproprié de termes et de concepts a une incidence sur les décisions fondamentales. Comme point de départ, lorsqu'il s'agit de conversations sur le genre, le modèle binaire mâle/femelle est problématique, car il ne reconnaît pas les personnes intersexuées, transgenres, non binaires/non conformes.

Reconnaissant ce problème, nous tentons d'utiliser une langue inclusive à travers du guide. Toutefois, étant donné que la majorité de la recherche sur le sujet du genre, particulièrement dans le secteur des ressources naturelles, se penche sur les hommes et les femmes, vous remarquerez que le présent document fait référence aux hommes et aux femmes ou aux mâles et aux femelles de temps à autre. Il s'agit du résultat de la recherche dont nous disposons à l'heure actuelle qui ne répond pas encore à une certaine clarté que nous pouvons transmettre. Nous comprenons que le genre est fluide et se situe sur un spectre.

Comment le présent guide peut-il aider?

La présente ressource est conçue à titre de guide pour les entreprises qui doivent pour la première fois comprendre les enjeux et mettre en œuvre des efforts liés au genre, à la diversité et à l'inclusion.

L'objectif de ce document constitue de fournir les informations et les outils nécessaires aux sociétés d'exploration et d'exploitation minière qui :

- 1) Mettent en œuvre des stratégies et des programmes sur la diversité et l'inclusion des genres;
- 2) Cultivent des environnements plus divers et inclusifs des genres, à la fois à l'interne (c.-à-d., au sein de leur propre main-d'œuvre), à la fois à l'externe au sein des communautés avec lesquelles elles s'engagent.

Le présent document couvre les définitions importantes, le contexte actuel et les avantages de la diversité et de l'inclusion et procure un aperçu des enjeux et des obstacles communs ainsi que des possibilités de changement. Des études de cas, des ressources et des outils pratiques pour la mise en œuvre sont également inclus.

Comprendre les genres : termes et définitions

Le genre est un concept dynamique qui désigne les rôles, les comportements, les activités et les attributs qu'une société donnée considère comme appropriés pour les « hommes » et les « femmes ». Dans la plupart des sociétés, il existe des différences et des inégalités entre les femmes et les hommes en ce qui concerne l'attribution de responsabilités, les activités entreprises, l'accès aux ressources et le contrôle de celles-ci, ainsi que les occasions de prise de décision. Les rôles selon le genre font partie du contexte socioéconomique plus large d'une société donnée et peuvent changer au fil du temps.

Afin de commencer à améliorer l'égalité des genres dans le milieu du travail et dans nos pratiques d'engagement communautaire, il est important de comprendre quelques termes importants :

L'égalité des genres désigne les chances ou les occasions pour des groupes de personnes, peu importe le genre, d'accéder et de contrôler des ressources sociales, économiques et politiques, y compris la protection aux termes de la loi (comme les services de santé, l'éducation et le droit de vote). L'égalité des genres signifie que nous jouissons tous des mêmes droits, ressources, occasions et protections. Parce que les organisations de pouvoir dans les sociétés à travers le monde privilégient les garçons et les hommes, il faut souvent s'attaquer aux désavantages rencontrés par les filles et les femmes pour faire progresser l'égalité des genres. En même temps, l'inégalité des genres envahit nos relations personnelles, familiales, sociales et nos établissements, et affecte non seulement les femmes et les filles, mais également les hommes et les garçons, et exige l'engagement de tous les genres pour progresser vers la justice et l'égalité. Des changements à l'égalité des genres exigent non



seulement une prise de conscience et un changement de comportement, mais également des changements à la dynamique de pouvoir fondamentale qui définit les normes et les relations liées au genre.

L'égalité est axée sur la création de la même ligne de départ pour tout le monde, tandis que **l'équité** vise à fournir à tout le monde la gamme complète d'occasions et d'avantages pour atteindre la même ligne d'arrivée.

La diversité de genre est une expression générique qui fait référence à une grande gamme d'identités liées au genre et à des modes d'expression. L'inclusion des genres reconnaît que tout le monde mérite d'être traité avec respect, peu importe l'identité et l'expression de genre, et assure que les systèmes et les processus traitent tous les genres également.

Le sexe fait référence aux caractéristiques biologiques et physiologiques qui définissent le mâle, la femelle et les personnes intersexuées. Le sexe d'une personne est le plus souvent déterminé par un examen médical à la naissance. Cela est également connu comme le sexe assigné à la naissance.

L'orientation sexuelle constitue la direction des intérêts ou de l'attirance sexuels.

Le genre est un concept multidimensionnel qui se réfère en général aux rôles, aux comportements, aux activités et aux attributs qu'une société donnée assigne aux hommes et aux femmes. Ces attentes sont appelées normes de genre. Bien que les normes de genre soient typiquement rigides dans la dichotomie entre masculin et féminin, le genre est en effet fluide et se situe sur un spectre.

Le modèle binaire des genres est le classement des genres dans deux options rigides, soit d'homme, soit de femme. Au sein d'un modèle binaire des genres, chaque option est accordée des caractéristiques précises et exclusives. Notamment, la masculinité est associée aux hommes et la féminité aux femmes. Le modèle binaire des genres est exclusif et ne reflète aucunement la façon dont le genre fonctionne et fluctue le long d'un spectre.

L'identité du genre constitue l'expérience interne et individuelle du genre de chaque personne. Il s'agit de leur conscience de soi en tant que femme, homme, les deux ou ni l'un ni l'autre. L'identité du genre d'une personne peut être identique ou différente du genre assigné à leur naissance. De plus, l'identité du genre peut être fluide et transcender le long du spectre du genre. L'identité du genre est fondamentalement différente de l'orientation sexuelle d'une personne.

L'expression du genre fait référence à la façon dont une personne présente le genre au public. Cela peut inclure le comportement et l'apparence, comme la façon de s'habiller, les cheveux, le maquillage, la démarche, les manières, le langage corporel et la voix. Le nom et les pronoms choisis par une personne sont des façons communes d'exprimer leur genre.

LGBTQ2 est un acronyme qui représente les catégories de lesbienne, gai, bisexuel (ceux qui sont attirés par les hommes et les femmes), transgenre, intersexué, **queer** (un terme d'auto-identification utilisé dans certaines communautés gaies, typiquement par des personnes plus jeunes) et **bispirituel**. Il y a plusieurs acronymes différents qui peuvent être utilisés par diverses communautés. Il faut remarquer que les acronymes comme ceux-ci peuvent combiner les attributs du sexe, du genre et de l'orientation sexuelle en une seule collectivité. Cette combinaison peut être appropriée dans toutes les circonstances ou non. La spécificité doit être utilisée dans la mesure du possible.

L'intersexuation signifie une anomalie congénitale du système de reproduction et sexuel. Les personnes intersexuées sont nées avec plusieurs variantes des caractéristiques sexuelles, y compris les chromosomes, les hormones sexuelles, les organes génitaux ou sexuels qui ne se conforment pas aux définitions typiques des corps masculin ou féminin.

Le terme **générique transgenre** ou **trans** désigne les personnes avec diverses identités et expressions de genre qui peuvent différer des attentes stéréotypiques en fonction du sexe ou des normes de genre, ou ne correspondent pas à leur sexe attribué à la naissance. Il inclut, mais sans s'y limiter, les personnes qui s'identifient comme transgenre, trans femme (mâle à femelle), trans homme (femelle à mâle), genre non conforme ou **genre queer**.

Genre queer est un terme utilisé par certains individus pour démontrer comment ils s'identifient hors du modèle binaire des genres d'homme ou femme. Il est également utilisé comme une expression générique pour plusieurs identités non conformes ou non binaires.

Bispirituel est un terme utilisé par certaines cultures autochtones à l'égard d'une personne qui affiche des caractéristiques de genre des catégories LGBTQ2. Il peut faire référence au sexe, au genre ou à l'orientation sexuelle, ou à une combinaison de ces derniers.

Le genre et le sexe biologique ne sont pas identiques, ni sont-ils interchangeable. Le sexe est issu de la biologie et reflété dans les chromosomes et les caractéristiques sexuelles primaires et secondaires. Tandis que le genre est un produit de la société dans laquelle nous vivons et doit être compris comme une construction sociale dynamique, émergente, locale, variable et changeante de ce que signifie d'être un « homme » et d'être une « femme ».

Avez-vous déjà été incité à vous conformer à une construction de ce qu'un « homme » devrait être ou de ce qu'une « femme » devrait être? Les attentes de la société à l'égard des hommes et des femmes sont le fond des questions de genre que nous affrontons tous les jours dans le secteur minier.

Pourquoi est-ce important? Les avantages de la diversité et de l'inclusion des genres

Les avantages de la diversité et de l'inclusion deviennent plus clairs. Des études internationales démontrent régulièrement une relation favorable entre la diversité et le rendement d'entreprise (Note : cette relation reflète la corrélation, non la causalité). Par exemple, nous savons que les entreprises avec des équipes de direction du quartile supérieur pour la diversité de genre ont tendance à obtenir un rendement supérieur au niveau de la rentabilité et de la création de valeur.⁷ De plus, les grandes sociétés

minières ont déclaré que leurs sites miniers les plus divers ont dépassé le rendement des autres sites d'environ 15 % par rapport aux années précédentes.⁸ Il est également bien connu que l'engagement inclusif, c'est-à-dire la sollicitation de l'avis des groupes sous-représentés, peut aider à renforcer les projets et à maximiser les avantages pour la communauté, tandis qu'un échec à cet égard peut perpétuer les inégalités existantes.

1. Attirer et retenir des talents supérieurs

Les sociétés minières font actuellement face à une diminution du bassin de talents pour plusieurs raisons, dont le manque de sensibilisation et de soutien pour les travailleuses actuelles et futures. Une étude, qui a analysé les 500 principales sociétés minières mondiales cotées a révélé que l'industrie minière a un « tuyau qui fuit ».^{9,10} C'est-à-dire, qu'il y a une plus forte concentration de femmes dans les postes de premier échelon et des niveaux de participation toujours plus faibles dans les postes de haute direction. Ces constatations soulèvent des préoccupations, car les départs à la retraite laissent des postes de cadres supérieurs et hautement qualifiés non occupés par les femmes.

Lorsque les employeurs sont obligés d'embaucher à partir d'un bassin de plus en plus limité, la qualité de leurs embauches peut diminuer, ce qui mène à une spirale descendante de productivité plus faible et de coûts plus élevés.¹¹ Les gestionnaires des mines conviendront généralement que le fait d'avoir un bassin plus important pour retenir les personnes les mieux qualifiées se traduit par des améliorations importantes de la productivité.

2. Appuyer la santé et sécurité

Les milieux de travail qui favorisent l'inclusivité des genres ont une culture qui est plus compatible avec une mentalité de sécurité. Les résultats des activités minières menées dans plusieurs pays ont montré qu'en tant qu'employées, les femmes sont souvent très disposées à respecter les mesures de sécurité et les mesures de protection de l'environnement.¹² Des études ont démontré que les milieux de travail dominés par les hommes ont tendance à être plus dangereux alors que les employés adoptent des comportements plus risqués et normalisent l'apparence d'infailibilité.¹³ Les milieux de travail qui favorisent l'inclusivité des genres génèrent également moins d'« usure » des gens qui y travaillent. Par exemple, une main-d'œuvre diversifiée pourrait nécessiter la recherche de nouvelles façons d'accomplir des tâches qui ont traditionnellement compté sur les capacités physiques. L'adoption de moyens plus sécuritaires et ergonomiques pour déplacer les objets lourds rend le milieu de travail plus accessible à un plus grand nombre de personnes et réduit également les maux de dos de tout le monde.¹⁴

Au-delà de la sécurité physique, les milieux de travail équilibrés entre les genres créent des cultures de travail liées à la diminution de l'absentéisme, à moins de stress nuisible à la santé, à plus de travail d'équipe et à des taux de roulement plus faibles (et donc moins de travailleurs inexpérimentés à risque).¹⁵ À mesure que le secteur continue de mettre davantage l'accent sur la santé mentale de ses employés, la promotion d'une culture de diversité, d'inclusion et d'un sentiment d'appartenance à des groupes d'employés généralement sous-représentés constituera un changement structurel indispensable.¹⁶

3. Meilleures prise de décision et performance

La diversité de genre dans le secteur des minéraux s'est avérée économiquement avantageuse. Dans une étude portant sur les principales sociétés minières mondiales, les 100 principales entreprises comptent plus de femmes qui siègent sur leurs conseils d'administration, tandis que les 101 à 500 principales sociétés minières comptent plus de femmes dans des postes de haute direction.¹⁷ L'étude a conclu également que les marges de profit sont plus élevées pour les sociétés minières où les femmes occupent des postes de direction ou siègent au conseil d'administration.

Dans l'ensemble des industries, les recherches ont montré que les entreprises dont les conseils d'administration sont mixtes sont financièrement plus performantes que celles qui ont des conseils d'administration composés exclusivement d'hommes.¹⁸ L'environnement dominé par les hommes dans le secteur des minéraux exclut souvent les femmes des rôles décisionnels, malgré les preuves que le leadership diversifié selon le genre renforce le rendement financier et améliore l'efficacité de la gouvernance. Les conseils d'administration composés de femmes et d'hommes ont tendance à être plus actifs dans la supervision de l'orientation stratégique de l'entreprise, dans le renforcement de l'obligation de rendre compte au moyen d'audits et de la gestion des risques, et dans la prise de décision plus objective.¹⁹ Sur le terrain, les entreprises peuvent également tirer parti de la diversité de leur organisation en incluant une plus grande diversité d'employés dans les décisions d'affaires à tous les niveaux. Les recherches ont montré que les équipes mixtes ont tendance à prendre de meilleures décisions qui améliorent le rendement de l'entreprise jusqu'à 73 % du temps.²⁰

4. Obligations relatives aux droits de la personne

Le fait de répondre aux besoins et aux intérêts des employées et des femmes dans les communautés touchées par les projets d'extraction ainsi que de veiller à ce que les militants d'entreprise ne portent pas atteinte aux droits des femmes est conforme aux obligations de l'entreprise en matière de droits de la personne²¹. Un exemple pourrait comprendre quelque chose d'aussi simple que de disposer d'une salle de bain ou d'un espace de séjour sécuritaires distincts pour les femmes dans le camp ou sur le site. Le fait de ne pas reconnaître la nécessité de ce type de mesure d'adaptation peut, involontairement, porter atteinte au droit à la sûreté et à la sécurité des femmes.

