



RENFORCER LES EFFECTIFS DE L'INDUSTRIE MINIÈRE

Explorer
l'inclusion des
genres



Financée en partie par le gouvernement du Canada par l'entremise du Programme d'appui aux initiatives sectorielles.

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

Tous droits réservés © Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM), 2016

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

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière

260, chemin Hearst, bureau 401

Kanata (Ontario) K2L 3H1

Tél. : 613 270-9696

Télécopieur : 613 270-9399

Courriel : research@mihhr.ca

Vous pouvez également consulter le site Web :

www.conseilrhim.ca

Publiée en 2016

Table des matières

Liste des figures	ii
Remerciements	iii
Sommaire	1
Contexte et introduction	5
Les femmes dans le secteur minier	5
Pourquoi si peu de femmes?	6
Culture du milieu de travail	7
Cheminements de carrière	9
Objectifs et méthodologie	10
Objectifs de l'étude	10
Méthodologie	11
Profil des participants	12
Conclusions	14
Constatations relatives à la culture du milieu de travail	15
Le milieu de travail est-il respectueux et accueillant?	15
Y a-t-il du harcèlement?	18
Conciliation travail-vie personnelle	20
La culture convient-elle?	22
Constatations relatives au cheminement de carrière	26
Le secteur minier comme choix de carrière	26
Étapes de l'avancement de carrière	28
Facteurs qui façonnent les projets de carrière	31
Constatations relatives à l'engagement des employeurs	34
Stratégies recommandées à l'échelle de l'industrie	36
Annexe	41
Analyse documentaire	41
Sondage	41
Entrevues téléphoniques	43
Validation des résultats	43
Outils de collecte de données	43
Tableaux de données du sondage	44
Références	46

Liste des figures

Figure 1 : Représentation des femmes dans les industries des ressources naturelles, 2012 (pourcentage de la main-d'œuvre)	6
Figure 2 : Points de vue sur le milieu de travail – ambiance d'équipe	16
Figure 3 : Points de vue sur le milieu de travail – milieu de travail respectueux	17
Figure 4 : Points de vue sur le milieu de travail – inclusion des personnes qui sont différentes	18
Figure 5 : Expérience de harcèlement au travail, hommes et femmes travaillant dans un bureau ou sur le terrain	19
Figure 6 : Capacité à aménager l'horaire de travail, travail dans un bureau et sur le terrain	21
Figure 7 : Impact d'avoir à s'adapter à la culture de travail du secteur minier	23
Figure 8 : Réponses au sondage du Conseil RHIM auprès de chercheurs d'emplois	26
Figure 9 : Points de vue sur la facilité pour les femmes de réussir dans le milieu de travail	32
Figure 10 : Probabilités de quitter le secteur minier dans les cinq prochaines années	33



Remerciements

Le Conseil RHIM tient à remercier les hommes et les femmes qui ont pris le temps de répondre aux sondages et de partager leurs expériences et points de vue dans le cadre d'entrevues et de groupes de discussion. Sans leur participation, cette recherche n'aurait pas été possible.

Le Conseil RHIM tient également à remercier le comité de direction de la recherche qui, grâce à ses conseils, son expertise et ses connaissances, a joué un rôle capital dans l'élaboration de cette étude.

- Beverly Blanchard, Association des femmes autochtones du Canada
- Elizabeth Croft, Université de la Colombie-Britannique
- Heather Ednie, Women in Mining Canada.
- Dean Laplonge, Factive
- Amy Mac Con, Teck Resources ltée
- Patty Moore, Institut canadien des mines
- Jennifer Pelletier, Université de la Colombie-Britannique
- Sereena Roscoe, BHP Billiton



Sommaire

Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM) a réalisé trois études visant à déterminer les obstacles à l'emploi de même que les stratégies qui permettront d'augmenter la représentation des femmes, des populations autochtones et des immigrants dans la main-d'œuvre. En s'appuyant sur les conclusions d'une étude antérieure sur les femmes dans le secteur, la présente étude examine les obstacles sexospécifiques tels que les perçoivent et vivent les hommes et les femmes.

Les femmes constituent actuellement 17 % de la main-d'œuvre du secteur minier, contre 14 % il y a une décennie. Bien que le taux ait augmenté, on est loin de la parité. Il existe toujours un écart entre les sexes, et ce, malgré les initiatives visant à sensibiliser l'industrie et à stimuler l'embauche de femmes dans le secteur.

Une combinaison de solutions collaboratives devra être adoptée pour attirer et retenir plus de femmes dans l'industrie minière, que ce soit en encourageant les jeunes filles à étudier les sciences et les mathématiques, en véhiculant une image inclusive de l'industrie, ou en nommant plus de femmes à des postes de haute direction et aux conseils d'administration. Afin de favoriser la participation des femmes dans le secteur, la présente étude examine l'incidence de la culture du milieu de travail sur les hommes et les femmes de même que les aspects sexospécifiques du cheminement de carrière.

Principales constatations

La présente étude se fonde sur les données recueillies dans le cadre d'une recherche antérieure, d'une analyse de pratiques reconnues, d'un sondage et d'entrevues menées auprès d'employés du secteur minier, ainsi que de consultations avec des intervenants de l'industrie. Voici un résumé des principales constatations de l'analyse des données du sondage et des entrevues menés auprès des participants à l'étude.

■ Les hommes et les femmes n'ont pas la même perception et expérience des milieux miniers.

En règle générale, les travailleurs du secteur minier décrivent leur milieu de travail comme étant respectueux et axé sur l'esprit d'équipe. Certaines différences d'opinions révélatrices ont toutefois été constatées entre les hommes et les femmes. Les expériences vécues par

les femmes étaient moins positives et ces dernières étaient plus susceptibles de déclarer avoir été témoin de railleries, d'un manque d'ambiance d'équipe et de harcèlement.

Une autre différence de perception entre les hommes et les femmes suggère que la culture du milieu de travail est « sexiste ». Les femmes étaient presque deux fois plus susceptibles que les hommes de déclarer des difficultés d'adaptation à la culture du milieu de travail (44 % contre 23 %). Les femmes ont moins bien coté que les hommes les questions visant à déterminer à quel point elles se sentent à l'aise dans leur milieu de travail (p. ex. à quel point ce milieu leur convient). La majorité des répondants au sondage (hommes et femmes) ont indiqué qu'il est « souvent » ou « habituellement » plus difficile pour les femmes de réussir dans leur milieu de travail.



■ **La conciliation travail-vie personnelle constitue un défi pour tout le monde.**

La capacité de concilier le travail, la vie personnelle et les demandes familiales continue d'être un défi pour les femmes qui désirent travailler dans le secteur minier — la capacité de répondre aux besoins d'une jeune famille demeure une préoccupation, surtout dans les régions éloignées et les postes de travailleur volant. Il est de plus en plus reconnu, tant dans le secteur minier que dans d'autres secteurs, que ces enjeux ne sont pas exclusifs aux femmes. Les hommes assument en effet une plus grande part des responsabilités familiales et la génération du millénaire s'attend à pouvoir concilier pleinement travail et vie personnelle. Les employeurs qui désirent attirer et conserver des travailleurs qualifiés trouvent des façons de répondre à ces attentes.

■ **La perception de la culture du milieu de travail a une incidence sur le recrutement et le maintien en poste.**

Pour conserver les travailleurs qualifiés, les employeurs auront avantage à examiner la culture du milieu de travail et le cheminement de carrière du point de vue de l'équité entre les sexes. Les participantes à l'étude ont été plus nombreuses que les hommes à affirmer qu'elles s'attendaient à quitter le secteur minier au cours des cinq prochaines années, plus d'un tiers ayant indiqué que cela était « probable » ou « très probable ». En outre, les répondants au sondage qui se sentaient moins à l'aise dans leur milieu de travail étaient également plus susceptibles de quitter le secteur au cours des cinq prochaines années.

La perception du milieu de travail et les possibilités de carrière sont des aspects importants pour une industrie qui cherche à attirer et retenir des gens de talent. Pour attirer les meilleurs éléments, il est utile de compter parmi ses effectifs de gens qui feront office de véritables champions de l'industrie. L'étude a toutefois révélé certaines lacunes à ce sujet. Les participantes au sondage perçoivent l'industrie de façon positive, mais ne sont pas aussi susceptibles de la recommander à d'autres femmes. Les personnes qui ont répondu que la culture ne leur convenait pas ou que le milieu de travail n'était ni accueillant ni respectueux étaient moins susceptibles de le recommander à des personnes leur ressemblant (des amis proches ou des membres de leur famille).

■ **L'accès aux réseaux miniers continue de nuire à une diversité accrue de la main-d'œuvre.**

Être informé des offres d'emploi et des possibilités de carrière dans le secteur minier peut aussi représenter tout un défi. Il semble particulièrement important de disposer d'un réseau personnel, mais les femmes ont souligné avoir de la difficulté à accéder aux réseaux de l'industrie.

■ **Le harcèlement au travail fait du tort aux travailleurs du secteur minier.**

Les résultats du sondage révèlent que les cas de harcèlement sont peu fréquents dans bon nombre de milieux de travail, plus de la moitié des répondants ayant déclaré n'avoir « jamais » ou « presque jamais » été témoins de harcèlement, d'intimidation ou de violence sur leur lieu de travail. Il n'en demeure pas moins qu'un répondant sur cinq a indiqué avoir été témoin de ces comportements au moins une fois par mois et un répondant sur huit, en avoir été victime au moins une fois par mois. Une différence marquée a été observée entre l'expérience rapportée par les hommes et les femmes. Près du tiers des femmes (32 %) ont indiqué avoir été victimes de harcèlement, d'intimidation ou de violence au travail au cours des cinq dernières années, contre moitié moins (16 %) chez les hommes. Près d'une répondante travaillant sur le terrain sur cinq (18 %) a indiqué avoir été victime de harcèlement, d'intimidation ou de violence au travail sur une base mensuelle, hebdomadaire ou quotidienne au cours des cinq dernières années.