Grâce à une sensibilisation accrue à la discrimination fondée sur le genre et aux questions de droits de la personne dans le monde, les avocats d'intérêt public et les défenseurs des droits de la personne unissent de plus en plus leurs efforts pour contester les violations des droits de la personne. Cela s'est traduit par un nombre croissant de recours collectifs et de poursuites en responsabilité délictuelle contre des sociétés multinationales actives dans des pays en voie de développement. Les tribunaux sont de plus en plus disposés à reconnaître les sociétés mères responsables d'une obligation de diligence à l'égard du respect et de l'application des droits de la personne, et à tenir les sociétés responsables des violations survenues dans leurs filiales.²²

Un engagement à respecter les droits de la personne, qui doit être l'engagement central de la politique d'une entreprise en matière de droits de la personne, doit tenir compte des questions d'égalité des genres et des droits des femmes et s'y attaquer.²³

5. Éviter les conflits entre la société et la communauté et améliorer les résultats du développement

La participation des femmes dans le processus de consultation est une étape nécessaire pour éviter ou atténuer les retards de projet potentiels. S'il est vrai que l'inégalité entre les genres fait partie de la structure de nombreuses communautés, les projets qui exacerbent ces inégalités et qui, par conséquent, ne reconnaissent pas ou ne reflètent pas la voix des femmes, risquent davantage de ne pas reconnaître les conséquences principales qu'un projet peut avoir sur une communauté donnée. Ces manquements augmentent la probabilité d'échec du projet et de conflits entre l'entreprise et la communauté.

Bien que le pouvoir que les femmes exercent au sein de leur communauté puisse ne pas être facilement exprimé dans des processus formels en raison des attentes culturelles à l'égard des rôles de genre, les femmes jouent souvent un rôle essentiel dans l'élaboration des points de vue et des valeurs de la communauté, y compris en ce qui concerne les processus d'entente.²⁴ Travailler avec les communautés pour inclure plus de femmes dans ces conversations peut mener à des résultats et à une mise en œuvre d'ententes plus équilibrés.²⁵

Première partie : Milieux de travail diversifiés et inclusifs des genres



Première partie : Milieux de travail diversifiés et inclusifs des genres

Les entreprises, grandes et petites, examinent leur propre main-d'œuvre pour comprendre ce qu'il faut pour créer un milieu de travail diversifié et inclusif qui rapportera des dividendes aux intervenants, aux actionnaires et aux communautés dans lesquelles elles exercent leurs activités. Pour remédier aux inégalités et veiller à ce que les travailleurs soient traités équitablement, peu importe le genre, nous devons examiner les obstacles *internes* à l'égalité entre les genres qui existent dans notre industrie.

1.0 Obstacles internes communs à la diversité et à l'inclusion des genres

Une étude du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHiM) a révélé que les hommes et les femmes ont indiqué qu'il est plus difficile pour les femmes de réussir dans le secteur minier.²⁶ En 2016, seulement 16 % des emplois dans l'industrie minière canadienne étaient occupés par des femmes. La même année, l'étude a révélé que les femmes sont plus susceptibles que les hommes de quitter l'industrie minière et qu'elles ont tendance à avoir des expériences moins positives dans les milieux de travail miniers. Il est essentiel de débarrasser les causes profondes de ces problèmes pour atteindre l'égalité des genres dans le secteur minier.

1.1 Culture du milieu de travail

La culture du milieu de travail de l'industrie minière est reconnue comme un défi pour les femmes. La culture est un terme abstrait, et pour éliminer les obstacles à la culture en milieu de travail, il faut examiner les signes et les symboles de l'inclusion ou de l'exclusion des genres en milieu de travail afin de mieux comprendre la véritable culture de votre organisation. Si la culture de votre organisation est adaptée aux hommes, il sera inévitablement plus difficile d'attirer et de retenir des femmes et d'autres groupes sous-représentés dans l'industrie.²⁷

Par exemple, les politiques sur le déplacement qui remboursent les employés pour le transport en commun ou les bons de taxi peuvent involontairement tenir compte du fait que les hommes se sentent en sécurité lorsqu'ils utilisent les services de transport en commun ou de taxi seuls dans les régions éloignées. Dans de nombreux cas, cette politique reflète une culture du milieu de travail qui, par inadvertance, s'adresse aux hommes, même si elle est appliquée uniformément à tous. Les femmes peuvent se sentir et *être* plus sécuritaires si le transport est organisé par l'entreprise même afin que les employés ne voyagent pas seuls. Toutefois, demander des mesures d'adaptation supplémentaires peut être difficile et aliénant pour ceux qui ne s'inscrivent pas dans la culture du milieu de travail prescrite.

Un autre message subtil pourrait être l'attente non écrite que les employés doivent « mettre le temps » (c.-à-d., rester tard, prendre des quarts de travail supplémentaires) pour progresser dans leur carrière. Bien que les rôles des hommes et des femmes en matière de prestation de soins changent, le fardeau de l'éducation des enfants demeure principalement sur les épaules des femmes, ce qui limite leur capacité de répondre à ces attentes. Ces messages subtils indiquent qui est le bienvenu et qui ne l'est pas.

Entrepreneurs : L'embauche d'entrepreneurs est une composante nécessaire à la réalisation d'un projet donné ou aux activités quotidiennes d'un milieu de travail. La présence d'entrepreneurs peut aussi avoir une incidence importante sur la culture du milieu de travail. Les entrepreneurs fausseront probablement le ratio hommes-femmes sur le site et apporteront des préjugés et des attentes différents en matière de diversité et d'inclusion qui peuvent miner les efforts d'une entreprise pour promouvoir une culture en milieu de travail accueillante. Étant donné que les entrepreneurs ne sont pas toujours assujettis aux mêmes politiques et à la même formation de l'entreprise, cela peut placer les femmes dans une position vulnérable. Ils peuvent se sentir mal à l'aise de travailler dans des régions éloignées aux côtés d'étrangers, ou peut-être subir de la discrimination et des préjugés de la part des entrepreneurs. Si ces expériences sont normalisées ou tolérées, la culture du milieu de travail d'une entreprise deviendra un espace inhospitalier pour les femmes.

1.2 Flexibilité dans le milieu de travail :

La capacité de mener une carrière enrichissante tout en équilibrant les exigences de la vie personnelle et familiale a toujours été considérée comme un défi pour les femmes, mais avec l'évolution des rôles selon le genre dans la société et dans les familles, ce n'est plus considéré comme un « problème exclusivement féminin ». L'inflexibilité du milieu de travail continuera de dissuader les personnes les plus talentueuses, peu importe leur genre.

Surtout dans le secteur minier, où les activités se déroulent habituellement dans des endroits éloignés, exigeant des quarts de travail de 12 heures, des campements d'exploration de plusieurs semaines ou des rotations de plusieurs jours/semaines à l'extérieur de la maison dans le cadre de missions d'exploration et d'exploitation minière avec service de navette aérienne. En raison de la nature de ces horaires, il est difficile pour les familles d'atteindre un équilibre entre les responsabilités du travail et de la maison. "En raison que souvent une personne doit rester à la maison pendant que l'autre travaille, les rôles traditionnels de la famille et du genre perpétuent qui doit rester et empêchent un accès égal aux occasions. Les entreprises doivent s'attaquer à ce problème pour recruter et retenir les meilleurs talents.

1.3 Préjugé lié au genre

Un préjugé, défini comme « une opinion préconçue en faveur ou contre une chose, une personne ou un groupe, par rapport à un autre, habituellement d'une façon jugée injuste », peut être **conscient** ou **inconscient**.

Parmi les deux, les préjugés inconscients sont plus difficiles à aborder parce que, par définition, cela se produit sans que l'on sache que ces sentiments ou ces pensées existent. Le préjugé inconscient est une association ou une attitude implicite envers la race ou le genre, qui est par exemple : 1) au-delà de notre conscience immédiate, 2) éclaire notre perception d'une personne ou d'un groupe social, et 3) peut influencer notre prise de décisions et notre comportement vers la cible de ce préjugé.²⁸ Même les personnes qui s'engagent consciemment envers l'égalité, et qui travaillent délibérément à se comporter sans préjugé, peuvent toujours véhiculer des préjugés ou des stéréotypes négatifs. Les préjugés inconscients sont également plus susceptibles d'influer sur nos actions lorsque les contrôles conscients de la prise de décisions sont compromis (p. ex., lorsque nous sommes stressés, distraits ou en concurrence).

Les préjugés inconscients ont également une incidence sur la façon dont nous comprenons et gérons le genre et dont nous nous engageons dans *la pratique genrée*. La pratique genrée est un concept complexe qui met l'accent sur les façons dont nous renforçons le modèle binaire des genres dans notre vie quotidienne. Nous apprenons ces pratiques le plus souvent lorsque nous sommes enfants à l'école, ou dans le cadre de relations intimes, de familles, de lieux de travail, de lieux de culte et de mouvements sociaux. Par exemple, on s'attend à ce que les femmes soient les principaux aidants naturels de la famille et à ce que les hommes soient la principale source de revenus. De tels comportements deviennent ainsi « naturels » ou une seconde nature pour nous dans notre vie quotidienne. Les hommes et les femmes sont capables de renforcer le modèle binaire des genres et de créer un espace d'exclusion.²⁹

Les pratiques genrées sont les façons dont nous nous engageons régulièrement à renforcer la hiérarchie des normes de genre. Les normes genrées comprennent le fait de supposer qu'une personne qui ressemble à une femme est née une femme, s'identifie comme une femme et est attirée par les hommes. Pour évoluer vers une culture inclusive et diversifiée selon le genre, il faut prendre le temps de s'interroger sur la façon dont notre comportement renforce les préjugés liés au genre nuisibles, en plus de déterminer les préjugés que nous avons et de travailler à faire de la place pour ceux qui s'en écartent. Il s'agit notamment de ne pas réagir négativement à ceux qui ne respectent pas les normes ni de les interroger sur leur expression de genre ou leur vie personnelle.

2.0 Comment surmonter ces obstacles

L'élimination des obstacles internes à la diversité et à l'inclusion des genres comprend de nombreuses étapes et processus visant à reconnaître les fonctions directes et latentes des politiques et des pratiques en milieu de travail. Ces étapes doivent être adaptées à chaque entreprise et tenir compte de la capacité unique et des considérations opérationnelles. Les étapes suivantes décrivent comment les organisations peuvent travailler à démanteler les principaux obstacles.

Étape 1 : Évaluer l'état actuel de la diversité et de l'inclusion et établir une base de référence

Il est important de prendre des mesures pour évaluer la « santé » de la diversité et de l'inclusion dans votre entreprise. Vous pouvez y parvenir en procédant à une évaluation des besoins en matière de diversité et d'inclusion. L'évaluation n'est pas une science parfaite étant donné que l'objectivité pure n'est pas possible, mais des outils comme les **Global Diversity and Inclusion Benchmarks (les GDIB)** peuvent vous aider à comprendre vos angles morts de la diversité et de l'inclusion, tout en vous donnant un aperçu des stratégies de mesure du progrès et de promotion de l'inclusion.^{i 30}

Une analyse approfondie vous permettra d'établir une base de référence éclairée pour mesurer vos objectifs en matière de diversité et d'inclusion. L'établissement d'une base de référence peut permettre de formuler à la fois des mesures quantitatives (comme un certain nombre de femmes occupant des postes de direction ou l'ajout de panneaux de signalisation neutres au genre) et des mesures plus qualitatives (comme la modification de la culture et de la langue en milieu de travail).

Considérez cette étape comme un examen global de la position de votre entreprise sur une échelle d'égalité des genres.

Une note pour les petites entreprises : Il n'est pas nécessaire que ces évaluations exigent beaucoup de ressources. Elles commencent par une sensibilisation et un « bilan » de la culture actuelle du milieu de travail et des pratiques. À bien des égards, une évaluation peut commencer simplement en regardant autour de la pièce ou du lieu de travail. Les questions suivantes vous aideront à prendre des mesures modestes, mais percutantes, pour évaluer l'état actuel de la diversité et de l'inclusion de votre milieu de travail :

- ◆ **Regardez votre signalisation**, utilise-t-elle strictement le terme ou le symbole « hommes »? (p. ex., « hommes au travail »)
- ◆ **Regardez votre formation sur la sécurité**, comprend-elle des éléments destinés spécifiquement aux femmes? (p. ex., vos pratiques de sécurité sont-elles ergonomiques pour tous les membres de votre équipe de travail?) Votre matériel et vos vêtements de sécurité protègent-ils tous les corps?)
- ◆ **Regardez autour de la table**, qui est présent et qui participe aux réunions du personnel? (p. ex., quelle est la répartition de la diversité en termes de chiffres? Qui domine la conversation? D'où proviennent les idées et qui reçoit le crédit?)

Vos réponses à ces questions reflèteront beaucoup la diversité et l'inclusion de votre milieu de travail. Certaines de ces réponses peuvent être moins évidentes (p. ex., les interactions subtiles entre les collègues lors d'une réunion du personnel sont plus difficiles à mesurer que le nombre de panneaux fondés sur l'« homme » et sur la « femme » sur place). Encouragez les gestionnaires et les chefs d'équipe à réfléchir à ces questions, différentes équipes et personnes auront une perception différente de l'état actuel du milieu de travail. Gardez à l'esprit tout préjugé sous-jacent qui pourrait avoir une incidence sur la façon dont ces questions sont perçues.

ⁱ Se reporter à l'annexe II pour plus de détails sur la réalisation de GDIB

Étape 2 : Renseigner les politiques d'entreprise au moyen de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)

Il est essentiel que vous consacriez du temps à examiner votre propre entreprise, ses politiques, ses programmes et ses initiatives.

Entrepreneurs : Renseigner les politiques de l'entreprise avec l'ACS+ n'aura qu'un effet limité si on fait appel à des entrepreneurs qui ne sont pas assujettis aux politiques de l'entreprise ou qui ne s'y conforment pas entièrement. Lorsque vous embauchez des entrepreneurs, assurez-vous qu'il y a des attentes claires à l'égard de la conduite des employés en ce qui concerne la diversité et l'inclusion, et les contrats stipulent explicitement que les entrepreneurs respecteront les politiques propres à la diversité et à l'inclusion

La méthode de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) est à la fine pointe de ce travail.³¹ L'ACS+ est un processus analytique utilisé pour évaluer la façon dont divers groupes de femmes, d'hommes et de personnes non binaires peuvent connaître les politiques, les programmes et les initiatives et peut aussi être un outil précieux pour le secteur privé.

L'utilisation des outils de l'ACS+ signifie l'adoption d'une approche sensible au genre et à la diversité dans votre travail. Les politiques ou les programmes internes qui semblent neutres sur le plan du genre peuvent toucher différentes personnes différemment. Dans la plupart des cas, le genre sera pertinent, surtout dans l'industrie minière.

L'ACS+ peut être lancée en tout temps, mais elle fonctionne mieux lorsqu'elle est réalisée dans le modèle d'entreprise.

Réaliser l'ACS+

Déterminez le contexte des questions de genre et de diversité. Rien ne se passe dans un vide. Votre initiative ou activité peut avoir un objectif étroit, mais elle sera toujours liée à d'autres priorités de l'entreprise.

Remettez les hypothèses en question. Nous les avons tous. La culture, les comportements, les activités et les processus en milieu de travail façonnent vos hypothèses.

Recueillez les faits. Recherchez et consultez de multiples points de vue. Les données doivent être ventilées par genre et, si possible, par d'autres facteurs d'identité (âge, race, invalidité, etc.); s'il n'y en a pas, commencez.

Élaborez des options et faites des recommandations.

Surveillez et évaluez. Comblez les lacunes statistiques et les résultats imprévus.

Communiquez. Déterminez votre public cible et adaptez votre message de façon appropriée. Utilisez un langage, des exemples et des symboles inclusifs.

Un cours virtuel sur l'ACS+ peut être suivi ici :

<https://cfc-swc.gc.ca/gba-acs/index-fr.html>

Étape 3 : Développer une stratégie sur la diversité et l'inclusion

Votre analyse de l'ensemble de la culture, des politiques et des données démographiques de l'entreprise servira à orienter l'élaboration d'une stratégie sur la diversité et l'inclusion qui répond aux besoins uniques de votre entreprise. Votre stratégie doit viser à éliminer les obstacles suivants :

- ◆ Culture
- ◆ Flexibilité dans le milieu de travail
- ◆ Préjugé lié au genre
- ◆ Harcèlement
- ◆ Violence basée sur le genre et harcèlement sexuel

CULTURE : Bien que la culture en milieu de travail puisse sembler un concept abstrait, les organisations peuvent prendre des mesures concrètes pour influencer et modifier leur culture en milieu de travail, notamment :

- ◆ Encouragez l'inclusion des genres, recherchez les caractéristiques subtiles (signes et symboles comme la signalisation dans les toilettes et le langage genré dans les vidéos de formation) qui reflètent les obstacles involontaires à la pleine participation des femmes.
- ◆ Veillez à ce que les titres de poste et la terminologie soient inclusifs pour tous (p. ex., « chef d'équipe » par rapport à « contremaître » ou « dotation » par rapport à « main-d'œuvre »).
- ◆ Créez des politiques et des pratiques explicites pour accommoder les différences entre les employés (p. ex., les politiques de déplacement inclusives remboursent les tarifs de taxi en reconnaissance du fait que certains employés pourraient ne pas se sentir en sécurité s'ils prennent le transport en commun seuls).
- ◆ Investissez dans des initiatives ou des programmes comme la **trousse Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière de RHM**. Ce programme, mis au point dans le cadre de l'initiative Gender Equity in Mining Works, vise à aider les sociétés d'exploration et d'exploitation minière à mettre à jour leurs politiques et leurs pratiques — à cerner et à éliminer les obstacles imprévus afin de créer un milieu de travail inclusif et accueillant pour tous.
- ◆ Offrez des occasions de formation qui permettent aux femmes d'acquérir des compétences et de se préparer à occuper des postes là où elles sont utiles et traditionnellement sous-représentées. Voici quelques exemples de programmes de formation réussis :
 - ◆ **Women Building Futures**
L'organisation d'Edmonton se concentre sur les compétences dans le domaine de la construction et des métiers pour les femmes, ainsi que sur le renforcement de l'état de préparation.
 - ◆ **The Women in Resource Development Corporation**
Basée à Terre-Neuve-et-Labrador, cette entreprise offre un programme d'orientation professionnelle, une base de données de mentors et un soutien direct aux employeurs qui souhaitent accroître la diversité de genre.
 - ◆ **Aboriginal Women in Mining**
Un programme élaboré par Detour Gold Corporation pour préparer les femmes autochtones aux changements de mode de vie requis pour les travaux d'exploitation

minière sur place. Le programme aide les femmes alors qu'elles quittent la maison pour une semaine et les aide à régler les problèmes familiaux et les répercussions des lieux de travail éloignés sur la vie familiale.

◆ **Créer des choix, faire croître les choix et les choix futurs**

Les initiatives révolutionnaires de Goldcorp combinent la formation officielle et le réseautage entre pairs et cadres supérieurs. Le programme permet d'acquérir des compétences, des connaissances, des capacités et des aspirations personnelles.

- ◆ Encouragez le **parrainage** au sein de votre organisation qui vise précisément à augmenter le nombre de personnes défavorisées au sein de votre organisation. Le parrainage, souvent confondu avec le mentorat, mais très différent de celui-ci, fait appel à des cadres supérieurs qui défendent les intérêts d'un autre employé, que ce soit pour une promotion, un nouveau rôle ou pour souligner leur contribution à l'équipe. Le parrainage joue un rôle important dans l'uniformisation des règles du jeu en mettant en valeur l'expertise, les compétences et le potentiel des employés marginalisés ou négligés.
- ◆ Offrez une formation sur les préjugés inconscients à tous les employés afin qu'ils puissent prendre conscience de leur existence et apprendre à surmonter leurs préjugés. La formation doit démontrer clairement des façons tangibles dont les personnes peuvent utiliser pour reconnaître et surmonter leurs préjugés inconscients, comme l'utilisation consciente d'un langage neutre par rapport au genre, une pause pour réfléchir à leurs « réflexes » ou à leurs suggestions ou réactions par défaut.

Un changement de culture au sein de toute organisation prend du temps, mais les résultats sont clairs : un milieu de travail respectueux aura un taux de roulement plus faible, moins d'absentéisme, moins de temps consacré à la résolution de conflits et de plaintes et une meilleure santé mentale pour ses employés.³²

FLEXIBILITÉ DANS LE MILIEU DE TRAVAIL : Aujourd'hui, la majorité des gens, peu importe leur sexe, leur race, leur origine ethnique ou d'autres facteurs, partagent le désir d'atteindre le « équilibre entre le travail et la vie personnelle ». Les jeunes recherchent de plus en plus un mode de vie qui permet un équilibre entre la prestation de soins, les loisirs et une carrière enrichissante. Le respect des besoins de la vie personnelle de vos employés leur importe. Compte tenu de la nature du travail d'exploration et d'exploitation minière (p. ex., l'éloignement, les affectations par avion, les activités qui durent 24 heures sur 24 tout au long de l'année), vous devrez évaluer ce qui est faisable dans votre équipe, tant sur le site du projet qu'au bureau, et être créatif avec des solutions. C'est particulièrement vrai pour les petites sociétés d'exploration. Voici des exemples de façons de rendre le milieu de travail plus accommodant pour **tous** les employés :

- ◆ Limitez ou éliminez les réunions qui se tiennent en dehors des heures normales de travail et limitez les courriels et les autres contacts en dehors des heures normales de travail.
- ◆ Faites des efforts pour vous assurer que les employés sont en mesure de rester en contact avec leur famille lorsqu'ils travaillent à distance.
- ◆ Établissez des partenariats de garde d'enfants communautaires afin de réduire au minimum le fardeau des familles.
- ◆ Adoptez des politiques qui permettent des « horaires flexibles », y compris des possibilités de travailler à la maison, des régimes de travail non conventionnels comme le télétravail, les horaires de travail saisonniers, les vacances, les prestations de maladie complémentaires, les programmes d'aide aux employés et la rémunération ou le congé compensatoire pour heures supplémentaires.³³

- ◆ Veillez à ce que ces politiques soient neutres au genre et encouragez activement les hommes et les femmes à en profiter. Les hommes comme modèles bénéficient de ces politiques mèneront à des décisions plus neutres au genre en matière de talents et profiteront aux hommes qui recherchent également une vie équilibrée.

PRÉJUGÉ LIÉ AU GENRE : Étant donné sa nature subliminale, il peut être très difficile de corriger les préjugés inconscients. Il y a des mesures que nous pouvons tous prendre pour minimiser ce type de préjugé afin d'accroître l'inclusivité dans nos équipes.

Figure 1 Comment lutter contre les préjugés inconscients en tant que leader dans votre organisation³⁴

COMMENCEZ PAR VOUS	Faites une autoréflexion critique. Tenez-vous responsable de reconnaître et de repousser vos propres préjugés avant de demander aux autres de faire de même. Racontez vos propres histoires de vulnérabilité, d'apprentissage et de croissance. Soyez le premier à révéler ces comportements aux autres et à en faire un modèle.
SOYEZ VOCAL	Dites aux autres : « Je suis un champion de la diversité. Je reconnais que j'ai des préjugés et je m'efforce de les reconnaître et d'y remédier. » Les effets de ces petites déclarations s'amplifieront au fur et à mesure qu'elles seront répétées et appliquées par d'autres au sein de l'organisation.
APPRENEZ DAVANTAGE	Posez des questions pour comprendre les causes profondes des préjugés. Quelles sont les formes de préjugés? Quelles formes de dissimulation ont lieu? Quelles sont les conséquences pour vous, vos collègues et vos équipes, votre milieu de travail et votre entreprise?
CONNAISSEZ VOS GENS	Établissez des liens personnels et passez du temps à apprendre comment vos collègues vivent votre milieu de travail. Ne présumez pas que vous connaissez les solutions les plus efficaces et les circonstances dans lesquelles elles seraient les plus efficaces – demandez!
RESPONSABILISEZ VOS GENS	Aidez les employés à comprendre leur rôle dans le changement. Mobilisez les intervenants de divers milieux pour aider à rendre les décisions plus inclusives.
BRISEZ LE CYCLE	Tout le monde a des préjugés inconscients. Tenez vos employés responsables de s'appuyer sur la structure pour modifier leurs jugements et leurs comportements plutôt que sur leur propre volonté.
PRENEZ DES RISQUES SUR LES AUTRES	Donnez une chance aux autres, en particulier ceux qui sont différents de vous. Soyez ouverts à apprendre d'eux autant qu'ils peuvent s'attendre à apprendre de vous. Guidez et parrainez intentionnellement des personnes qui ne sont pas comme vous.
TROUVEZ DES ALLIÉS	Communiquez avec d'autres champions qui ont fait leurs preuves en matière de réussite à l'intérieur et à l'extérieur de votre organisation. Trouvez d'autres personnes qui disposent de la même passion et du même engagement et faites-en des partenaires.
RESTEZ ENGAGÉ	Nous avons tous des préjugés qui changent et évoluent même lorsque nous les affrontons. Demeurer engagé à prendre des mesures soutenues au fil du temps.

HARCÈLEMENT : Assurer un milieu de travail sain et sécuritaire va au-delà de la sécurité physique et de la réglementation. Dans de nombreuses industries à prédominance masculine, accepter ou tolérer le harcèlement est une norme quotidienne pour les femmes. La Commission canadienne des droits de la personne définit le harcèlement comme une forme de discrimination qui peut survenir lorsqu'une personne :

- ◆ Fait des remarques ou des blagues importunes au sujet de votre race, de votre religion, de votre sexe, de votre âge, de votre invalidité ou de tout autre motif de discrimination;
- ◆ Vous menace ou vous intimide en raison de votre race, de votre religion, de votre sexe, de votre âge, de votre invalidité ou de tout autre motif de discrimination;
- ◆ Établit un contact physique importun avec vous, comme le fait de toucher, de tapoter ou de pincer.