Recommandations

Les résultats de l'étude suggèrent que l'industrie minière est un secteur en pleine transition au chapitre de l'inclusion. Bien que les obstacles à l'inclusion des femmes soient graduellement surmontés, les progrès sont lents et inégaux à l'échelle de l'industrie. Même si la plupart des participants sont d'avis que les choses évoluent, bon nombre de milieux de travail sont toujours qualifiés de « machistes » et de « club de vieux copains ». Le cheminement de carrière demeure traditionnel et des dynamiques subtiles empêchent les femmes de gravir les échelons.

Selon les résultats de l'étude et conformément à des suggestions émanant d'une étude antérieure du Conseil RHiM, les recommandations fondées sur des données probantes suivantes sont proposées.

✓ Améliorer la culture du milieu de travail

- Doter les gestionnaires et employés des compétences requises pour forger un milieu de travail inclusif.
- Élaborer des stratégies de soutien de la conciliation travail-vie personnelle adaptées à l'industrie.
- Modifier le discours de l'industrie afin de favoriser une plus grande inclusion des genres.

✓ Bâtir des cheminements de carrière fructueux

- Élaborer des documents d'information et des partenariats avec des établissements d'enseignement et d'autres intervenants afin d'offrir aux chercheurs d'emploi des renseignements utiles sur les emplois disponibles.
- Concevoir d'autres cheminements de carrière permettant de perfectionner une large gamme de compétences tout en tenant compte des différences individuelles.
- S'attaquer au risque de roulement du personnel féminin dans le secteur.
- Profiter de l'introduction de la réglementation en matière de divulgation « se conformer ou s'expliquer » relative à la représentation des femmes à des postes de haute direction dans les sociétés cotées en bourse.



Les employeurs de l'industrie des mines et des minéraux ne restent cependant pas inactifs face à ces défis. Un peu moins de la moitié des répondants au sondage ont en effet indiqué que leur employeur prend « souvent » ou « toujours » des mesures pour augmenter le nombre de femmes dans les lieux de travail. Le Conseil RHiM et d'autres organismes travaillent à la mise en œuvre d'initiatives mettant à profit les conclusions de la présente étude. Des exemples de mesure positives adoptées au niveau local sont présentés dans le recueil d'études de cas et leçons tirées connexes, intitulé *Renforcer les effectifs de l'industrie minière : Pratiques d'inclusion*.



Contexte et introduction

Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM) entreprend des initiatives afin d'aider le secteur à contrer la pénurie de main-d'œuvre et de ressources compétentes.

Une série de trois études sur la diversité a été élaborée pour appuyer ces efforts, mieux comprendre les obstacles à l'emploi que des groupes particuliers (c'est-à-dire les femmes, les immigrants et les peuples autochtones) doivent surmonter dans le secteur minier, et élaborer des stratégies ciblées favorisant un plus grand engagement.

L'étude *Renforcer les effectifs de l'industrie minière — Explorer l'inclusion des genres* s'appuie sur les conclusions de recherches antérieures du Conseil RHIM et examine les obstacles sexospécifiques de même que les possibilités et expériences du point de vue d'hommes et de femmes travaillant dans le secteur minier. L'étude a pour but d'aider les intervenants de l'industrie à mieux comprendre le marché du travail et plus particulièrement l'incidence du genre sur l'inclusion dans le secteur minier.

Les femmes dans le secteur minier

Les femmes ne représentent actuellement que 17 % de la main-d'œuvre nationale totale du secteur minier (Conseil RHIM, 2015, p. 36).

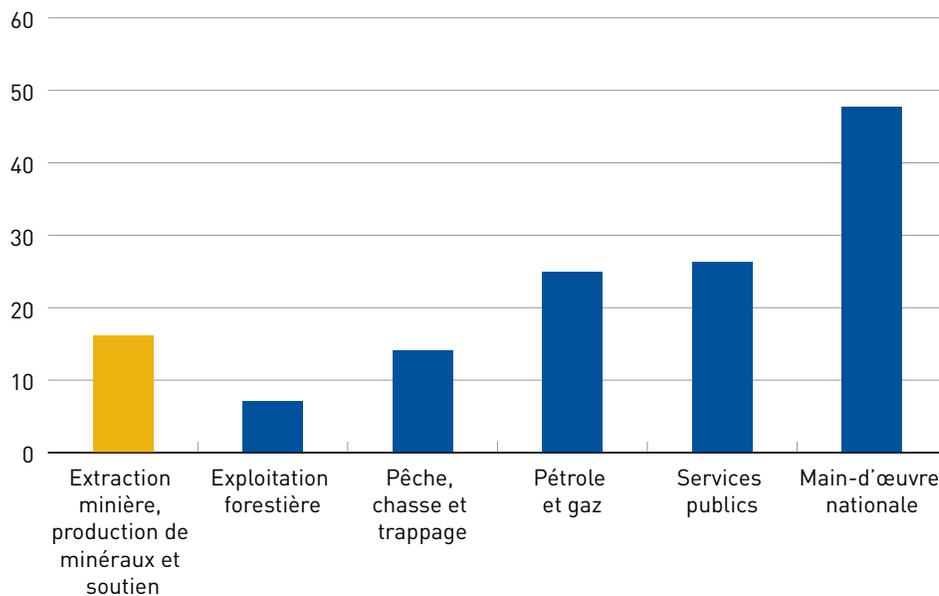
Les femmes dans le secteur minier

Dans le sondage 2015 du Conseil RHIM sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs, les employés ont indiqué que l'embauche de femmes est une priorité pour répondre à leurs besoins (Conseil RHIM, 2015, p. 33). Les femmes continuent toutefois d'être sous-représentées dans l'industrie minière. Elles ne représentent actuellement que 17 % de la main-d'œuvre nationale totale du secteur minier (Conseil RHIM, 2015, p. 36). Bien que ce taux ait augmenté par rapport à 14 % il y a une décennie (CAFIM, 2005, p. 46), on est loin du 48 % de la population active au Canada que forment les femmes (Statistique Canada, 2014).

Dans certaines catégories professionnelles, les femmes ne représentent que 5 % des travailleurs miniers (Conseil RHIM, 2015, p. 36). Le niveau de représentation des femmes est le plus bas dans la catégorie « gens de métier et personnel en production », soit 4 %. Par ailleurs, les femmes représentent plus de la moitié de la main-d'œuvre dans les catégories

« travailleurs de soutien » et « professions des domaines des ressources humaines et des finances » (Conseil RHiM, 2015, p. 36). Puisque le secteur accuse toujours un retard par rapport à d'autres secteurs des ressources, la possibilité d'augmenter la représentation des femmes dans l'industrie est bien réelle.

Figure 1 : Représentation des femmes dans les industries des ressources naturelles, 2012 (pourcentage de la main-d'œuvre)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, 2013, Statistique Canada, 2012

Pourquoi si peu de femmes?

Nombreux sont ceux au sein de l'industrie qui aimeraient savoir pourquoi le taux de représentation des femmes dans la main-d'œuvre du secteur minier demeure bas. Des études antérieures menées par l'industrie et des universitaires ont permis de cerner des obstacles propres à l'industrie qui nuisent à l'embauche des femmes. Selon ces études, les femmes sont notamment confrontées aux obstacles suivants :

- Manque de sensibilisation aux carrières et perceptions négatives des carrières dans le secteur minier
- Pénurie de femmes qualifiées
- Pratiques de travail rigides (p. ex. horaires, travail en région éloignée, travail sur des sites accessibles par avion)
- Manque de femmes à des postes de haute direction et donc manque de modèles et de mentors
- Culture du milieu de travail problématique
- Manque de possibilités d'avancement professionnel

(Conseil RHiM, 2013; WIM et Conseil RHiM, 2010; Hughes, 2012)

Une combinaison de solutions devra être adoptée pour atténuer ces obstacles, que ce soit en encourageant les jeunes filles à étudier les sciences et les mathématiques, en véhiculant une image inclusive de l'industrie, ou en nommant plus de femmes qualifiées à des postes de haute direction et du conseil d'administration. L'industrie est consciente que pour augmenter la représentation des femmes parmi ses effectifs, les employeurs doivent mettre à profit les talents des femmes et créer des occasions leur permettant de donner le meilleur d'elles-mêmes.

La présente étude vise donc à déterminer comment les cultures en milieu de travail peuvent favoriser une plus grande diversité des genres ou engendrer d'autres obstacles. L'étude a également pour but d'examiner comment ces obstacles se manifestent à diverses étapes du cheminement de carrière et plus particulièrement, quels facteurs influent sur la carrière et quelle incidence la culture du milieu de travail a sur la diversité des genres.

Culture du milieu de travail

Pour comprendre la représentation actuelle des femmes dans l'industrie minière au Canada, il importe de connaître le contexte historique dans lequel les femmes ont eu accès à des emplois dans ce secteur. Bon nombre des employés actifs ont entamé leur carrière à une époque où les femmes ne pouvaient pas travailler dans le secteur minier. En fait, jusqu'en 1978, la *Loi sur les mines* de l'Ontario interdisait aux femmes de travailler sous terre, à quelques exceptions près (Keck & Powell, 2000). Bien que le milieu minier ait grandement changé depuis, le contexte historique continue d'influencer l'industrie minière canadienne et sa culture.

Que signifie le concept de genre?

Le genre est un concept qui va au-delà du sexe biologique d'une personne. Il désigne notamment la façon dont une personne se définit comme homme ou femme, les deux ou aucun (identité de genre) et comment les autres la perçoivent.

<https://www.genderspectrum.org>

Un milieu de travail qui respecte le genre est un milieu où les définitions traditionnelles de « masculin » et « féminin » n'ont pas d'incidence sur les décisions, et où la moindre attente subtile ou micro-inégalité est mise en cause et réglée.

L'étude cherche donc notamment à savoir dans quelle mesure la culture actuelle du milieu du travail est ouverte à la pleine diversité de gens que le secteur a besoin d'attirer. Le présent rapport s'intéresse plus particulièrement aux caractéristiques de la culture du milieu de travail susceptibles de créer des obstacles sexospécifiques.