Le harcèlement est insidieux. Dans bien des cas, les victimes de harcèlement ne reconnaissent pas ou hésitent à reconnaître les actes comme du harcèlement. La crainte de répercussions de la part de collègues, y compris d'acquiescer une réputation de ne pas avoir l'esprit d'équipe ou de ne pas s'intégrer, et de faire partie d'une liste noire pour des promotions ou de nouveaux contrats, empêchent souvent les femmes à signaler des cas de harcèlement. Par exemple, de nombreuses femmes ont dit ressentir le besoin de rire lorsque des collègues font des « blagues » sexistes ou font des attouchements inutiles et importuns masqués comme étant « amicaux ».

VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE ET HARCÈLEMENT SEXUEL : Le harcèlement de nature sexuelle et la violence basée sur le genre (VBG) sont également des risques de sécurité uniques qui découlent des industries à prédominance masculine. Dans une enquête menée en 2017 aux États-Unis, le Pew Research Center a constaté que 62 % des répondantes qui travaillent dans des industries à prédominance masculine ont été victimes de harcèlement sexuel, comparativement à 46 % des répondantes qui travaillaient dans des industries à prédominance féminine.³⁵ En 2011, une étude sur le harcèlement sexuel déposée auprès de la Commission de l'égalité des chances d'emploi a révélé que l'industrie dans laquelle les femmes sont le plus exposées au harcèlement sexuel est l'industrie minière, avec un taux de 72 rapports pour 100 000 travailleurs.³⁶

Les règles et les règlements sont essentiels à la communication d'informations : lorsque la législation ontarienne sur la violence et le harcèlement à caractère sexuel est entrée en vigueur, les employeurs ont dû enquêter sur les allégations de harcèlement sexuel, et le signalement de harcèlement à caractère sexuel a augmenté de 114 %.

Il est essentiel que votre stratégie de diversité et d'inclusion tienne compte à la fois des cas flagrants et des cas discrets de tout harcèlement et de toute violence. **Le fait d'avoir une politique efficace indique aux employés que le harcèlement sexuel et la VBG ne sont pas tolérés en milieu de travail et que ceux qui sont victimes de cette violence ont les outils et le soutien nécessaires pour faire rapport efficacement sur ces questions.**³⁷ Il est impératif de faire référence aux lois et aux règlements régissant le harcèlement sexuel et la VBG dans votre territoire.

L'expérience de la violence basée sur le genre et du harcèlement sexuel n'est pas la même pour toutes les femmes et tous les hommes. Il faut tenir compte des différentes identités qui se recoupent lorsqu'on traite des cas de VBG et de harcèlement sexuel et guider diverses approches et considérations spéciales. Par exemple, les travailleurs immigrants, qui représentent une proportion considérable de la main-d'œuvre du secteur minier peuvent se heurter à des obstacles distincts lorsqu'ils signalent des cas en raison de barrières linguistiques potentielles et de leur méconnaissance des droits et des lois contre le harcèlement sexuel.^{38 39}

De plus, les femmes et les filles qui s'identifient comme faisant partie de la communauté LGBTQ2 sont neuf fois plus susceptibles d'être victimes de VBG, et plus susceptibles d'être victimes de harcèlement sexuel, mais potentiellement moins susceptibles de signaler des incidents par crainte d'être « exposées » au milieu du travail.⁴⁰ Le fait de reconnaître les répercussions des identités croisées permettra de mettre en place des stratégies d'atténuation et d'intervention plus efficaces contre la VBG et le harcèlement sexuel.

Lutter contre le harcèlement et la VBG :

- ◆ **Politiques :** Mettez en œuvre et communiquez efficacement à tous les niveaux d'employés une politique de tolérance zéro explicite à l'égard des comportements qui constituent du harcèlement de toutes sortes, de l'intimidation et de la violence. La politique doit comprendre une procédure de plainte efficace qui encourage les employés à présenter des allégations.
- ◆ **Accessibilité :** Élaborez un processus de résolution des problèmes et des conflits en milieu de travail. Veillez à ce que cette politique s'adapte à divers degrés de harcèlement (p. ex., la médiation comme première étape n'est pas toujours appropriée, surtout dans les cas de violence sexuelle) et qu'elle soit clairement énoncée aux employés.
- ◆ **Formation :** Veillez à ce que les personnes qui reçoivent les rapports soient bien informées et bien formées sur la façon de réagir aux rapports de harcèlement et de violence à caractère sexuel. Si les allégations de harcèlement sont graves, il faut embaucher un enquêteur externe expérimenté. Lorsqu'il s'agit de questions d'agression sexuelle et d'autres formes de violence, il faut communiquer avec la police.
- ◆ **Ressources** Offrez du soutien pour l'établissement de relations de travail positives, comme la formation, le renforcement de la collaboration et du travail d'équipe, et la communication au sujet de l'inclusion.
- ◆ **Intervention :** Offrez une formation d'intervention des témoins qui enseigne aux gens les compétences nécessaires pour intervenir en toute sécurité ou s'exprimer lorsqu'ils sont témoins de comportements difficiles ou problématiques.

41 42 43 44

Étape 4 : Fournir de la formation et de l'information continues

Bien que ce guide serve à encadrer les étapes nécessaires à l'amélioration de la diversité et de l'inclusion des genres dans une organisation, ces étapes ne sont pas suffisantes en elles-mêmes pour obtenir l'égalité des genres dans l'ensemble du secteur. Il est nécessaire d'offrir aux employés et aux employeurs de tous les niveaux d'ancienneté des occasions constantes et continues de s'engager sur les questions de diversité et d'inclusion.

Une formation pratique et engageante est essentielle au maintien des politiques et des lignes directrices en matière de diversité et d'inclusion. Pour changer la culture d'un milieu de travail, il faut mobiliser toutes les ressources, des cadres supérieurs jusqu'aux employés sur le terrain. Tous les niveaux d'une organisation doivent être impliqués.

Il est important de noter qu'il n'existe pas d'approche universelle pour l'éducation et la formation continues. Le tableau ci-dessous montre comment on peut atteindre le même objectif de deux façons différentes. L'option A propose une mesure de suivi qui peut être considérée comme exigeant des ressources pour les petites entreprises, tandis que l'option B offre une solution de rechange moins exigeante en ressources.

Mesures de suivi possibles pour les entreprises ayant des ressources variées :

OBJECTIF	OPTION STRATÉGIQUE A	OPTION STRATÉGIQUE B
Mettez la diversité et l'inclusion des genres à l'avant-plan des objectifs de l'entreprise.	Mettez sur pied un groupe de travail interne sur la diversité et l'inclusion des genres.	Ajoutez des échanges sur la diversité et l'inclusion à l'ordre du jour des réunions de tout le personnel et d'équipe.
Sensibilisez les employés aux questions sectorielles relatives à la diversité et à l'inclusion.	Élaborez une formation d'éducation et de sensibilisation adaptée aux rôles et aux responsabilités propres au milieu de travail.	Réviser le matériel de formation existant pour y intégrer la diversité et l'inclusion (p. ex., ajoutez le segment de la diversité et de l'inclusion à la formation sur la sécurité).
Donnez l'exemple.	Encouragez les cadres supérieurs à promouvoir activement la diversité et l'inclusion, y compris les alliés masculins.	Encouragez les cadres supérieurs à promouvoir activement la diversité et l'inclusion, y compris les alliés masculins.
Assurez-vous que tous les employés sont « sur la même page ».	Élaborez un programme de certificat obligatoire sur la diversité et l'inclusion pour tout le personnel.	Veillez à ce que les nouveaux employés et les employés permanents reçoivent les mêmes mises à jour de toute formation ou politique. Vous informez auprès du personnel affecté à la permanence qui peut devoir s'adapter à de nouvelles politiques.
Recueillez des données et surveillez les progrès.	Publiez des sondages et des sondages anonymes pour éclairer les politiques et les pratiques. Élaborez des cibles et des bases de référence précises.	Publiez des sondages anonymes et des sondages pour éclairer les politiques et les pratiques. Élaborez des cibles et des bases de référence précises.

Le personnel doit avoir l'occasion de s'engager sur les questions de diversité et d'inclusion de façon significative et informative. De plus, cet engagement et cette formation doivent être continus. Un atelier d'une journée au début de la carrière d'une personne ne suffit pas pour remettre en question et changer les croyances profondes et les normes sociales qui ont favorisé des décennies d'inégalité dans l'industrie minière.

Comme toute politique financière ou opérationnelle serait réexaminée et réfléchi, la diversité et l'inclusion doivent également être examinées pour en déterminer l'efficacité en ce qui concerne l'atteinte des buts et des objectifs énoncés dans la stratégie de diversité et d'inclusion des genres d'une organisation.

Conclusion

Il y a de nombreuses dimensions à la diversité et à l'inclusion des genres dont il faut tenir compte lorsqu'on travaille à atteindre l'égalité des genres. Les possibilités présentées dans cette section fournissent des conseils sur la façon dont les organisations peuvent travailler à l'interne pour améliorer la dynamique de l'égalité entre les genres dans leur milieu de travail. Un aspect clé de toute stratégie de diversité et d'inclusion sera l'élaboration d'une politique qui énonce les divers engagements à l'égard de la promotion de la diversité et de l'inclusion au sein de votre entreprise. Une politique de genre doit inclure des engagements à :

- ◆ Créer un milieu de travail sécuritaire, exempt de discrimination, de harcèlement et de violence basée sur le genre pour *tous* les employés.
- ◆ Veiller à ce que les politiques tiennent compte des différentes expériences vécues par tous les employés et soient adaptées pour tenir compte des facteurs qui contribuent au manque de diversité et d'inclusion.
- ◆ Mobiliser activement tous les employés sur les questions de diversité et d'inclusion d'une manière respectueuse et progressive afin qu'aucune voix ne soit laissée de côté.
- ◆ S'ajuster et se regrouper au besoin à mesure que la dynamique de travail change. Continuer de fixer de nouvelles cibles pour améliorer la diversité et l'inclusion des genres.

Une fois élaborés, les initiatives, les buts et les politiques en matière de diversité et d'inclusion doivent être communiqués très clairement et régulièrement dans l'ensemble de l'organisation, afin que chacun puisse envisager son rôle dans la promotion du programme. La reconnaissance des points à améliorer, ou peut-être un changement complet, sont une étape nécessaire à la mise en œuvre d'une stratégie efficace de diversité et d'inclusion. Toutefois, ce n'est que la moitié du tableau, les organisations doivent également examiner les façons dont la dimension genrée de leur main-d'œuvre, les politiques et les pratiques ont une incidence sur les communautés marginalisées avec lesquelles elles s'engagent.

Autoévaluation sur les obstacles internes à la diversité et à l'inclusion des genres

L'élimination des obstacles internes à la diversité et à l'inclusion des genres comprend de nombreuses étapes et processus visant à reconnaître les fonctions directes et latentes des politiques et des pratiques en milieu de travail. Les questions suivantes peuvent vous aider à décortiquer vos angles morts en matière de diversité et d'inclusion, tout en donnant un aperçu des stratégies pour évaluer le progrès et promouvoir l'inclusion.

OBSTACLE INTERNE	OUI	NON	S.O.	EXEMPLES DE CONTRÔLES À APPLIQUER À L'OBSTACLE	AMÉLIORATIONS POUR SURMONTER L'OBSTACLE
PRISE DE DÉCISION					
1. Les femmes représentent-elles une partie importante des rôles de la haute direction ou du conseil d'administration?				<ul style="list-style-type: none"> -Transparence entourant les promotions et les nominations au conseil d'administration -Établissement de quotas cibles pour les femmes occupant des postes de direction -Mise en œuvre d'initiatives de parrainage ou de mentorat 	
2. Le taux d'entrée et le taux de roulement au sein de l'organisation ont-ils été répartis également entre les hommes et les femmes?				<ul style="list-style-type: none"> -Établissement d'objectifs de diversité au sein de l'effectif - Suivi et documentation du raisonnement derrière le roulement 	
3. La diversité de genre est-elle représentée dans les réunions du personnel?				<ul style="list-style-type: none"> -Veiller à ce que la prise de décisions soit déléguée de façon plus générale afin d'inclure un plus large éventail de points de vue des employés - Faire participer les femmes, tant à l'interne qu'à l'externe, aux processus décisionnels 	
4. Par rapport à la représentation des genres au cours des réunions, est-ce que les hommes et les femmes parlent et dirigent la conversation le plus souvent?				<ul style="list-style-type: none"> -Veiller à ce que la prise de décisions soit plus transparente et envisager de demander des commentaires individuellement 	

OBSTACLE INTERNE	OUI	NON	S.O.	EXEMPLES DE CONTRÔLES À APPLIQUER À L'OBSTACLE	AMÉLIORATIONS POUR SURMONTER L'OBSTACLE
CULTURE					
1. Pourriez-vous décrire la culture générale de votre organisation ou des équipes de terrain (y compris les entrepreneurs) à l'égard de l'accueil de tous les genres et de toutes les identités?				-Communiquer efficacement avec les employés au sujet de la valeur de la diversité - Sensibiliser les employés aux préjugés inconscients et aux micro-inegalités ⁴⁵	
2. La signalisation, les politiques et les titres de poste en milieu de travail sont-ils neutres au genre?				-Appliquer une analyse de l'ACS+ aux politiques, programmes et initiatives de l'entreprise	
3. Des plaintes concernant l'existence d'une culture de travail inhospitalière ont-elles été signalées de façon officieuse ou officielle?				-Tenir des discussions en personne avec tous les employés pour évaluer la culture - Envoi de sondages anonymes à tous les employés pour évaluer la culture	
4. Des incitations sont-elles offertes aux employés qui prennent position contre les blagues ou les commentaires inappropriés, ou qui s'engagent à favoriser un environnement où tout le monde se sent en sécurité ou à l'abri du harcèlement?				- Les employés sont informés de la politique de l'entreprise en matière de harcèlement - Tous les cadres prêchent par l'exemple et appliquent les politiques de l'entreprise	