Selon de nombreuses études, la culture du milieu de travail et le climat qui y prévaut ne favorisent pas la diversité des genres. Il a été constaté que la culture a une grande incidence sur le maintien en poste des femmes dans le secteur minier et dans des professions connexes comme l'ingénierie (Fouad et Singh, 2011; WIM et Conseil RHiM, 2010; Hughes, 2012; Minerals Council of Australia, 2005). Bien que le nombre de cas flagrants de discrimination soit à la baisse, des facteurs plus subtils, comme les micro-inégalités ou les préjugés inconscients, continuent de nuire à la création de milieux de travail entièrement inclusifs (Hughes, 2012).



Les employeurs ont indiqué que la « culture du milieu de travail » et les « milieux de travail et l'équipement adaptés au sexe » sont des facteurs importants de l'emploi des femmes dans l'industrie (Conseil RHiM, 2015, p. 37). En revanche, selon le rapport *Ramp-UP* de 2010, la plupart des employeurs du secteur minier ne considéraient pas la culture du milieu comme un obstacle à l'embauche de femmes (WIM et Conseil RHiM, 2010, p. 15). Cette différence suggère que les employeurs sont potentiellement plus sensibilisés au fait que la culture puisse être un obstacle sexospécifique.

Cheminements de carrière

Les cheminements de carrière et les parcours professionnels varient à l'échelle des industries, au sein des entreprises et au fil du temps. Une meilleure compréhension du cheminement de carrière dans le secteur minier est essentielle afin de cerner les obstacles à la diversité et élaborer des solutions ciblées pour réduire les obstacles aux différentes étapes de la carrière.

Bon nombre d'industries canadiennes sont confrontées à la difficulté d'attirer et retenir des femmes, surtout dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes, comme les métiers spécialisés, les emplois en production, les professions scientifiques, le génie et la technologie. L'étude a révélé que les femmes abandonnent souvent ces carrières notamment pour les raisons suivantes :

- L'hostilité de la culture du milieu de travail envers elles;
- L'isolement dû au fait d'être la seule femme de l'équipe;
- Le sentiment d'être déconnectée des rythmes de travail et des comportements récompensés dans les domaines des sciences et du génie;
- Les longues semaines de travail et les horaires de voyages;
- L'incertitude quant à l'avancement — les femmes sont isolées, manquent de mentors et peinent à trouver la voie qui les aidera à progresser dans leur carrière.



(Hewlett, Luce et Servon, 2008, p. 23 – cité dans Hughes, 2012).

Qui plus est, la représentation des femmes à des postes de haute direction dans le secteur minier suscite un intérêt croissant. Nombreux sont ceux qui croient que cet intérêt est motivé par la réglementation en matière de divulgation « se conformer ou s'expliquer » que les organismes de réglementation des valeurs mobilières de sept provinces et deux territoires ont adoptée. Conformément à cette réglementation, les sociétés cotées en bourse sont tenues de rendre compte de leurs politiques en matière de diversité des genres et de représentation des femmes au conseil d'administration ou à des postes de haute direction. En mai 2015, le *Financial Post* a publié un résumé de la représentation des femmes au conseil d'administration des 25 premières sociétés de l'indice composé S&P/TSX (par capitalisation boursière) — la représentation moyenne était de 17,8 % (*Financial Post*, 2015).

Le projet actuel de recherche a permis d'examiner plus en détail ces dynamiques afin de mieux comprendre les cheminements de carrière et parcours professionnels des travailleurs. Ces données permettront aux employeurs et intervenants de l'industrie d'adopter des mesures ciblées d'atténuation des obstacles à l'emploi.



Objectifs et méthodologie

La présente étude examine la sexospécificité de la culture du milieu de travail et du cheminement de carrière des hommes et des femmes dans le secteur minier afin de lever les obstacles sexospécifiques et augmenter la représentation des femmes. Les résultats de l'étude alimenteront la consultation pancanadienne de l'industrie sur la diversité et l'inclusion de même que l'élaboration d'un plan d'action national sur la diversité de la main-d'œuvre dans le secteur minier canadien.

Objectifs de l'étude

L'étude *Renforcer les effectifs de l'industrie minière – Explorer l'inclusion des genres* avait trois grands objectifs :

1. Étudier la *culture du milieu de travail* du point de vue des hommes et des femmes et son incidence sur ceux-ci afin d'éclairer les stratégies axées sur les cultures non inclusives, quel que soit le genre des travailleurs.
2. Examiner les *cheminements de carrière*, notamment en déterminant les points d'entrée et de sortie ainsi que les différences entre les métiers des femmes et des hommes, et les niveaux de leadership.
3. Cerner les *stratégies de diversité des genres* mises en œuvre dans l'industrie minière, souligner les pratiques d'inclusion prometteuses et fournir aux employeurs et autres intervenants des renseignements qui leur permettront d'élaborer leurs propres stratégies d'inclusion³.



Méthodologie

L'étude combinait une recherche primaire et une recherche secondaire. La recherche secondaire comprenait une analyse contextuelle des ressources pertinentes de l'industrie et de la documentation sur les politiques, programmes et activités d'inclusion des genres. La recherche primaire comprenait un sondage en ligne et des entrevues auprès de travailleurs du secteur minier et de représentants de l'industrie. Le sondage avait pour but d'examiner la culture du milieu de travail et les cheminements de carrière. Un modèle d'analyse (Hughes, 2012) a été utilisé pour établir une description de carrière normalisée pour chaque participant. Les conclusions des recherches primaire et secondaire ont été examinées et validées par un groupe d'intervenants de l'industrie dans le cadre d'une séance de validation en personne.

L'approche de recherche a été adaptée en fonction des trois principaux objectifs résumés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 1 : Sujet de recherche, méthode et participants		
Sujet	Méthode	Participants
1. Culture du milieu de travail du secteur minier	Sondage en ligne	Personnes qui travaillent ou ont travaillé (au cours des cinq dernières années) dans le secteur canadien des mines et des minéraux (incluant les sous-traitants ayant une expérience directe ou importante des activités minières). Des 280 participants, 114 étaient de femmes et 166, des hommes.
	Entrevues téléphoniques approfondies pour explorer l'expérience des femmes et des hommes	Neuf personnes sélectionnées parmi les répondants au sondage (5 femmes, 3 hommes et une personne ayant répondu « autre » à la question sur le sexe, c'est-à-dire ne se définissant pas comme un homme ou une femme)
2. Cheminement de carrière et parcours professionnels	Sondage en ligne	Comme ci-dessus : 280 personnes (114 femmes et 166 hommes) qui travaillent ou ont récemment travaillé dans le secteur minier au Canada
	Entrevues téléphoniques approfondies pour explorer l'expérience des femmes et des hommes	11 personnes sélectionnées parmi les répondants au sondage (6 femmes et 5 hommes)
3. Pratiques d'inclusion des genres dans le secteur minier	Examen de la documentation secondaire	n/a
	Entrevues téléphoniques approfondies pour études de cas	Représentants d'employeurs ayant adopté des pratiques prometteuses et agences et associations travaillant de près avec les travailleurs et employeurs du secteur minier

Les méthodes⁴ et les protocoles de recherche ont été examinés et approuvés après un examen éthique du Conseil RHiM et un processus d'approbation.

Profil des participants

Échantillon du sondage

Au total, 281 personnes ont répondu au sondage en ligne. Tous les participants devaient indiquer leur sexe, les réponses proposées étant homme, femme ou autre. Une personne ayant sélectionné « autre » à cette question, l'ensemble de données de sondage utilisables aux fins d'analyse statistique était donc de 280 personnes. Afin de l'inclure dans l'échantillon, la personne ayant répondu « autre » a été invitée à participer à une entrevue téléphonique dans le cadre de la recherche qualitative de la culture du milieu de travail.

Le sondage s'adressait aux personnes qui travaillaient à ce moment-là dans l'industrie ou qui y avaient travaillé au cours des cinq dernières années. Dans l'échantillon, 90 % des participants étaient employés actuellement dans le secteur minier, et 10 % venaient de le quitter.

Les principales caractéristiques démographiques de l'échantillon complet et la répartition selon le sexe sont présentées en annexe. En résumé :



- Sexe :** Les hommes représentaient 59 % des répondants au sondage et les femmes, 41 %.
- Profession :** Dans leur poste actuel ou récent, les répondants au sondage ont indiqué qu'ils étaient, pour la plupart, des professionnels dans des services techniques ou scientifiques (21 %), des cadres ou gestionnaires intermédiaires ou superviseurs (18 %) ou des employés en production ou en maintenance (16 %). Une différence notable a été observée entre les hommes et les femmes. Près de la moitié des hommes (45 %) étaient des employés en production ou maintenance, des cadres ou gestionnaires intermédiaires ou des superviseurs, alors que près de la moitié des femmes (48 %) étaient des professionnelles dans des services techniques, scientifiques ou autres, comme les Ressources humaines, les services juridiques ou les finances (consulter l'annexe).
- Employeur :** Deux tiers de l'échantillon travaillaient dans de grandes sociétés minières, c'est-à-dire comptant plus de 500 employés.
- Emplacement :** Les lieux de travail des répondants se trouvaient dans 11 provinces ou territoires, la Colombie-Britannique représentant 43 % de l'échantillon.
- Âge :** L'âge de 75 % des participants se situait entre 25 et 54 ans (réparti également). Plus du quart des hommes étaient âgés de 55 ans et plus, alors qu'il n'y avait presque pas de femmes dans cette catégorie (consulter l'annexe).