OBSTACLE INTERNE	OUI	NON	S.O.	EXEMPLES DE CONTRÔLES À APPLIQUER À L'OBSTACLE	AMÉLIORATIONS POUR SURMONTER L'OBSTACLE
FLEXIBILITÉ					
1. L'organisation a-t-elle pris des initiatives pour faciliter la présence des femmes qui y travaillent?				-L'existence de salles de bains ou d'espaces de vie séparés pour les femmes -Élaborer des procédures que les travailleurs doivent suivre lorsqu'ils traitent avec des étrangers ou des intrus	
2. L'organisation a-t-elle mis en place des programmes qui atténuent les difficultés d'équilibre entre le travail et la vie personnelle des employés?				-L'établissement de partenariats communautaires en matière de garde d'enfants - Explorer des solutions innovantes pour l'intégration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, comme les politiques de congé personnel, les horaires de travail souples avec service de navette aérienne, les politiques de congé de deuil et les méthodes de communication personnelle (téléphone, Internet, etc.) pour communiquer avec les membres de la famille ⁴⁶	
3. L'entreprise a-t-elle profité des programmes de formation conçus spécialement pour les femmes dans le secteur d'exploration et d'exploitation minière?				-Tirer parti de programmes comme : Women in Resource Development Cooperation and Aboriginal Women in Mining ⁴⁷	
SÉCURITÉ					
1. La signalisation est-elle neutre au genre?				-Examen des panneaux pour l'utilisation de termes ou de symboles pour « hommes » (p. ex., « hommes au travail »)	
2. Les modules de formation sur la sécurité comportent-ils des éléments ou des considérations propres aux femmes?				-Pratiques de sécurité, y compris mention de l'ergonomie pour tous les membres de l'équipe de travail -Obtenir du matériel et des vêtements de sécurité qui protègent tous les corps	

OBSTACLE INTERNE	OUI	NON	S.O.	EXEMPLES DE CONTRÔLES À APPLIQUER À L'OBSTACLE	AMÉLIORATIONS POUR SURMONTER L'OBSTACLE
SÉCURITÉ					
3. Existe-t-il une politique efficace qui indique aux employés que le harcèlement sexuel et la VBG ne sont pas tolérés en milieu de travail?				-Élaborer une politique de tolérance zéro sur la violence et le harcèlement en milieu de travail conformément aux lois de votre territoire ⁴⁸	
4. Existe-t-il une politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel et de la VBG que tous les employés et entrepreneurs signent et respectent?				- Inclure une mention explicite selon laquelle tous les employés et entrepreneurs doivent respecter les politiques sur le harcèlement sexuel et la violence basée sur le genre dans les contrats	
5. Existe-t-il un mécanisme solide pour recevoir et traiter les plaintes anonymes de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel ou de VBG?				-Pour les PME, l'utilisation d'un mécanisme de rechange ou de tiers pour recevoir les plaintes peut être nécessaire afin d'éviter les cas où les superviseurs chargés d'entendre les plaintes soient les coupables	
6. La direction reçoit-elle une formation sur la façon de réagir à un cas ou à une allégation de violence ou de harcèlement sexuel?				-Élaboration et mise en œuvre de telles procédures -Disposer de procédures permettant aux travailleurs de demander une aide immédiate lorsque la violence ou la violence sexuelle en milieu de travail se produit ou est susceptible de se produire	
7. Des précautions sont-elles mises en place pour contrer les risques particuliers de VBG et de harcèlement qui surviennent lorsqu'on travaille seul ou en petits groupes? ⁴⁹				-Maintenir un contact régulier avec les travailleurs qui travaillent seuls (p. ex., fournir des téléphones cellulaires ou d'autres appareils de communication) - Élaborer et mettre en œuvre des procédures d'ouverture, de fermeture ou de sécurisation du lieu de travail avant le début et à la fin des quarts de travail	

Deuxième partie : La diversité et l'inclusion des genres dans un milieu communautaire



Deuxième partie : La diversité et l'inclusion des genres dans un milieu communautaire

En raison du rôle important que joue le secteur minier dans une communauté où il exerce ses activités, il est important de comprendre les façons dont les inégalités entre les genres au sein de la communauté peuvent être renforcées par les pratiques en milieu de travail de l'exploration et de l'exploitation minière. La façon dont l'industrie fonctionne dans une communauté donnée reflète directement les valeurs et les pratiques internes d'une entreprise, que ce soit intentionnel ou non. Sans tenir compte de ces réalités, il peut y avoir des risques commerciaux pour vos projets d'exploration et d'exploitation minière. Les répercussions, les avantages et les risques des projets miniers se manifestent souvent différemment pour les hommes et les femmes. Les femmes subissent plus de répercussions économiques, sociales et environnementales défavorables que les hommes et, en même temps, ont moins accès aux avantages et à l'indemnisation.⁵⁰

3.0 Obstacles externes communs à la diversité et à l'inclusion des genres

Bon nombre des obstacles internes à la diversité et à l'inclusion des genres décrits dans la première partie sont perpétués dans l'industrie minière et peuvent s'étendre au milieu communautaire. Toutefois, de nombreux obstacles sont liés de façon unique aux relations entre l'entreprise et la communauté. Voici un ensemble d'obstacles propres à la diversité et à l'inclusion dans un milieu communautaire.

Communautés autochtones et camps industriels

Au Canada, la recherche a démontré une relation linéaire entre les populations des camps industriels et une augmentation de la criminalité, de la violence sexuelle et de la traite des femmes autochtones. L'éloignement des sites de projet et des communautés autochtones entraîne de faibles taux de signalement, car les centres de santé communautaires locaux n'ont pas les ressources nécessaires pour traiter les cas d'agression sexuelle.⁵¹

3.1 Sécurité communautaire et violence basée sur le genre

L'introduction de toute nouvelle exploitation et de toute nouvelle industrie dans une communauté peut être considérée comme un risque et un danger potentiels pour la sécurité des femmes en particulier. Par exemple, les opérations, y compris les équipes dominées principalement par les hommes, peuvent déséquilibrer les ratios hommes-femmes dans la communauté et donner l'impression de dominer la communauté. Lorsqu'ils sont jumelés aux emplacements éloignés des sites de projet et des communautés locales, ces risques se concrétisent beaucoup trop souvent sous forme de violence basée sur le genre.

La violence basée sur le genre est un acte qui est perpétré contre la volonté d'une personne et qui est basé sur des normes liées au genre et une dynamique de pouvoir inégale. Elle peut être de nature physique, émotionnelle, psychologique et sexuelle, et peut prendre la forme d'un refus de ressources ou d'accès aux services. La VBG touche tous les genres.

Lorsque toutes les autres variables sont maintenues constantes, les femmes sont plus à risque d'être victimes de violence basée sur le genre, et il y a une forte corrélation entre les milieux isolés et le risque accru de harcèlement et de violence. De plus, les communautés éloignées manquent souvent de ressources, comme des trousseaux d'aide pour les victimes de viol, des lignes d'assistance téléphonique ou des services gratuits de conseillers pour appuyer le signalement de ces cas. Ces facteurs mettent la communauté, et en particulier les femmes et les enfants, en danger lorsque les nouveaux travailleurs qui n'ont pas de liens locaux ne ressentent pas le besoin d'être aussi responsables de la santé globale de leur communauté temporaire.

La VBG en Mongolie : Une étude réalisée en 2013 sur le boom minier de la Mongolie et ses répercussions sur la VBG a révélé que les changements sociaux et structurels résultant de l'accroissement des possibilités économiques dans l'industrie minière ont eu une incidence sur l'ampleur et le type de VBG au sein de la communauté. Par exemple, à Tsogttsetsii, la hausse de la violence familiale a coïncidé avec le développement des mines et a été attribuée principalement à l'infidélité ou à la perception d'infidélité entre les travailleurs et les membres de la communauté. Les participants à l'étude ont noté que la distance physique entre les conjoints et la dépendance financière des épouses à l'égard de leur mari ont contribué à une augmentation des cas d'adultère ou des soupçons. À son tour, cela a créé des foyers déchirés par les conflits et accru les taux de violence familiale, les femmes étant les principales victimes.⁵³

De plus, lorsque des projets miniers sont réalisés dans une communauté, ils peuvent avoir une incidence importante sur le paysage économique et perturber les normes sociales. Ces changements peuvent avoir une incidence sur les taux de violence basée sur le genre dans les communautés.⁵²

Il est essentiel que les entreprises comprennent la gravité et la durée des traumatismes causés par le harcèlement sexuel et la violence basée sur le genre et leur incidence sur les communautés et les personnes. L'atténuation des risques de la VBG doit donc être une priorité lorsqu'on envisage la participation de l'entreprise et de la communauté à toutes les étapes de l'activité.

3.2 Engagement et consultation

Un processus d'engagement et de consultation diversifié et inclusif est essentiel pour que les organisations tiennent compte des inégalités existantes au sein d'une communauté donnée et des inégalités au sein de l'organisation même. Les entreprises doivent s'efforcer de faire en sorte que les femmes participent officiellement aux discussions communautaires plus vastes concernant les impacts potentiels, les avantages et les résultats latents de tout projet donné.

À l'heure actuelle, les processus d'engagement et de consultation sont habituellement menés auprès des membres de la communauté qui occupent des postes de pouvoir. Dans bien des cas, cette approche pousse la voix des femmes en

marge. Sans tenir compte du point de vue des femmes, qui examinent souvent les décisions ayant des répercussions sur les familles et la communauté en général, les sociétés d'exploration et d'exploitation minière peuvent omettre de cerner les risques et les conséquences imprévues. Il peut entraîner une plus grande disparité lorsqu'il est question des répercussions défavorables et des avantages potentiels d'un programme d'exploration ou d'une exploitation minière.

3.3 Coûts et avantages économiques

Partout dans le monde, le secteur des minéraux est un moteur principal de la croissance économique. Malgré cela, la croissance est inégale au sein des populations et, la plupart du temps, elle ne profite pas autant aux femmes qu'aux hommes. Les femmes ont aussi tendance à être touchées de façon disproportionnée par les répercussions défavorables de l'industrie. Par exemple, dans de nombreuses communautés, les femmes sont les principales collectrices d'eau. Si un projet perturbe l'écoulement de l'eau, les routes de marche ou la faune, les responsabilités quotidiennes des femmes sont souvent rendues plus longues (c.-à-d., trouver une autre route ou une autre source d'eau) sinon plus dangereuses (p. ex., marcher plus loin, marcher dans des endroits peu familiers ou éloignés, etc.). De plus, lorsque des membres de la communauté locale sont embauchés, les femmes peuvent faire face à la stigmatisation ou à la jalousie si elles sont perçues comme enlevant de « bons emplois » aux membres masculins de la communauté.

Pour que l'industrie minière devienne un véhicule de croissance économique inclusive, il faut tenir compte de l'égalité des genres et la responsabilisation économique des femmes doit être intégrée à chaque phase d'un projet minier.⁵⁴

3.4 Manque de diversité dans la chaîne d'approvisionnement

La possibilité d'emplois directs et indirects est un avantage essentiel du secteur minier pour les communautés d'accueil. Toutefois, selon un rapport de la Banque mondiale, les femmes manquent souvent de réseaux de référence, sont concentrées dans des industries précises qui ne sont pas adaptées à l'industrie minière et sont généralement plus petites et reçoivent moins de financement, ce qui pourrait aider à compenser les retards de paiement des projets.⁵⁵ Un manque de diversité dans la chaîne d'approvisionnement peut signifier que les femmes en particulier sont souvent exclues des occasions économiques. Comme il y a moins d'entreprises dirigées par des femmes qui font l'objet de contrats le long de la chaîne d'approvisionnement, les avantages économiques de l'industrie minière ne profitent pas à tous les membres de la communauté. En outre, le fait d'être exclues des possibilités économiques officielles peut présenter des risques pour les femmes qui cherchent d'autres formes d'emploi qui les placent dans des postes précaires comme l'exploitation minière artisanale.⁵⁶

4.0 Comment surmonter ces obstacles

Dans la première partie, nous avons parlé des étapes à suivre pour faire la transition vers un milieu de travail diversifié et inclusif des genres. Ces étapes constituent un travail préparatoire essentiel à l'intégration des genres dans les communautés. Si les processus internes de votre entreprise engendrent des inégalités, de la discrimination ou sont conçus pour avantager un genre par rapport à un autre, alors, inévitablement, les efforts pour parvenir à un engagement communautaire diversifié et inclusif seront insuffisants. Cela ne veut pas dire que le travail d'amélioration des relations communautaires ne peut commencer avant que toutes les étapes de la première partie aient été suivies. Les efforts externes doivent plutôt être assortis d'efforts internes égaux visant à promouvoir l'égalité entre les sexes.

Les étapes ci-dessous préparent le terrain pour que tout programme d'exploration ou projet minier puisse commencer à fonctionner avec une approche plus inclusive en matière d'égalité entre les genres au moyen de politiques internes à l'échelle de l'entreprise, ainsi qu'à l'élaboration de solides pratiques d'engagement communauté-entreprise. Ces étapes peuvent s'appliquer à n'importe quelle étape du cycle de vie d'un projet. Les principes importants suivants peuvent nous aider à comprendre l'intersection entre l'industrie minière et le genre.