Origines ethniques :	Les Autochtones représentaient 12 % de l'échantillon du sondage, un peu plus de 6 % des répondants se décrivaient comme faisant partie d'une minorité visible et environ 11 %, comme des immigrants.
Situation familiale :	La plupart des répondants (76 %) étaient mariés ou vivaient en union de fait. Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de ne pas avoir d'enfants et les hommes, plus susceptibles que les femmes d'avoir des enfants qui ne vivaient pas avec eux; ce résultat s'explique probablement par le nombre élevé d'hommes de 55 ans et plus dont les enfants ont quitté la maison.
Études :	Les répondants au sondage possédaient un bon niveau d'éducation, les deux tiers ayant obtenu un diplôme collégial ou universitaire. Une importante différence ³ a toutefois été observée entre les femmes et les hommes. Deux fois plus de femmes que d'hommes (75 % contre 37 %) étaient titulaires d'un diplôme universitaire. Cinq fois plus d'hommes que de femmes (44 % contre 9 %) ont indiqué que leur niveau de scolarité le plus élevé était un diplôme d'apprenti ou d'une école de métier, un diplôme d'études secondaires ou moins.
Nombre d'années dans l'industrie :	Environ la moitié des répondants avaient moins de 10 années d'expérience dans l'industrie. Un peu plus d'un cinquième des répondants (21 %) ont rapporté être dans l'industrie depuis plus de 25 ans. Les femmes étaient deux fois plus susceptibles ⁴ que les hommes (42 % contre 20 %) d'être dans l'industrie depuis moins de cinq ans et les hommes étaient cinq fois plus susceptibles d'y travailler depuis plus de 25 ans (32 % contre 6 %) (consulter l'annexe).

Entrevues

Au total, 20 répondants au sondage ont participé à des entrevues de suivi, soit 11 femmes, 8 hommes et une personne s'identifiant comme « autre ». Deux des personnes interviewées avaient récemment quitté l'industrie. Le nombre d'années dans l'industrie des personnes interviewées allait de moins d'un an à plus de 25 ans. Les hommes occupaient principalement un poste d'opérateur, par exemple conducteur d'équipement. Les femmes occupaient des postes plus variés, par exemple géologue, opératrice d'équipement lourd, conductrice de camion de ravitaillement ou de roulage, ingénieure et conseillère en RH. Ces personnes venaient de différents endroits au Canada.

Limites et évaluation de l'échantillon du sondage

Le projet de recherche comprenait un sondage à participation volontaire et ne constituait pas un recensement. L'échantillon du sondage présente des différences importantes avec l'ensemble de la main-d'œuvre de l'industrie des mines et des minéraux du Canada. Par exemple, les trois quarts des participantes avaient un diplôme universitaire, alors que les données publiées par le Conseil RHiM évaluent à 30 % la proportion de femmes du secteur minier ayant fait des études universitaires. Certaines catégories d'emploi, notamment ouvrier spécialisé et employé en production ou maintenance, étaient sous-représentées dans l'échantillon. En raison de ces différences et de la participation volontaire de l'échantillon, il importe de faire preuve de prudence et de ne pas généraliser les résultats à l'ensemble de la main-d'œuvre de l'industrie minière.



Conclusions

La recherche offre un aperçu de l'expérience quotidienne des hommes et des femmes qui travaillent dans le secteur minier. Les résultats présentés explorent les caractéristiques sexospécifiques de la culture du milieu de travail afin de déterminer les mesures qui permettront de favoriser une plus grande inclusion. En outre, un examen des cheminements de carrière, y compris des points d'entrée et de sortie et des facteurs influant sur l'expérience professionnelle et les intentions, permet de mieux cerner les obstacles que la main-d'œuvre doit surmonter à différentes étapes.

Culture du milieu de travail – Faits saillants

- La majeure partie des répondants au sondage ont indiqué que leur milieu de travail se caractérise par une ambiance respectueuse et un esprit d'équipe. Bien que la plupart des femmes considèrent leur milieu de travail comme positif, leur expérience était néanmoins moins positive que celle des hommes. Les femmes étaient plus susceptibles de déclarer avoir vécu des expériences caractéristiques d'un milieu de travail inhospitalier, notamment des railleries, un manque d'ambiance d'équipe et du harcèlement.
- Les employeurs et syndicats sont généralement perçus comme prenant les mesures nécessaires pour éliminer le harcèlement et encourager des milieux de travail respectueux.
- Près d'une femme sur trois a déclaré avoir été victime de harcèlement, d'intimidation ou de violence au travail, contre un homme sur six (soit moitié moins). Parmi les femmes qui travaillent sur le terrain, 18 % ont déclaré avoir vécu ces mêmes expériences environ une fois par mois ou plus.
- Les personnes interviewées ont précisé que leurs collègues s'attendent parfois à ce que les femmes se plient à des normes plus élevées de rendement; les femmes se sentent donc sous pression.
- La capacité de concilier le travail, la vie personnelle et les demandes familiales continue d'être un défi pour les femmes qui désirent travailler dans le secteur minier — la capacité de répondre aux besoins d'une jeune famille demeure une préoccupation, surtout dans les régions éloignées.

- Les horaires de travail sur le terrain sont particulièrement exigeants pour les employés qui cherchent plus de souplesse; près de quatre répondants travaillant sur le terrain sur dix ont indiqué qu'ils ne pouvaient « jamais » ou « presque jamais » aménager leur horaire de travail pour mieux répondre à leurs besoins.
- La majorité des répondants ont déclaré ne pas avoir eu de difficulté à s'intégrer au secteur minier. Toutefois, les femmes étaient presque deux fois plus susceptibles que les hommes de déclarer avoir eu de la difficulté à s'adapter à la culture du milieu de travail (44 % contre 23 %).
- Les femmes ont moins bien coté que les hommes les questions visant à déterminer à quel point les répondants se sentent à l'aise dans leur lieu de travail, c'est-à-dire à quel point l'industrie leur convient.
- Certaines caractéristiques étaient associées à la probabilité que la personne recommande l'industrie à un ami proche ou membre de sa famille qui lui ressemble. Premièrement, le genre compte : en effet, les hommes étaient plus susceptibles de recommander l'industrie à un homme qui leur ressemble que les femmes de la recommander à une femme qui leur ressemble. Deuxièmement, les personnes qui se sentaient plus à l'aise dans leur milieu de travail étaient plus susceptibles de recommander l'industrie à quelqu'un qui leur ressemble. Troisièmement, les personnes qui qualifiaient leur milieu de travail de respectueux étaient plus susceptibles de recommander l'industrie minière à quelqu'un qui leur ressemble.

Constatations relatives à la culture du milieu de travail

Un des principaux objectifs de l'étude consistait à explorer la nature de la culture du milieu de travail en ce qui a trait à l'équité entre les sexes.

En s'inspirant de thèmes cernés dans des projets antérieurs, l'étude a exploré les cultures du milieu de travail en fonction des dimensions suivantes :

- Milieu de travail accueillant, inclusif et respectueux;
- Conciliation travail-vie personnelle;
- Compatibilité avec la culture du milieu de travail.



Le milieu de travail est-il respectueux et accueillant?

La mesure dans laquelle les répondants considèrent leur milieu de travail comme respectueux et accueillant constitue un bon point de départ de l'étude des cultures du milieu de travail. Le sondage en ligne et les entrevues ont permis de recueillir les points de vue de personnes qui travaillent ou ont récemment travaillé dans l'industrie.

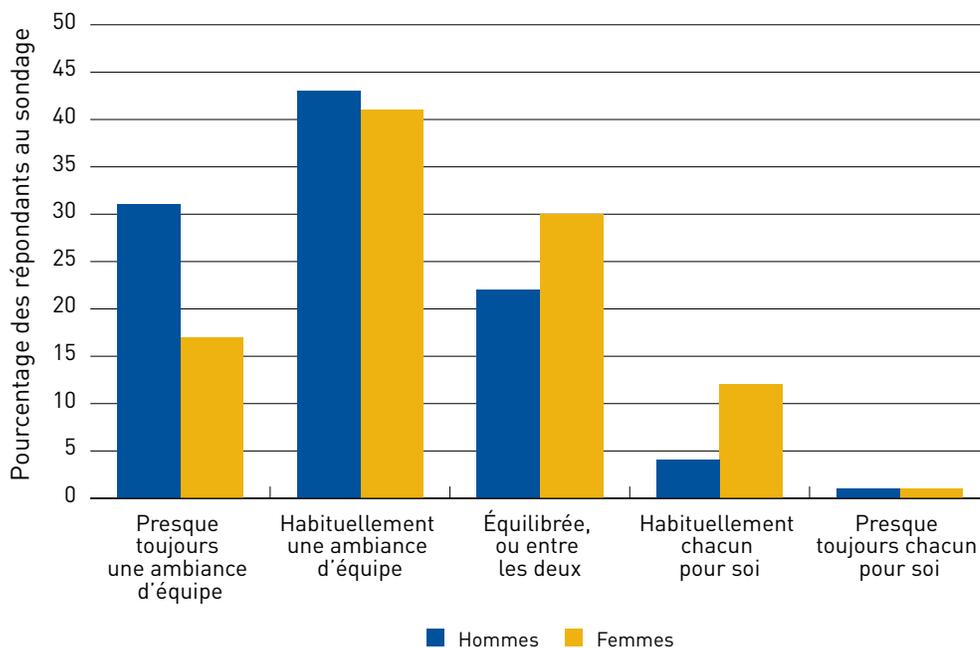
La majeure partie des répondants au sondage ont indiqué que leur milieu de travail se caractérise (toujours ou habituellement) par une ambiance respectueuse et un esprit d'équipe.



Esprit d'équipe

La plupart des répondants au sondage (hommes et femmes) ont attribué une cote élevée à leur milieu de travail pour l'esprit d'équipe. D'importantes différences¹ ont toutefois été observées entre les hommes et les femmes. Comme le montre la figure 2, les femmes étaient moins susceptibles de considérer qu'il régnait presque toujours une ambiance d'équipe dans leur milieu de travail (31 % contre 16 %) et plus susceptibles d'indiquer que chacun ne pense qu'à ses intérêts (13 % contre 4 %); cette différence a été observée aussi bien chez les répondants travaillant sur le terrain que dans un bureau.