- ◆ **Tout le monde est touché par le genre** : nous sommes tous influencés par les rôles et les attentes selon le genre. Comprendre l'incidence des rôles selon le genre sur vous, vos collègues et la communauté dans laquelle vous travaillez est un processus d'apprentissage continu et mutuel.
- ◆ **N'importe qui peut être un champion de l'inclusion** : il y a de nombreuses façons pour chacun de nous de contribuer à une industrie minière plus inclusive des genres pour tous.
- ◆ **Apportez le meilleur de vous-même** : agir et fonctionner avec intégrité, gentillesse et volonté d'apprendre les uns des autres est un important état d'esprit pour être inclusif des genres.
- ◆ **Tenez compte des engagements internationaux**, comme le Cadre de développement durable des mines et métaux du Conseil international des mines et métaux, les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, l'Initiative pour la transparence dans les industries extractives ou le Pacte mondial des Nations Unies, afin d'éclairer votre approche aux relations communautaires.
- ◆ **Ne faites pas de mal** : l'industrie minière, et les projets miniers en particulier, apportent des changements majeurs aux communautés. L'utilisation d'une approche axée sur la création d'une relation constructive et positive est un objectif important.⁵⁷

Étape 1 : Réaliser une évaluation de l'impact selon le genre (EIG)ⁱⁱ

Lorsque vous arrivez dans une communauté, vous devez être prêt à écouter et à poser les bonnes questions. Si vous êtes le premier groupe de personnes sur le terrain dans une communauté, votre première rencontre sera sans aucun doute différente de celle que vous rencontrerez si vous arrivez dans une communauté qui a une histoire d'exploration et d'exploitation minière. Pour en savoir plus sur l'engagement communautaire, consultez le chapitre sur l'engagement **communautaire de l'ACPE**.

Il est essentiel de poser les « bonnes questions » lorsqu'on arrive dans une communauté. Cela commence par l'écoute active et l'évaluation des répercussions potentielles, réelles ou perçues, de vos activités d'exploration ou d'exploitation minière sur la communauté où vous exercez vos activités. Pour obtenir des réponses à ces questions, il faut des processus de mobilisation inclusifs et des approches conçues intentionnellement pour intégrer efficacement les voix des groupes sous-représentés. Vous pouvez effectuer une évaluation de l'impact selon le genre (EIG) à n'importe quelle étape de votre exploitation. Le but est de vous aider à comprendre :

- ◆ La façon dont votre exploitation influe de façon différente sur les rôles et les relations selon le genre dans divers sous-groupes de la communauté.
- ◆ Comment inclure les groupes et les points de vue sous-représentés dans les processus de prise de décisions et de planification officielles et officieuses.
- ◆ Les répercussions et les avantages différentiels potentiels de votre exploration ou de votre exploitation minière sur les genres dans la communauté.
- ◆ Comment établir des relations et obtenir un « permis d'exploitation social ».
- ◆ Comment utiliser les investissements et les ressources nécessaires aux programmes d'exploration et aux projets miniers afin de soutenir les avantages sociaux et économiques de façon équitable qui profitent à tous les membres de la communauté.

L'engagement et la consultation doivent aider à renseigner un certain nombre d'outils, de politiques et de ressources qui façonnent vos relations externes avec la communauté, notamment :

- ◆ Plans de consultation et de sensibilisation communautaires
- ◆ Mécanismes de règlement des griefs communautaires
- ◆ Plans d'impact sur l'environnement
- ◆ Plans de gestion de l'impact social
- ◆ Plans de développement communautaire
- ◆ Plans de clôture de projet

Étape 2 : Développer des politiques qui portent sur la sécurité communautaire

Les politiques élaborées à l'interne pour lutter contre le harcèlement et les agressions doivent être modifiées ou développées pour étendre leur portée. Autrement dit, les organisations doivent prendre l'initiative d'élaborer des politiques ayant des répercussions sur la violence, le harcèlement et les agressions sexuelles qui s'appliquent aux interactions entreprise-communauté. L'efficacité de ces politiques exige une relation de confiance entre l'entreprise

Vérification de sécurité : Savez-vous comment vous aideriez un collègue si vous étiez témoin d'un incident de harcèlement ou de violence? Savez-vous quelles mesures doivent être prises si vous avez été témoin d'un incident impliquant un collègue de travail dans la communauté? Où ces renseignements seraient-ils les plus utiles pour vous et vos collègues? Comment pourriez-vous intégrer cela dans le plan global de prévention en matière de sécurité?

ii See Appendix III for a step-by-step guide on conducting a GIA

et la communauté, et les communautés, en particulier les membres qui sont directement touchés par les politiques, doivent participer à l'élaboration de la façon dont ces politiques seront mises en œuvre. Par exemple, l'élaboration d'une politique de tolérance zéro en matière de harcèlement sexuel n'est efficace que lorsque les membres de la communauté se sentent habilités à faire connaître ces problèmes de façon sécuritaire. L'analyse des risques des politiques de sécurité communautaire doit faire appel à la capacité de l'organisation de favoriser une relation positive dès les premières étapes de l'engagement et de la consultation dans la collectivité même.

Ces politiques doivent être soutenues par des infrastructures ou des pratiques exemplaires qui appuient leurs objectifs. Par exemple, les femmes embauchées pour travailler sur un site de projet doivent avoir accès à un moyen de transport sûr et fiable vers et en provenance de leur lieu de travail, avoir accès à des services téléphoniques, être bien informées des processus et des mécanismes de déclaration en cas de problèmes ou de conflits, et également recevoir une liste de personnes-ressources et de personnes-ressources auxquelles elles peuvent avoir accès, comme des lignes d'assistance en cas d'agression sexuelle, des cliniques de santé, etc. **Ces ressources ne sont efficaces que si elles sont communiquées clairement, fournies à l'avance et rédigées dans la langue commune de la communauté.**

Une autre façon importante d'établir les attentes en matière de sécurité communautaire consiste à s'assurer que les codes de conduite s'appliquent aux activités internes et externes de tous les employés et entrepreneurs. Les normes de comportement doivent être respectées, et si vous avez un code de conduite en place, examinez-le pour vous assurer que les questions de harcèlement et de violence basés sur le genre y sont intégrées.

Il est essentiel d'inclure les femmes et leurs points de vue dans la conception et l'élaboration de ces politiques pour bien comprendre les façons parfois subtiles dont la sécurité doit être abordée.

D'autres mesures que vous pouvez prendre en tant qu'entreprise sont d'investir dans des services et des programmes locaux pour les femmes. Les services de santé, les refuges pour les femmes qui fuient des situations de violence basée sur le genre ou de violence familiale font partie de l'infrastructure sociale nécessaire dans les communautés pour aider tout le monde à se sentir en sécurité. De plus, l'éducation en milieu de travail qui met l'accent sur la prévention de la violence et du harcèlement peut être étendue à l'ensemble de la communauté. Offrir une formation qui attire l'attention sur la façon et les raisons pour lesquelles les conflits, la violence et le harcèlement peuvent surgir en milieu de travail peut aussi offrir des occasions de discuter de la place de la violence et du harcèlement basés sur le genre dans les communautés.

Étape 3 : Développer une approche d'engagement à l'inclusion des genres et du partenariat communautaire

Les organisations ont des processus d'engagement particuliers qui s'inspirent de leurs pratiques exemplaires, de leurs besoins et de leur structure interne. Ces processus doivent être conçus de manière à ce que les femmes aient accès à des séances d'engagement communautaire, peuvent y participer et avoir un sentiment de pouvoir. En raison de la nature systémique de la discrimination basée sur le genre, les partenariats et l'engagement communautaires nécessiteront probablement un examen et une refonte importants pour parvenir à l'inclusion des genres.

Conseils pour une consultation plus inclusive des genres :

- 1.** Tenir des réunions à divers endroits, heures et lieux de la communauté, notamment les écoles, les marchés locaux ou les églises.
- 2.** Fournir des ressources qui permettent aux hommes et aux femmes de participer à votre consultation (garde d'enfants, repas/rafraîchissements).
- 3.** Tenir des conversations qui sont pour les femmes seulement et les groupes mixtes.
- 4.** Assurez-vous que l'hôte ou l'animateur de votre rencontre a des compétences en résolution de conflit et a reçu une formation pour diriger des conversations ou des discussions favorisant l'inclusion des genres.
- 5.** Offrir de multiples façons aux membres de la communauté de fournir des commentaires, comme de grandes réunions communautaires, des sondages ou d'autres outils qui peuvent saisir un éventail de points de vue.

Innovation et inclusion

Un programme novateur mis en œuvre par le Co-Laboration Project au Pérou nommé « Alo SENACE » utilise des technologies mobiles et des textos anonymes pour surmonter les obstacles culturels et systémiques à la participation des femmes et pour favoriser la participation inclusive des membres de la communauté aux processus d'évaluation des impacts environnementaux au Pérou.

En raison des inégalités sociales et économiques qui existent dans le secteur des minéraux et dans les communautés, les organisations devront prendre des décisions délibérées et explicites sur les personnes à qui s'adresser. Dans bien des cas, le leadership communautaire officiel peut ne pas refléter la diversité d'une communauté. Pour entendre le plus grand nombre possible de membres de la communauté, dialoguer avec les principaux dirigeants communautaires afin de trouver des organisations de femmes officieuses et officielles ou des groupes locaux de femmes pour entendre leurs préoccupations ou leurs espoirs à l'égard de programmes d'exploration et de projets miniers dans leur communauté. Se laisser guider par les suggestions des membres de la collectivité locale. Par exemple, vous pouvez tenir des réunions de consultation pour les hommes ou les femmes, ou

organiser des réunions à des endroits où les gens sont déjà réunis.

Un processus de mobilisation qui vise à refléter l'équilibre entre les genres peut, à divers degrés, entrer en conflit avec les normes culturelles ou le statu quo. Il est essentiel de comprendre les attentes et les normes sociales d'une communauté donnée, particulièrement en ce qui concerne les rôles selon le genre, afin de s'assurer que ces personnes marginalisées ne sont pas à risque lorsqu'elles s'engagent à l'entreprise. Ces efforts peuvent créer une occasion de donner une voix à des parties de la communauté qui n'ont pas habituellement l'occasion de donner leur avis.

Chaque fois que vous discutez avec l'ensemble de la communauté, expliquez clairement pourquoi vous sollicitez ses commentaires, les conseils que vous espérez obtenir d'elle et les décisions ou les conseils que vous recevez de la communauté. Veillez à ce que les communautés reçoivent une réunion de suivi ou de la documentation qui décrit clairement les commentaires que votre entreprise a reçus. Les entreprises doivent maintenir des voies de communication ouvertes avec les communautés au sujet des répercussions possibles de leurs processus d'engagement.

Étape 4 : Développer un plan d'impact économique local qui appuie la responsabilisation économique des femmes

L'industrie minière peut créer des avantages économiques et sociaux nouveaux et importants qui vont au-delà de l'exploitation. Cela peut être une occasion importante de s'attaquer à l'inégalité entre les genres. En identifiant les petites et moyennes entreprises (PME) locales dirigées par des femmes et en les soutenant au moyen de stratégies d'approvisionnement intentionnelles qui appuient ces entreprises, l'industrie minière peut jouer un rôle positif. Pour ce faire, il faut comprendre les services et les ressources qui existent actuellement et ce qu'il est possible de faire pour soutenir les nouveaux entrepreneurs émergents.⁵⁸ En raison de nombreux obstacles à l'inclusion économique des femmes sont profondément compris par les femmes et visibles principalement à celles-ci, la création de processus de collaboration qui centrent les femmes dans la conception et la mise en œuvre de ces solutions est plus susceptible de produire des initiatives révolutionnaires.⁵⁹

En investissant et en soutenant intentionnellement un plus grand nombre d'entreprises appartenant à des femmes et de programmes de collaboration, les avantages pour la communauté peuvent être mieux répartis et permettre aux femmes d'avoir plus de contrôle et d'autonomie sur leurs moyens de subsistance.

Qui profite de votre présence dans la communauté?

Pensez aux services locaux que vous et vos collègues utilisez dans la collectivité. De la nourriture, de l'hébergement, de l'orientation ou de la navigation locale ou de l'accueil? Certaines des entreprises et des services locaux que vous utilisez sont-ils exploités ou détenus par des femmes? Quelles entreprises locales desservent l'exploitation? Certaines d'entre elles sont-elles exploitées ou détenues par des femmes?

Le Co-Laboratorio Project (CIRDI) est un exemple du Pérou où des méthodes et des outils spéciaux ont été utilisés pour donner une voix, de la visibilité, un accès aux ressources et des capacités aux femmes. Dans le cadre du projet Co-Laboratorio, de multiples cercles de leadership des femmes et des séances d'apprentissage et d'innovation ont eu lieu partout au Pérou. Ces espaces étaient intentionnellement interinstitutionnels entre les femmes du secteur public, du secteur privé, de la société civile, des communautés et du milieu universitaire, avec la capacité d'assumer des engagements précis en tant que produits du travail des séances et des ateliers et de favoriser des réseaux qui permettaient une communication permanente et fluide entre les femmes du secteur et les femmes touchées par celui-ci.