Figure 2 : Points de vue sur le milieu de travail – ambiance d'équipe

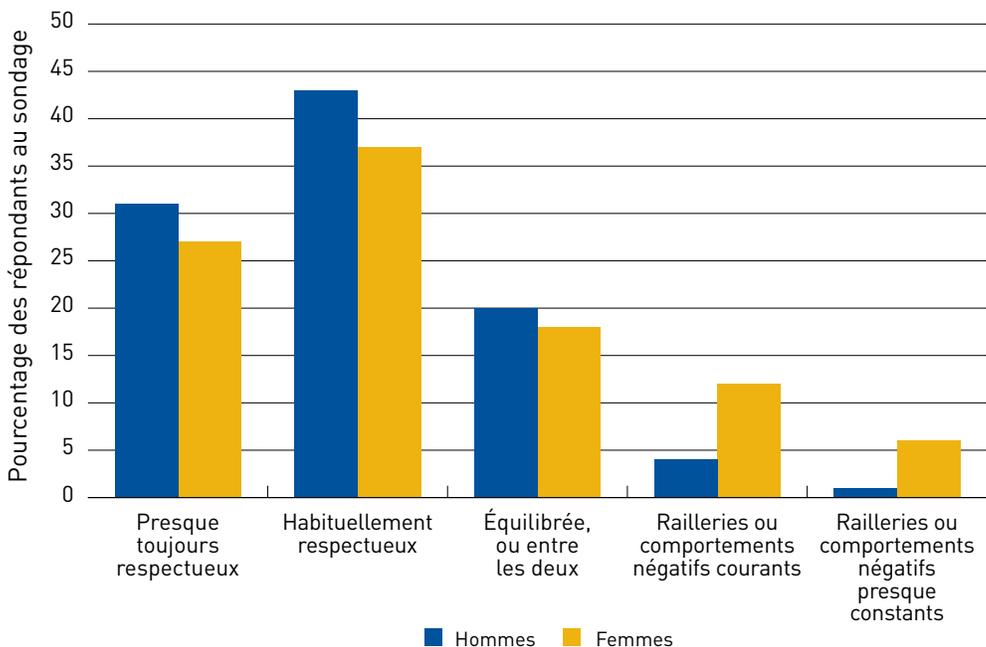


¹ Statistiquement significatif à $p < 0,05$

Milieu de travail respectueux

Comme l'illustre la figure 3, les femmes étaient plus susceptibles⁵ que les hommes d'indiquer être habituellement ou toujours témoins de railleries ou de comportements négatifs (18 % contre 5 %). Une différence a également été observée entre les répondants travaillant sur le terrain ou dans un bureau; ces comportements ont été constatés plus souvent sur les sites extérieurs comme les mines ou les camps. Qu'elles travaillent sur le terrain ou dans un bureau, les femmes étaient plus fréquemment témoins de comportements irrespectueux que les hommes.

Figure 3 : Points de vue sur le milieu de travail – milieu de travail respectueux



Milieu accueillant et inclusif

Selon les personnes interrogées, une diversité accrue a un effet positif : plus le nombre de femmes, d'Autochtones et d'immigrants augmente, plus les gens tendent à percevoir leur milieu de travail comme accueillant.

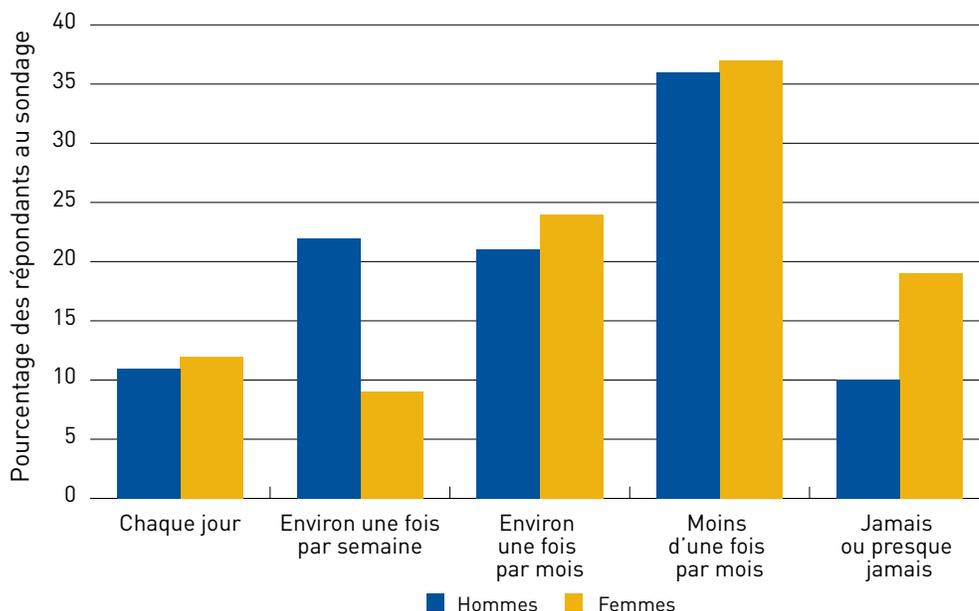
Je considère que dans l'ensemble, il est accueillant. Cela varie d'un pays à l'autre (le Canada par rapport à l'Australie, par exemple), à l'échelle de la compagnie et entre différents sites miniers. La situation a changé depuis que j'ai commencé — on voit plus de femmes dans divers secteurs, notamment en génie, dans des domaines techniques et dans les mines.

(Femme interviewée, poste technique sur le terrain)



Quant à la fréquence à laquelle ils ont vu des gens s'évertuer à inclure quelqu'un qui est un peu différent, les répondants (hommes et femmes) ont majoritairement indiqué « moins d'une fois par mois ». Ici aussi le point de vue des femmes et des hommes diffère¹. Environ un homme sur cinq a déclaré avoir constaté un comportement accueillant environ une fois par semaine, alors qu'un nombre presque équivalent de femmes a répondu « jamais ou presque jamais » (figure 4).

Figure 4 : Points de vue sur le milieu de travail – inclusion des personnes qui sont différentes



Cet aspect est important parce qu'il existe une différence fondamentale entre le fait d'afficher une attitude claire et délibérée envers l'inclusion, et celui de tolérer la différence, d'être accueillant ou d'appuyer l'inclusion. Traiter tous les gens de la même manière, ou ignorer les différences, est considéré comme une stratégie inefficace ne permettant pas de tirer pleinement profit de la diversité de la main-d'œuvre. Souvent qualifié de « règle de platine », par opposition à la règle d'or, l'appel à travailler avec des groupes diversifiés consiste à « traiter les autres comme ils souhaitent être traités ».

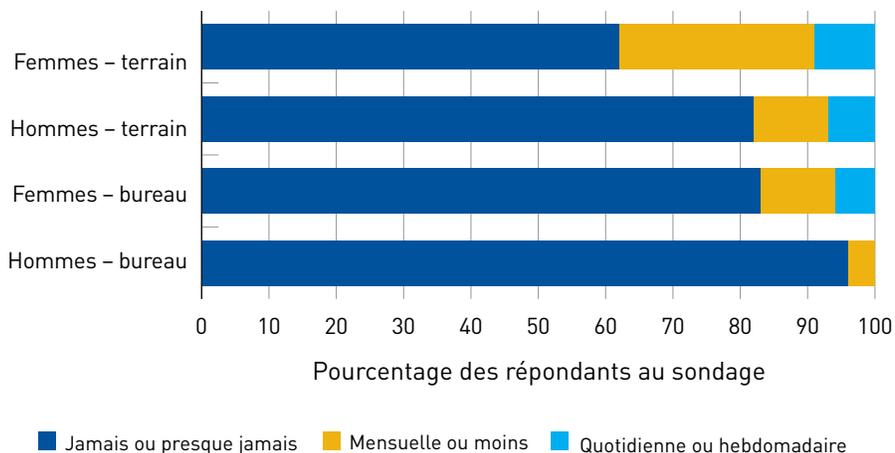
Y a-t-il du harcèlement?

Des questions sur le harcèlement, l'intimidation et la violence ont été posées aux personnes ayant participé au sondage et aux entrevues. Aucune définition de ces termes n'était fournie dans le sondage, les participants répondant en se basant sur leur propre interprétation.

Selon les résultats, les cas sont peu fréquents dans bon nombre de milieux de travail, plus de la moitié des participants ayant répondu n'avoir « jamais ou presque jamais » été témoins d'actes de harcèlement, d'intimidation ou de violence dans leur milieu de travail. Il n'en demeure pas moins qu'une personne sur cinq a indiqué avoir observé ces comportements au moins une fois par mois et une personne sur huit, d'en avoir été victime au moins une fois

par mois. Une différence marquée⁵ a été observée entre les hommes et les femmes. Près du tiers des femmes (32 %) ont indiqué avoir été victimes de harcèlement, d'intimidation ou de violence au travail au cours des cinq dernières années, contre moitié moins (16 %) chez les hommes. Une analyse distincte en fonction du lieu de travail des répondants (sur le terrain ou dans un bureau) a révélé un contraste frappant entre ces deux groupes, comme l'illustre la figure 5.

Figure 5 : Expérience de harcèlement au travail, hommes et femmes travaillant dans un bureau ou sur le terrain



Parmi les répondants au sondage, les femmes qui travaillaient sur le terrain étaient nettement plus susceptibles¹ de déclarer avoir été victime de harcèlement, d'intimidation ou de violence. Près d'une sur dix a indiqué avoir vécu ces expériences au travail et près d'une sur cinq (18 %), de les avoir subi environ une fois par mois au cours des cinq dernières années.

Pour explorer ces questions plus en profondeur, les personnes interviewées ont été invitées à se prononcer sur ce sujet. Il y avait divergence d'opinions concernant la fréquence à laquelle ces comportements sont considérés comme de simples taquineries qui vont trop loin ou des comportements intentionnellement humiliants à l'endroit des femmes et d'autrui.

On se taquine beaucoup entre mineurs – cela dépasse parfois les bornes et il faut fixer les limites. Certaines personnes se sentent offusquées quand on leur dit quelque chose, par exemple, tu n'es pas un bon opérateur. Ce genre de remarque peut être perçu comme du harcèlement ou de l'intimidation. Ce n'est pas l'intention de la plupart des gens, c'est juste pour taquiner.

(Homme interviewé, poste technique sur le terrain)

Il y a définitivement beaucoup de discrimination envers les femmes, mais je ne crois pas que ce soit uniquement dans l'industrie minière. Je crois qu'il s'agit d'un problème qui touche toutes les professions non traditionnelles pour les femmes.

(Femme interviewée, poste technique sur le terrain)

Les employeurs et les syndicats déploient des efforts pour régler ce problème. Au total, 70 % des répondants au sondage ont indiqué que leur employeur prend « souvent » ou « toujours » des mesures pour créer un milieu de travail respectueux et accueillant.

Certains milieux de travail ne disposent pas de systèmes efficaces de lutte contre le harcèlement et l'intimidation. Les femmes ont, plus particulièrement, indiqué qu'elles préfèrent se taire et ne pas parler du problème de peur d'être perçue comme des pleurnicheuses ou quelqu'un de faible. Certaines personnes s'efforcent de préserver leur bonne réputation en raison des relations étroites qui caractérisent l'industrie minière. Une répondante raconte :

J'ai quitté mon emploi précédent (après sept ans) à cause de l'intimidation. J'étais une employée modèle. Un nouveau gars est arrivé et s'en est pris à moi. Tout le monde a vu ce qu'il se passait, mais il n'y avait aucun système approprié en place. Quand je suis partie, ils m'ont demandé de signer un papier indiquant que je ne les poursuivrais pas. J'ai tout laissé tomber parce que je voulais protéger ma réputation.

(Femme interviewée, poste technique)



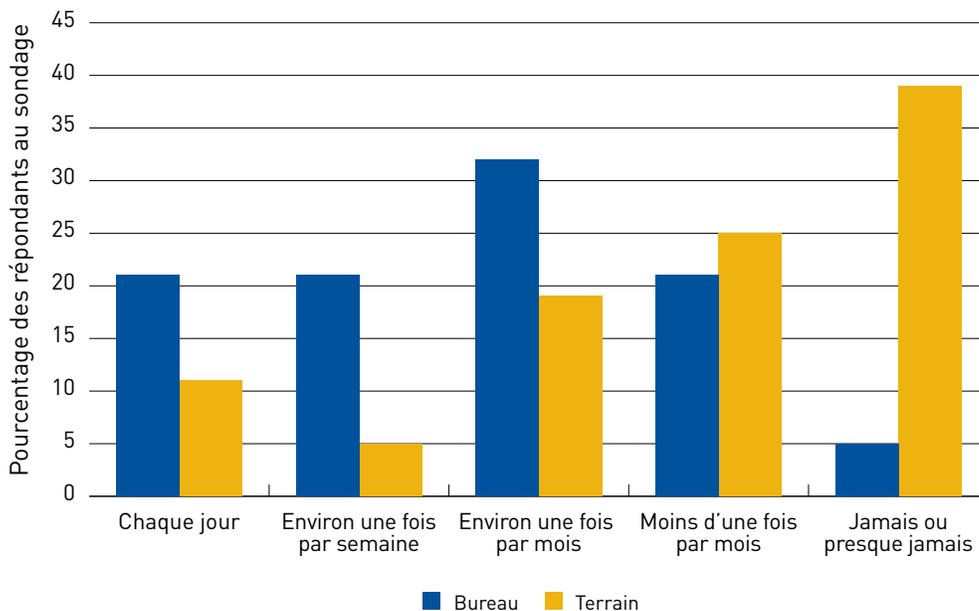
Selon les tendances observées dans le sondage et les entrevues, bon nombre de personnes considèrent que la culture du milieu de travail dans le secteur minier favorise généralement l'inclusion. Il demeure néanmoins une importante disparité entre les hommes et les femmes, le secteur étant toujours perçu comme une culture dominée par les hommes et le milieu de travail, comme moins inclusif envers les femmes.

Conciliation travail-vie personnelle

Il est communément admis que l'ensemble de défis regroupés sous le terme conciliation travail-vie personnelle, ou intégration travail-vie, constitue un obstacle de taille pour les femmes sur le marché du travail. Selon des recherches à l'échelle nationale, les Canadiennes continuent d'assumer davantage de responsabilités que les hommes au chapitre de la garde des enfants, des soins aux aînés et autres responsabilités familiales (Marshall, 2011).

Il n'est donc pas surprenant que les répondants aient répondu qu'il est plus facile d'aménager leur horaire de travail en fonction de leurs besoins, de ceux de leur famille et de la collectivité quand on travaille dans un bureau plutôt que sur le terrain, comme le montre la figure 6.

Figure 6 : Capacité à aménager l'horaire de travail, travail dans un bureau et sur le terrain



Le temps passé loin de la maison, le manque de soutien en région rurale ou éloignée, l'accès inadéquat à des services de garderie et d'autres problèmes pratiques semblables ont été mentionnés aussi bien par les femmes que les hommes interviewés. Certaines personnes ont également souligné les différences quant aux obligations familiales des femmes et des hommes.

Travailler loin de toute civilisation signifie aussi plus de déplacements. C'est presque impossible pour les femmes qui ont de jeunes enfants. C'est aujourd'hui encore plus facile pour les hommes, même si ça ne devrait pas l'être.

(Homme interviewé, poste technique sur le terrain)

Bon nombre de femmes du secteur minier sont mariées à des hommes qui travaillent aussi dans ce secteur — dans certaines familles, la femme voudrait travailler, mais ne trouve pas de garderie.

(Femme interviewée, poste technique sur le terrain)

Il y avait cinq femmes dans ma classe de finissants — deux ne travaillent pas actuellement parce qu'elles ont des enfants, une travaillait sur un site accessible par avion, était très talentueuse et avançait dans sa carrière avant d'avoir des enfants.

(Femme interviewée, poste technique sur le terrain)

Les horaires de travail sur le terrain sont particulièrement exigeants pour les employés qui cherchent plus de souplesse; près de quatre répondants travaillant sur le terrain sur dix ont indiqué qu'ils ne pouvaient « jamais » ou « presque jamais » aménager leur horaire de travail pour mieux répondre à leurs besoins. La conciliation travail-vie personnelle est reconnue comme un enjeu aussi pertinent pour les femmes que pour les hommes, surtout avec l'arrivée de la génération du millénaire sur le marché du travail.

Je vois des changements subtils dans d'autres milieux de travail — ils sont plus à l'écoute des besoins des familles, mais pas l'industrie minière.

(Femme interviewée, poste technique sur le terrain)



Bon nombre d'employeurs d'autres secteurs ont surmonté ce défi en adoptant diverses stratégies, notamment en offrant des jours de congé payés pour motifs personnels, en permettant aux employés de travailler de la maison dans la mesure du possible, en offrant des horaires flexibles pour s'acquitter d'engagements personnels, en donnant accès à des aidants d'urgence ou autres types de soutien, et en créant une culture dans laquelle les hommes sont considérés comme des parents actifs. Les résultats de l'étude confirment donc que la capacité de concilier le travail et la vie personnelle et familiale demeure un défi pour les femmes qui désirent travailler dans le secteur minier.

Faut-il être très dur?

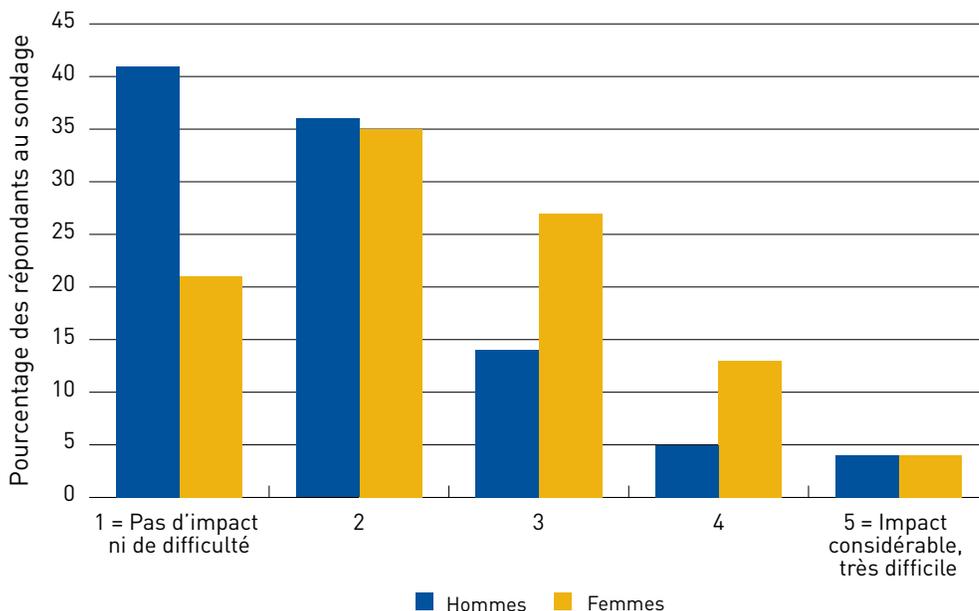
Un peu plus de la moitié (53 %) des répondants ont répondu qu'ils étaient d'accord ou fortement en accord avec l'énoncé « il faut être dur pour travailler dans le secteur minier ». Si ce milieu de travail peut représenter un défi passionnant pour certaines personnes en quête d'une carrière, il peut en décourager d'autres. Laplonge (2014) a d'ailleurs souligné que la nature sexospécifique de l'industrie minière en Australie a des répercussions qui vont bien au-delà de la représentation des femmes dans la main-d'œuvre et précisé qu'elle influe également sur la production, le moral et la sécurité.

La culture convient-elle?

Plusieurs questions du sondage visaient à évaluer si les répondants avaient le sentiment que travailler dans le secteur minier leur convenait. Outre une question directe permettant de déterminer si leur milieu de travail actuel leur convenait, les répondants ont été interrogés sur la difficulté à s'adapter à la culture de travail dans le secteur minier, la mesure dans laquelle ils peuvent être eux-mêmes au travail, leur compréhension des facteurs favorisant la réussite et la possibilité de faire part de problèmes à leur superviseur. Le sondage comprenait également deux questions servant à déterminer si les répondants recommanderaient le secteur à d'autres personnes, de façon générale et à un ami proche ou membre de la famille qui leur ressemble. Cette distinction permet d'évaluer dans quelle mesure les répondants estiment que le secteur minier pourrait convenir à des personnes qui leur ressemblent.