Étape 5 : Impliquer les hommes et les garçons

Trop souvent, les initiatives visant à lutter contre l'inégalité entre les genres ciblent les femmes et les filles. Toutefois, on reconnaît de plus en plus que les hommes et les garçons doivent participer à tout effort d'inclusion des genres. En tant que principaux bénéficiaires de l'inégalité entre les genres, les hommes et les garçons peuvent jouer un rôle unique pour relever ces défis dans l'industrie minière. Comme ils ont toujours bénéficié d'une position privilégiée dans l'industrie minière, ils peuvent être d'importants défenseurs de la diversité et de l'inclusion. Les hommes et les garçons peuvent jouer un rôle essentiel dans la promotion de l'égalité entre les genres et la modélisation de valeurs, d'attitudes et de comportements respectueux et inclusifs donne le ton pour tout le monde. C'est extrêmement important pour le développement positif des relations entre les entreprises et les communautés. Lorsqu'elles engagent les membres de la communauté, les entreprises doivent s'assurer que la communauté dans son ensemble participe aux discussions concernant les contributions économiques et sociales des femmes aux projets d'exploration et d'exploitation minière. Voici quelques façons de soutenir les hommes et les garçons en tant qu'alliés de l'égalité entre les genres :

- ◆ Organiser des ateliers qui explorent comment les gens peuvent comprendre les rôles selon le genre, comment intervenir et être plus inclusifs, et l'importance de dénoncer les inégalités.
- ◆ Menez une activité d'engagement des employés qui les sensibilise aux questions liées au genre, comme la violence faite aux femmes (Walk a Mile in Her Shoes n'est qu'un exemple).⁶⁰
- ◆ Inscrivez-vous à la campagne HeForShe (« lui pour elle ») de l'ONU, qui met les entreprises et les individus au défi de lutter contre l'inégalité entre les genres.⁶¹

Conclusion

Il peut être difficile de comprendre comment la résolution des problèmes de diversité et d'inclusion des genres peut améliorer un projet d'exploration ou d'exploitation minière. En demandant intentionnellement comment toutes les composantes de votre organisation peuvent être plus inclusives des genres, vous pouvez atténuer les risques tout en générant de plus grands avantages pour l'ensemble de la communauté. Au cours de la dernière décennie, en étant de plus en plus sensibilisées à l'égalité des genres, nous avons vu des entreprises innover en créant des partenariats locaux plus solides, en utilisant leur pouvoir d'achat de nouvelles façons et en investissant dans les communautés où elles exercent leurs activités. Ce qui est essentiel à ces efforts, c'est la volonté de se présenter, d'écouter et de se faire remettre en question. Tout le monde a un rôle à jouer dans la promotion de la diversité et de l'inclusion. En tant qu'industrie depuis longtemps considérée comme très masculine, relever le défi de l'égalité des genres est un signal puissant. L'industrie minière a l'occasion de façonner une nouvelle image de l'exploration et de l'exploitation minière en tant que secteur inclusif, sécuritaire et accueillant pour tous.

Appliquer une évaluation de l'impact selon le genre à divers stades du cycle minier

Lorsque vous entreprenez et appliquez une évaluation de l'impact selon le genre, il est important de commencer par quelques questions initiales qui peuvent vous aider à positionner votre impact sur une communauté d'une façon qui vise à être plus inclusive des genres. Voici quelques questions qui peuvent être utilisées à diverses étapes pour vous aider à évaluer l'impact de votre organisation.

QUESTION D'AUTOÉVALUATION	QU'EST-CE QUI A ÉTÉ ÉVALUÉ ET RÉALISÉ?	QU'EST-CE QUI N'A PAS ÉTÉ RÉALISÉ?	INITIATIVES ET CIBLES D'AMÉLIORATION
EXPLORATION			
1. Quelles sont les répercussions actuelles ou prévues des activités d'exploration sur les hommes et les femmes de la collectivité? Comment les programmes influenceront-ils sur leurs activités quotidiennes, l'accès à leurs ressources et le contrôle de celles-ci?			
2. L'équipe du projet a-t-elle communiqué avec un éventail de dirigeants communautaires, d'organismes locaux et de dirigeants communautaires clés, y compris des hommes et des femmes, pour établir des relations communautaires solides?			
3. Avez-vous réfléchi à la composition de votre équipe, reflète-t-elle l'équilibre entre les genres que vous encouragez et comment elle peut être accueillie par les membres de la communauté? Y a-t-il une possibilité d'avoir de hauts dirigeants sur le terrain pour aider à établir des relations?			
4. Les femmes ont-elles été consultées, centrées et incluses intentionnellement?			
5. Quelles sont les possibilités de retombées économiques locales? Y a-t-il des possibilités d'emploi, de services ou d'approvisionnement? Ces possibilités sont-elles accessibles à tous les membres de la communauté?			
6. Avez-vous effectué une cartographie des intervenants et tenu compte de tous les groupes susceptibles d'être touchés par vos activités/votre exploitation?			

QUESTION D'AUTOÉVALUATION	QU'EST-CE QUI A ÉTÉ ÉVALUÉ ET RÉALISÉ?	QU'EST-CE QUI N'A PAS ÉTÉ RÉALISÉ?	INITIATIVES ET CIBLES D'AMÉLIORATION
CONCEPTION DU SITE MINIER ET PLANIFICATION			
1. Le plan a-t-il fait l'objet d'un audit de sécurité? Tient-il compte des répercussions sur les différents membres de la communauté et prévoit-il des mesures de sécurité selon le genre?			
2. Le plan du site change-t-il ou influence-t-il sur les routines quotidiennes des membres de la communauté, et quels membres de la communauté? Cela a-t-il une incidence sur l'accès aux ressources, aux biens ou aux services locaux, et qui sont les principaux utilisateurs de ces services?			
3. Quelles sont les possibilités de retombées économiques locales? Y a-t-il des possibilités d'emploi, de services ou d'approvisionnement? Ces possibilités sont-elles accessibles à tous les membres de la communauté?			
4. Des efforts particuliers sont-ils déployés pour inclure les femmes dans les processus d'engagement et de prise de décisions?			

QUESTION D'AUTOÉVALUATION	QU'EST-CE QUI A ÉTÉ ÉVALUÉ ET RÉALISÉ?	QU'EST-CE QUI N'A PAS ÉTÉ RÉALISÉ?	INITIATIVES ET CIBLES D'AMÉLIORATION
CONSTRUCTION DE LA MINE ET DE L'INFRASTRUCTURE			
1. Quelles sont les répercussions actuelles ou prévues de la construction sur les hommes et les femmes de la collectivité? Comment influera-t-elle sur leurs activités quotidiennes, l'accès à leurs ressources et le contrôle de celles-ci? Comment l'entreprise va-t-elle composer avec ces répercussions?			
2. Le plan de construction a-t-il fait l'objet d'un audit de sécurité? Tient-il compte des répercussions sur les différents membres de la communauté?			
3. La phase de construction a-t-elle une incidence sur les activités quotidiennes des membres de la communauté? Cela a-t-il une incidence sur l'accès aux ressources, aux biens ou aux services locaux, et qui sont les principaux utilisateurs de ces services? Comment l'entreprise va-t-elle composer avec ces répercussions?			
4. Quelles sont les possibilités de retombées économiques locales? Y a-t-il des possibilités d'emploi, de services ou d'approvisionnement? Ces possibilités sont-elles accessibles à tous les membres de la communauté?			
5. Des efforts particuliers sont-ils déployés pour inclure les femmes dans les processus d'engagement et de prise de décisions?			

QUESTION D'AUTOÉVALUATION	QU'EST-CE QUI A ÉTÉ ÉVALUÉ ET RÉALISÉ?	QU'EST-CE QUI N'A PAS ÉTÉ RÉALISÉ?	INITIATIVES ET CIBLES D'AMÉLIORATION
PRODUCTION			
1. Quelles sont les répercussions actuelles ou prévues de la production sur les hommes et les femmes de la collectivité? Comment influera-t-elle sur leurs activités quotidiennes, l'accès à leurs ressources et le contrôle de celles-ci? Comment l'entreprise va-t-elle composer avec ces répercussions?			
2. La phase de production a-t-elle une incidence sur les activités quotidiennes des membres de la communauté? Cela a-t-il une incidence sur l'accès aux ressources, aux biens ou aux services locaux, et qui sont les principaux utilisateurs de ces services?			
3. Y a-t-il des mesures de sécurité en place qui tiennent compte de tous les membres de la communauté, y compris le personnel et les résidents? Ces mesures de sécurité tiennent-elles compte des hommes, des femmes et des enfants?			
4. Quelles sont les possibilités de retombées économiques locales? Y a-t-il des possibilités d'emploi, de services ou d'approvisionnement? Ces possibilités sont-elles accessibles à tous les membres de la communauté?			
5. Des efforts particuliers sont-ils déployés pour inclure les femmes dans les processus d'engagement et de prise de décisions?			

QUESTION D'AUTOÉVALUATION	QU'EST-CE QUI A ÉTÉ ÉVALUÉ ET RÉALISÉ?	QU'EST-CE QUI N'A PAS ÉTÉ RÉALISÉ?	INITIATIVES ET CIBLES D'AMÉLIORATION
REMISE EN ÉTAT/FERMETURE			
1. Les plans de fermeture tiennent-ils compte de la façon dont les hommes et les femmes de la communauté seront touchés?			
2. A-t-on tenu compte des risques sociaux et économiques pour les membres de la communauté, particulièrement pour les hommes et les femmes?			
3. Quelles sont les possibilités de retombées économiques locales? Y a-t-il des possibilités d'emploi, de services ou d'approvisionnement? Ces possibilités sont-elles accessibles à tous les membres de la communauté?			
4. Des efforts particuliers sont-ils déployés pour inclure les femmes dans les processus d'engagement et de prise de décisions?			
5. La viabilité économique, environnementale et sociale de tous les membres de la communauté est-elle prise en compte au-delà de la durée de vie de la mine?			

Annexes



Annexe I : Global Diversity and Inclusion Benchmarks (GDIB) (Points de référence mondiaux en matière de diversité et d'inclusion, GDIB)

La boîte à outils GDIB a été créée par le Center for Global Inclusion dans l'espoir de créer un monde meilleur et d'améliorer les performances organisationnelles. Les bases de référence des GDIB sont divisées en quatre groupes qui sont ensuite divisés en quatorze catégories.

BASE	INTERNE	RAPPROCHEMENT	EXTERNE
Vision, leadership et structure	Recrutement et perfectionnement, avantages sociaux, rémunération, et apprentissage	Évaluations, communications et durabilité	Responsabilité sociale, produits et services, marketing et diversité des fournisseurs

La trousse d'outils présente cinq approches différentes à l'établissement de références de base et d'objectifs en matière de diversité et d'inclusion, reconnaissant qu'une seule solution ne convient pas à tous. Il se peut que certaines catégories ne s'appliquent pas à votre modèle d'affaires ou à votre projet d'exploration, mais la trousse d'outils peut être adaptée à vos besoins.

Les GDIB proposent les approches suivantes pour favoriser un espace plus diversifié et inclusif :

- 1) Compétence** : Améliorer les compétences, les connaissances et les capacités – cela signifie se concentrer sur l'augmentation de la compétence des personnes à interagir efficacement en tenant compte des similitudes et des différences.
- 2) Conformité** : Conformité aux lois et aux règlements – la plupart des organisations ont des lois, des règles, des codes de conduite, des lignes directrices ou des normes qui dictent la façon dont les personnes au sein de ces organisations (et parfois à l'extérieur) doivent se comporter.
- 3) Dignité** : Affirmant la valeur et l'interdépendance de chaque personne, cela inclut des perspectives séculières et religieuses qui reconnaissent la valeur et le mérite inhérents de chaque être humain.
- 4) Développement organisationnel** : Améliorer le rendement organisationnel – cette approche soupèse les objectifs de rendement afin de déterminer les mesures à prendre pour optimiser le rendement.
- 5) Justice sociale** : Traiter les gens de façon équitable et éthique – disons simplement que cette approche vise à instaurer la justice et l'équité pour tous.

Annexe II : Réaliser une évaluation de l'impact selon le genre⁶²

Étape 1 : Évaluation de base

Une évaluation de l'impact selon le genre doit commencer par une étude préliminaire. Il s'agit d'établir un profil des conditions socioéconomiques des ménages et des communautés touchés par un projet minier, pétrolier ou gazier et d'identifier toutes les personnes susceptibles d'être touchées. Une étude préliminaire comprendrait habituellement des renseignements démographiques et économiques, y compris les niveaux de revenu et de pauvreté. Ces renseignements devraient être ventilés selon le sexe, l'âge, l'origine ethnique, l'indigénéité et toute autre forme d'identité ou de marginalisation pertinente pour la communauté.

Si une évaluation de l'impact selon le genre vise à déterminer les répercussions qu'un projet minier, pétrolier ou gazier aura sur les femmes, les hommes, les garçons et les filles, ainsi que les relations entre eux, il est important de comprendre qui fait quoi dans la communauté, et qui a accès aux ressources et aux avantages dans cette communauté et qui en a le contrôle. Une étude préliminaire devrait donc chercher à comprendre la répartition du travail entre les genres (ou les rôles et les responsabilités des femmes et des hommes) et à développer un « profil d'accès et de contrôle » en plus de recueillir des données socioéconomiques de base.

Étape 2 : Dialogue et analyse

Le dialogue et l'analyse peuvent s'articuler autour de quatre questions principales :

1. Comprendre les causes structurelles et institutionnelles de l'inégalité entre les genres et de la marginalisation des femmes
2. Comprendre les obstacles à la participation des femmes aux processus décisionnels et la façon de les surmonter
3. Comprendre les besoins pratiques des femmes en matière de genre et leurs intérêts stratégiques en matière de genre et la façon dont le projet de l'industrie extractive pourrait nuire ou aider les femmes à les réaliser
4. Déterminer les répercussions du projet et les façons d'éviter ou de minimiser les répercussions négatives

Ces quatre questions ou points focaux de dialogue et d'analyse ne s'excluent pas mutuellement. Il y aura des chevauchements entre les deux. Le dialogue et l'analyse doivent être un processus itératif dans le cadre duquel les enjeux sont réexaminés au fur et à mesure que d'autres renseignements émergent dans le cadre du dialogue et de l'analyse. Cela devrait se poursuivre tout au long de la durée du projet et ne pas se terminer après son approbation. Selon le contexte local et le point de vue des femmes de la collectivité touchée par le projet, d'autres enjeux pourraient devoir être pris en compte à cette étape de l'évaluation de l'impact selon le genre.