La plupart des répondants ont déclaré qu'il leur a été facile de s'intégrer au secteur minier et que « devoir s'adapter à la culture de travail dans le secteur minier » n'avait pas d'impact ou ne présentait pas de difficulté. Ici aussi, une différence⁵ a été observée entre les hommes et les femmes. Les femmes étaient presque deux fois plus susceptibles que les hommes (44 % contre 23 %) de répondre que cela avait un impact considérable et que c'était très difficile (3 ou plus sur une échelle de 5; voir la figure 7) et deux fois moins nombreuses (21 % contre 41 %) à n'avoir eu aucune difficulté à s'adapter.

Figure 7 : Impact d'avoir à s'adapter à la culture de travail du secteur minier



L'inclusion des genres ne se limite pas à la simple représentation des femmes ou des hommes. Elle englobe les comportements « masculins » ou « féminins » traditionnels attendus au travail. Quand on a demandé aux personnes interviewées s'il existait des différences pour les hommes et les femmes et si la culture de travail dans le secteur minier convenait mieux à certains types de personnes, la plupart ont répondu oui. Elles ont mentionné divers facteurs comme l'expérience de travail et les caractéristiques sexospécifiques.

Je considère que le milieu de travail assure l'égalité des chances : vous pourrez avancer à condition d'être déterminé.

(Homme interviewé, poste technique sur le terrain)

Là où je travaille, la compagnie réussit à bien intégrer les gens — il n'y a pas de différences culturelles concernant les occasions offertes. C'est toutefois plus facile pour les extravertis que pour les introvertis.

(Femme interviewée, poste technique sur le terrain)

Dans les plus petites mines, on considère que « c'est un monde d'hommes » et que ce n'est pas sécuritaire pour les femmes. Dans les plus grandes mines, les gens se sont habitués à la présence de femmes il y a 10 à 15 ans, mais la mentalité commence à peine à changer dans les petites mines. Cette idée que la sécurité est un problème pour les femmes est un vestige du passé.

(Homme interviewé, poste technique)

Les différences les plus souvent mentionnées concernaient les obstacles auxquels les femmes sont couramment confrontées dans d'autres industries, notamment la capacité d'accéder aux « réseaux des gars » et la difficulté de concilier travail et famille, bon nombre de femmes étant toujours les principales responsables de la famille. La nature du travail, surtout dans les camps et les postes physiquement exigeants, est une des raisons soulevées pour expliquer que le travail convienne mieux à certains plutôt qu'à d'autres.

Le sondage comprenait une série de questions⁷ visant à déterminer dans quelle mesure les répondants se sentent à l'aise dans leur milieu de travail actuel. Une différence⁵ majeure a été observée entre les hommes et les femmes, les femmes accordant des notes nettement plus basses. La différence est demeurée même une fois l'incidence des années d'expérience, du lieu de travail (bureau ou sur le terrain) et du type de profession prise en compte statistiquement. En d'autres termes, le type de travail qu'elles effectuent et les années d'expérience dans le secteur n'expliquent pas l'inconfort que les femmes déclarent ressentir dans leur milieu de travail.



Quelle est l'incidence?

Le fait de se sentir à l'aise dans leur milieu de travail a une importante incidence⁵ sur l'opinion que les répondants ont de l'industrie en général ainsi que sur leur volonté de la recommander à autrui. Les femmes étaient moins susceptibles que les hommes de recommander le secteur minier à des personnes qui leur ressemblent. Les personnes qui se sentaient généralement à l'aise dans leur milieu de travail étaient également plus susceptibles de le recommander. Enfin, les personnes qui qualifiaient leur milieu de travail de respectueux étaient plus susceptibles de recommander l'industrie minière à un ami proche ou à un parent qui leur ressemble.⁸

L'analyse révèle que les femmes et les personnes qui considèrent que le milieu ne leur convient pas pourraient être de bons ambassadeurs de l'industrie en général, mais sont peu susceptibles d'encourager des personnes qui leur ressemblent à travailler dans le secteur minier. Plusieurs des personnes interviewées ont montré qu'elles comprenaient les défis et les dynamiques du recrutement de nouveaux travailleurs dans le secteur.

Nous avons définitivement besoin de plus de femmes. J'aimerais pouvoir en aborder certaines qui travaillent ailleurs et leur dire qu'elles seront bien ici. Beaucoup de femmes ne sont pas au courant des occasions offertes, mais nous travaillons à corriger la situation. Le sexisme doit d'abord disparaître, et il disparaîtra éventuellement.

(Femme interviewée, poste technique sur le terrain)

J'en tiendrais compte dans mon prochain emploi — plus il y a aura de femmes à des postes de haute direction, plus j'aurais l'impression que l'emploi me conviendra.

(Femme interviewée, poste technique sur le terrain)

L'industrie a de toute évidence l'occasion de tirer parti de l'expérience et de la bonne volonté des employés pour attirer de nouvelles personnes qualifiées. Des expériences positives et des cultures de travail encourageant l'inclusion permettront aux employeurs de profiter pleinement de ces occasions.

Cheminement de carrière – Faits saillants

- Les femmes à la recherche d'un emploi ne perçoivent généralement pas le secteur minier comme une source intéressante de possibilités de carrière. Les femmes qui ont participé à l'étude et qui ont choisi de travailler dans le secteur minier disposaient souvent de réseaux personnels, de contacts au sein de leurs familles ou d'autres sources d'information sur l'industrie et les possibilités offertes.
- Une expérience de travail dans le cadre d'un programme d'alternance travail-études ou d'un stage d'été a été mentionnée comme un point d'entrée positif au secteur.
- Le fait de disposer d'un réseau personnel représente un atout majeur pour être informé des offres d'emploi et possibilités de carrière dans l'industrie. Les femmes ont souligné qu'il est difficile pour elles d'avoir accès aux réseaux de l'industrie.
- Parmi les répondants au sondage qui ont suivi un perfectionnement professionnel ou poursuivi leurs études tout en travaillant, 90 % étaient d'avis que cela avait une incidence positive.
- Les hommes étaient plus susceptibles d'avoir changé d'employeur au sein du secteur minier. Les trois quarts de ces répondants ont indiqué que cela avait eu une incidence positive sur leur carrière.
- Parmi les personnes qui avaient pris un congé parental, 70 % étaient d'avis que cela n'avait pas eu d'incidence sur leur carrière et 25 %, que cela avait eu un léger effet négatif.
- Les femmes ont été plus nombreuses à répondre qu'elles s'attendaient à quitter le secteur minier au cours des cinq prochaines années, plus d'un tiers ayant indiqué que cela était « probable » ou « très probable ».
- Les répondants au sondage qui se sentaient moins à l'aise dans leur milieu de travail actuel étaient également plus susceptibles de quitter le secteur au cours des cinq prochaines années.
- Au total, 58 % des répondants ont indiqué qu'il était « souvent » ou « habituellement » plus difficile pour les femmes de réussir. Les femmes étaient nettement plus susceptibles que les hommes de répondre qu'il était en effet plus difficile de réussir pour les femmes.
- Un peu moins de la moitié des répondants ont indiqué que leur employeur prenait « souvent » ou « toujours » des mesures pour hausser la présence des femmes dans les lieux de travail.

Constatations relatives au cheminement de carrière

Le deuxième objectif de l'étude visait à examiner les cheminements de carrière dans le secteur, notamment en déterminant les points d'entrée et de sortie ainsi que les différences entre les métiers occupés par les femmes et les hommes, et les niveaux de leadership. Pour ce faire, une analyse des réponses du sondage relatives au cheminement de carrière et des renseignements additionnels fournis par les personnes interrogées a été réalisée, de même qu'une analyse des points de vue recueillis dans le cadre d'une étude menée auprès de chercheurs d'emploi.

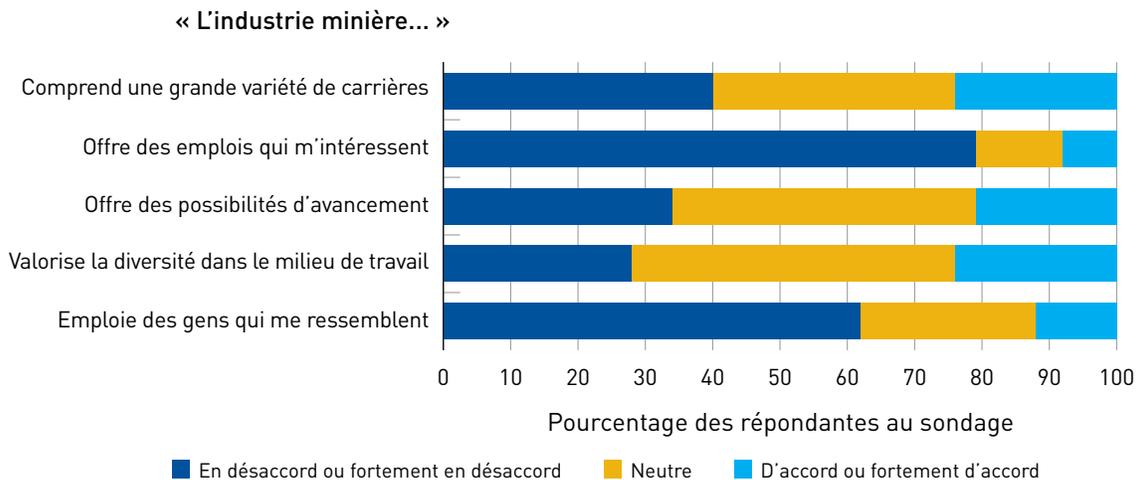
Le secteur minier comme choix de carrière

Une récente étude du Conseil RHiM a permis de recueillir les points de vue de 2 000 chercheurs d'emplois intéressés par le secteur minier. Les résultats révèlent des différences clés entre les hommes et les femmes, celles-ci étant moins susceptibles de considérer l'industrie comme un choix viable et intéressant pour elles. Les constatations suivantes sont ressorties des réponses de plus de 1 500 femmes :

- Il existe un manque de connaissances sur la capacité du secteur minier d'offrir des choix de carrière variés et intéressants.
- Le secteur minier est perçu comme n'étant pas ouvert à l'inclusion des femmes.