Le point de départ pour l'entreprise et les membres de la communauté touchés consiste à identifier les établissements pertinents.

Étape 3 : Planification

La présente section porte sur l'étape de la planification de l'évaluation de l'impact selon le genre et comprend la détermination et l'acceptation des mesures avec la communauté, la documentation des nombreuses mesures qui découleront de l'étude préliminaire, ainsi que le dialogue et l'analyse.

Ces mesures doivent être documentées dans les documents de planification et de gestion de projet pertinents, notamment :

- ◆ Ententes de partage des avantages et d'indemnisation entre l'entreprise et la communauté
- ◆ Les plans de développement communautaire, qui peuvent inclure un soutien aux programmes de responsabilisation auto-identifiés des femmes ou aux stratégies de moyens de subsistance
- ◆ Consultations sur l'engagement des entreprises et des communautés et plans de prise de décisions
- ◆ Protocoles du mécanisme de règlement des griefs communautaire
- ◆ Plans d'action pour la réinstallation
- ◆ Plans de gestion environnementale
- ◆ Plans de gestion de l'impact social
- ◆ Plans d'approvisionnement et d'emploi locaux
- ◆ Plans de sûreté et de sécurité, y compris dans les ententes ou les contrats avec les fournisseurs de sécurité externes
- ◆ Plans de clôture de projet

Le plan d'action pour l'égalité entre les genres doit être un document accessible au public afin qu'il y ait une responsabilité claire à l'égard des impacts sur les genres du projet de l'industrie extractive et de l'engagement de l'entreprise pour éviter et atténuer les impacts négatifs. Le fait de rendre public le plan d'action pour l'égalité entre les genres favorisera également l'amélioration des pratiques dans le secteur de l'extraction en général. Enfin, en plus de publier le plan d'action pour l'égalité entre les genres, le contenu du plan doit être disponible dans un langage commun et communiqué par d'autres moyens, comme lors de réunions communautaires, afin de s'assurer que tous les membres de la communauté comprennent les engagements de l'entreprise.



BIBLIOGRAPHIE :

- 1 Forum économique mondial, « The Corporate Gender Gap Report, » 2010, <http://jpn.up.pt/pdf/corporate2010.pdf>.
- 2 Ce nombre est la moyenne prise à partir de certains segments de l'industrie. Pour certains segments de l'industrie, les femmes représentaient les pourcentages suivants de toutes les occupations : exploitation minière, 16 %, extraction et broyage, 14 %, soutien, 17 %, première transformation des métaux, 12 %, exploration 29 %. RHiM « L'aperçu du marché du travail dans l'industrie minière canadienne de 2019 », <https://www.mih.ca>.
- 3 Statistiques Canada, 2016, recensement de la population.
- 4 BSR. « Women's Economic Empowerment in Sub-Saharan Africa: Recommendations for the Mining Sector, » 2017, <https://www.bsr.org>.
- 5 CSRMI, « Mining and Local Development: Examining the gender dimensions of agreements between companies and communities, » 2014, <http://www.socialimpactassessment.com/documents/Mining-and-Local-Level-Development-FULL.pdf>.
- 6 Oxfam, « Gender and the Extractive Industries: Putting Gender on the Corporate Agenda, » 2016, <https://www.oxfam.org.au>.
- 7 McKinsey and Company, « Diversity Matters Report, » 2015, <https://assets.mckinset.com/> <https://assets.mckinsey.com/~media/857F440109AA4D13A54D9C496D86ED58.ashx>.
- 8 Rachel Pannett, « Mine the Gap: More Women Embrace Mining Career, » *Wall Street Journal*, 2017, <https://www.wsj.com/articles/mine-the-gap-more-women-embrace-mining-careers-1512729000>.
- 9 Au Canada, on s'attend à ce que l'industrie minière doive embaucher environ 97 450 travailleurs au cours des 10 prochaines années (de 2019 à 2029) en raison d'une retraite massive qui approche à grands pas. RHiM, « L'Aperçu du marché du travail dans l'industrie minière canadienne » 2019, <https://www.mih.ca>.
- 10 PWC, « Mining for Talent: a study of women on boards in the mining industry » 2013, <https://www.pwc.co.uk>.
- 11 Women in Mining, « Welcoming to Women: An Action Plan for Canada's Mining Employers, » 2016, <http://wimcanada.org>.
- 12 The World Bank, « Gender Dimensions of the Extractive Industry, » 2009, <https://www.ifc.org>.
- 13 Robin J. Ely et Debra E. Meyerson, « An organizational approach to undoing gender: The unlikely case of the offshore oil platforms, » *Research in Organizational Behavior* 30 (2010) : 3 -34
- 14 Neena Bhandari, « Women Take the Wheel in Australia's Trucking Sector. TerraViva United Nations. Inter Press Service News Agency, » 2014, <http://www.ipsnews.net/2014/05/women-take-wheel-australias-trucking-industry/>.
- 15 Women in Mining, « Welcoming to Women: An Action Plan for Canada's Mining Employers, » (2016), <http://wimcanada.org/wp-content/uploads/2017/01/WIM-NAP-book-full.pdf>.
- 16 Deloitte, « Tracking the Trends 2018: The Top 10 Issues Shaping Mining, » 2018, <http://www.mining.com/wp-content/uploads/2018/01/Deloitte-Tracking-the-Trends-Global-Mining-Study-FINAL.pdf>.

- 17 PWC, « Mining for Talent: a study of women on boards in the mining industry » 2013, <https://www.pwc.co.uk>.
- 18 Women in Mining, « Welcoming to Women: An Action Plan for Canada's Mining Employers, » 2016, <http://wimcanada.org>.
- 19 Women in Mining, « Welcoming to Women: An Action Plan for Canada's Mining Employers, » (2016),.
- 20 Erik Larson, « New Research: Diversity + Inclusion = Better Decision Making at Work, » *Forbes*, 2017 <https://www.forbes.com/sites/eriklarson/2017/09/21/new-research-diversity-inclusion-better-decision-making-at-work/#251dd4434cbf>.
- 21 OCHR, « Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, » 2011, <https://www.ohchr.org>.
- 22 Erin Brandt, « Focus on Fairness: Garcia v. Tahoe Resources, » 2017 *CanLII* <https://canliiconnects.org>.
- 23 Oxfam, « Gender and the Extractive Industries: Putting Gender on the Corporate Agenda, » 2016, <https://www.oxfam.org.au>.
- 24 Ibid.
- 25 Ibid.
- 26 Plus d'un tiers des répondantes ont indiqué qu'il était « probable » ou « très probable » qu'elles quitteraient l'industrie dans les cinq ans, comparativement à moins d'un cinquième des répondants. RHM, « Explorer l'inclusion des genres, » 2016, <https://www.mihr.ca>.
- 27 Women in Mining, « Welcoming to Women: An Action Plan for Canada's Mining Employers, » 2016, <http://wimcanada.org>.
- 28 Catalyst, « Infographic: What is unconscious bias? » (2014) <https://www.catalyst.org/research/infographic-what-is-unconscious-bias/>.
- 29 Patricia Yancey Martin, « Said and Done » versus « Saying and Doing »: Gendering Practices, Practicing Gender at Work, » *Gender and Society* 17:3 (2003).
- 30 O'Mara, Julie, et Richter, Alan, « Global Diversity & Inclusion Benchmarks » 2011, www.diversitycollegium.org.
- 31 Gouvernement du Canada, « Ressources : Analyse comparative entre les sexes plus, » <https://cfc-swc.gc.ca/gba-acis/index-en.html>.
- 32 Women in Mining, « Welcoming to Women: An Action Plan for Canada's Mining Employers, » 2016, <http://wimcanada.org>.
- 33 Society of Human Resources Management (SHRM), « Leveraging Workplace Flexibility for Engagement and Productivity, » 2014, <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/special-reports-and-expert-views/Documents/Leveraging-Workplace-Flexibility.pdf>.
- 34 Catalyst. *How to Combat Unconscious Bias as a Leader in Your Organization*. New York: Catalyst, 11 décembre 2014.

- 35 Pew Research Center, « Majority of Women in Male-Dominated Workplaces Say Sexual Harassment is a Problem in Their Industry, » *Fact Tank*, 2018, <https://www.pewresearch.org/>.
- 36 Joni Hersch, « Compensating Differentials for Sexual Harassment, » 2011, American Economic Association, <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.101.3.630>.
- 37 Occupational Safety, « Workplace harassment complaints in Ontario double after law takes effect, » 2018, <https://www.cos-mag.com/psychological-health-safety/35629-workplace-harassment-complaints-in-ontario-double-after-law-takes-effect/>.
- 38 RHM, « Women in Mining, » 2011, <https://www.afn.ca/uploads/files/iisem/mihr-wim.pdf>.
- 39 Chambre des communes, Comité permanent de la condition féminine, « Agir pour mettre fin à la violence faite aux jeunes femmes et aux filles au Canada, » 2017, <https://www.ourcommons.ca/Content/Committee/421/FEWO/Reports/RP8823562/feworp07/feworp07-f.pdf>
- 40 Lisa Simpson, « La victimisation avec violence chez les lesbiennes, gais et bisexuels au Canada, 2014 » Statistiques Canada V38:1, 2018, 85-002-X, <https://www150.statcan.gc.ca>.
- 41 Pour obtenir des conseils sur le développement d'une politique sur le harcèlement en milieu de travail, voir : Workplace Safety North, « Developing Workplace Violence and Harassment Policies and Programs, » https://www.workplacesafetynorth.ca/sites/default/files/resources/Developing_Workplace_Violence_and_Harassment_Policies_Programs.pdf.
- 42 Pour obtenir des conseils sur le développement de procédures en matière de règlement de griefs des employés, voir : Banque européenne pour la reconstruction et le développement, « Employee Grievance Mechanism: Guidance Note » 2017, <https://www.ebrd.com/documents/admin/employee-grievance-mechanism.pdf?blobnocache=true>.
- 43 Pour obtenir des renseignements sur l'évaluation des risques en milieu de travail et le développement de procédures pour gérer les risques, voir : Infrastructure Health and Safety Association, « Workplace Violence and Harassment Toolkits, » https://www.ihsa.ca/topics_hazards/wpvh_toolkit.aspx.
- 44 Ministère du Travail, « La violence et le harcèlement au travail : comprendre la Loi, » *Gouvernement de l'Ontario*, 2016, https://files.ontario.ca/wpvh_guide_french.pdf.
- 45 RHM, « Exploring Diversity and Inclusion: Strengthening Mining's Talent Alloy, » 2016, https://www.mihr.ca/pdf/MiHR_Diversity_Report_EN_WEB.pdf.
- 46 Ibid.
- 47 Pour obtenir plus de renseignements sur ces initiatives, voir : Aboriginal Women in Mining, https://www.facebook.com/pg/AboriginalWomenInMining/about/?ref=page_internal and Women in Resource Development, <https://wrdc.ca/>.
- 48 Pour obtenir des conseils, voir : Occupational Health and Safety Council Ontario, « Developing Workplace Violence and Harassment Policies and Programs » (2010) à : https://www.workplacesafetynorth.ca/sites/default/files/resources/Developing_Workplace_Violence_and_Harassment_Policies_Programs.pdf.
- 49 Pour obtenir plus de renseignements, voir : Infrastructure Health and Safety Association, « Workplace Violence and Harassment Toolkits », https://www.ihsa.ca/topics_hazards/wpvh_toolkit.aspx.

50 Société financière internationale (IFC), « Unlocking Opportunities for Women and Business, » 2018, <https://www.commdev.org>.

51 Gibson, G., K. Yung, L. Chisholm, et H. Quinn avec Lake Babine Nation et Nak'azdli Whut'en. 2017. Communautés autochtones et camps industriels : Promoting healthy communities in settings of industrial change. Victoria, C.-B.: The Firelight Group.

52 Cane, Isabel, Amagalen Terbish, Onon Bymbasuren, « *Mapping Gender Based Violence and Mining Infrastructure in Mongolian Mining communities*, » 2014, University of Queensland, <https://im4dc.org/wp-content/uploads/2013/09/Mapping-gender-based-violence-and-mining-infrastructure-in-Mongolian-mining-communities-Full-Report2.pdf>.

53 Ibid.

54 BSR « Recommendations for the Mining Sectors, » 2017, <https://www.bsr.org>.

55 Groupe de la Banque mondiale, « Women in the Supply Chain » à : https://olc.worldbank.org/system/files/WB_Nairobi_Notes_3_RD3.pdf.

56 Pour une étude de cas sur la diversité dans la chaîne d'approvisionnement, voir : Canadian International Resources and Development Institute, « Enhancing Gender Equality in the Mining Sector: through CIRDI's Co-Lab Peru, » 2018, <https://cirdi.ca>.

57 De plus en plus, on s'attend à ce que l'exploitation minière aille au-delà de « ne pas faire de mal » pour apporter une contribution positive, notamment aux objectifs de développement durable 2030 (ODD) des Nations Unies.

58 Société financière internationale, « Unlocking Opportunities for Women and Business, » 2018, <https://www.commdev.org>.

59 Canadian International Resources and Development Institute, <https://cirdi.ca/project/co-laboratorio-peru/>.

60 « Walk a Mile in Her Shoes » à : <https://www.walkamileinher shoes.org/>.

61 « HeForShe » at: <https://www.heforshe.org/en>.

62 Hill, C, Madden, C & Collins, *A Guide to Gender Impact Assessment for the Extractive Industries*, 2017, Oxfam, Melbourne.



PROSPECTORS &
DEVELOPERS
ASSOCIATION
OF CANADA

ASSOCIATION
CANADIENNE DES
PROSPECTEURS ET
ENTREPRENEURS