Comme l'illustre la figure 8, la majorité des femmes ayant participé à l'étude ont indiqué être fortement en désaccord ou être en désaccord avec les énoncés voulant que l'industrie minière emploie des gens qui leur ressemble et offre des emplois qui les intéressent.

Figure 8 : Réponses au sondage du Conseil RHiM auprès de chercheurs d'emplois



Dans le cadre de cette étude, les personnes interviewées ont été interrogées sur la difficulté d'entrer dans l'industrie. La plupart ont répondu que les facteurs les plus utiles sont les relations familiales, une expérience de travail dans un programme d'alternance travail-études ou un stage d'été et disposer des bonnes compétences au bon moment. Les commentaires d'une femme illustrent bien la rude concurrence qui prévaut pour certains emplois et l'importance d'avoir un réseau.

J'ai étudié à l'école de métiers Women Building Futures (WBF). J'ai réussi à obtenir une des 16 places disponibles pour le cours de 10 semaines sur l'équipement lourd d'un employeur du secteur pétrolier — 250 personnes avaient présenté une demande. Il est généralement difficile d'entrer dans ce secteur et il est très utile d'avoir parmi ses amis et parents des gens qui sont dans le milieu — ils passent votre demande ou votre CV au contremaître et répondent de vous, ce qui contribue à vous avoir une entrevue. C'est un secteur très concurrentiel.

(Femme interviewée, poste technique)

L'exemple suivant illustre l'expérience d'une femme, les raisons qui lui ont permis d'entrer dans le secteur minier et son point de vue sur les possibilités de carrière dans ce secteur. Il s'agit là d'un bon exemple du rôle que des intervenants comme les écoles, universités et associations peuvent jouer pour faciliter l'inclusion d'un plus grand nombre de femmes dans le secteur minier.

Je savais que je voulais devenir ingénieure et on encourageait beaucoup les femmes à poursuivre cette voie quand j'ai fait ma demande d'admission. J'ai parlé avec plusieurs ingénieures et géologues lors d'une visite du programme Les femmes en sciences et en génie à mon école. Des parents et amis m'ont parlé d'emplois offerts dans une mine locale. J'ai travaillé deux étés dans le cadre d'un programme d'alternance travail-études, ce qui m'a permis de découvrir à qui je devais m'adresser concernant des possibilités de carrière.

(Femme interviewée, poste technique)



Cet accès direct à des « initiés » d'expérience fait contrepoids aux perceptions négatives ou au manque d'information qui règnent dans la population générale des chercheurs d'emplois. Une récente recherche du Conseil RHIM révèle que le marché du travail dans le secteur minier est plus serré que dans d'autres secteurs. En effet, pour chaque emploi vacant dans l'industrie minière, il y a moins de trois chercheurs d'emploi au Canada comparativement à une moyenne de six dans les autres industries (Conseil RHIM, 2015). Pour attirer de nouveaux travailleurs, l'industrie pourrait « simuler » ces contacts personnels en renforçant ses pratiques en matière de mentorat, d'information sur les carrières, de visites de sites, de réseaux étudiants et de placements professionnels temporaires, entre autres.

Étapes de l'avancement de carrière

Une meilleure compréhension du cheminement de carrière dans le secteur et de la façon dont les gens prennent connaissance des possibilités permettra aux employeurs d'attirer et de conserver les travailleurs dont ils ont besoin.

Points d'entrée

Les participants considéraient l'accès aux connaissances de personnes travaillant dans l'industrie, que ce soit par l'entremise de parents, d'amis ou du réseautage, comme le moyen le plus utile de trouver des points d'entrée dans l'industrie. Diverses sources d'information en ligne ont également été mentionnées, par exemple InfoMine, les réseaux sociaux comme LinkedIn et les associations professionnelles.

Incidence du niveau de scolarité

Un diplôme d'études postsecondaires dans un domaine relié aux mines influe sur le point d'entrée dans le secteur. Au total, 65 répondants ont déclaré avoir obtenu, à un certain moment, un diplôme d'études dans un domaine relié aux mines. Environ la moitié de ceux-ci ont obtenu directement un poste professionnel (technique ou scientifique), un quart ont débuté dans l'industrie en tant qu'ouvrier en production ou en maintenance et un dixième, en tant qu'étudiant. Un seul des répondants ayant obtenu un diplôme d'études postsecondaires dans un domaine relié aux mines a amorcé sa carrière dans le secteur minier en travaillant dans un service d'administration, de RH, juridique ou des finances. D'après l'échantillon limité, il ne semble pas y avoir beaucoup de mobilité entre les postes techniques et non techniques dans le secteur minier. Cet aspect est examiné ci-dessous.

Événements professionnels importants

Les répondants au sondage ont précisé les événements importants qu'ils ont vécus durant leur carrière et, s'il y avait lieu, leur incidence (consulter le tableau 2). Deux différences¹ notables ont été observées entre les hommes et les femmes. Les hommes étaient plus susceptibles d'avoir changé d'employeur (au sein ou non du secteur minier), alors que les femmes étaient plus susceptibles d'avoir pris un congé parental.

Les événements ayant l'incidence la plus positive étaient de suivre une formation ou poursuivre des études, avec une cote moyenne de 4,6 sur 5; environ 90 % de ces répondants ont précisé que cela avait eu un effet positif sur leur carrière. Selon les experts en égalité des genres, il est plus difficile pour les femmes que pour les hommes de suivre une formation ou poursuivre des études tout en continuant de travailler. Même si en principe la stratégie peut sembler paritaire, la contrainte additionnelle imposée sur le temps libre rend la réalisation de ces activités plus difficile pour les femmes parce qu'elles s'occupent souvent plus des enfants, de la maison, des aînés, etc. Les employeurs doivent en être conscients et élaborer des stratégies permettant aux femmes et aux hommes de poursuivre ces activités plus facilement tout en préservant un juste équilibre entre le travail et la vie personnelle.

Comme indiqué au tableau 2, les congés parentaux figurent au bas de la liste en ce qui a trait à l'incidence sur la carrière; environ 25 % des personnes ayant pris un congé de maternité ou parental ont indiqué que celui-ci avait eu un effet négatif sur leur carrière et 3 %, qu'il avait eu un effet positif.

Table 2 : Événements professionnels					
Événements ou choix professionnels	Fréquence hommes (n = 166)	Fréquence femmes (n = 114)	Combinée (n = 280)	% ayant constaté un effet négatif	% ayant constaté un effet positif
Congé de maternité ou congé parental	3,6 %	24,6 %	12,1 % *	25 %	3 %
Cesser de travailler pour suivre une formation ou faire des études	7,2 %	6,1 %	6,8 %	0	90 %
Suivre un perfectionnement professionnel ou poursuivre des études tout en travaillant	41,6 %	40,4 %	41,1 %	1 %	89 %
Occuper un emploi saisonnier	3,6 %	4,4 %	3,9 %	30 %	40 %
Cesser de travailler pour des raisons personnelles	6,0 %	3,5 %	5,0 %	21 %	7 %
Quitter l'industrie puis y retourner	52,4 %	33,3 %	44,6 % *	8 %	76 %
Quitter l'industrie puis y retourner	15,1 %	7,0 %	11,8 % *	9 %	55 %
Autre	6,6 %	16,7 %	10,7 % *	28 %	48 %

* Différence statistiquement significative⁵ entre les hommes et les femmes

Changements d'emploi

Le sondage demandait également aux répondants d'indiquer l'emploi qu'ils occupaient actuellement, jusqu'à trois emplois antérieurs ainsi que leur premier emploi dans le secteur minier.

Les répondants étaient plus susceptibles d'avoir changé d'emploi parce qu'une occasion s'était présentée à l'interne (pour le même employeur), ce qui représentait 37 % des 415 transitions d'emploi déclarées dans le sondage. La deuxième cause la plus courante était une occasion à l'extérieur, ce qui représentait 25 % de toutes les transitions. Les autres raisons invoquées comprenaient notamment la démission, la fermeture de site et la fin de contrat (moins de 10 % des transitions respectivement).

Comme indiqué au tableau 2, les hommes étaient plus susceptibles¹ d'avoir changé d'employeur au sein du secteur minier et les personnes ayant changé d'employeur ont généralement répondu que cela avait eu un effet positif sur leur carrière.

Même si les répondants au sondage et les personnes interviewées ont souvent mentionné l'insécurité d'emploi dans le secteur minier, les données provenant de l'échantillon suggèrent que la plupart des changements d'emplois étaient liés à de nouvelles occasions. La transition la plus courante était entre deux emplois au sein d'une grande entreprise comptant plus de 500 employés, ce qui représentait 42 % des transitions déclarées pour l'échantillon. Les transitions d'emplois au sein de petites entreprises représentaient 9 %, alors que les transitions d'une petite à une grande entreprise représentaient 8 % et celles dans des entreprises offrant des services à l'industrie, 7 %. Les grands employeurs constituaient la principale « force d'attraction ». En fait, 59 % de toutes les transitions étaient vers un emploi dans une grande entreprise, ce qui est conforme aux constatations de Hughes (2012). Très peu de personnes ont indiqué avoir quitté un grand employeur pour un autre type de relation d'emploi. Il importe de souligner de nouveau que l'échantillon du sondage n'est pas entièrement représentatif de l'ensemble de la main-d'œuvre dans l'industrie minière — les ouvriers, les gens de métier et le personnel en production et maintenance étaient sous-représentés, et un plus grand échantillon pourrait modifier les pourcentages observés.

Une bonne compréhension de ces dynamiques peut s'avérer utile pour élaborer des stratégies de maintien en poste des femmes dans l'industrie. Par exemple, les petits employeurs qui cherchent à attirer des femmes talentueuses de plus grandes entreprises (peut-être dans d'autres industries des ressources) pourraient avoir à proposer une offre intéressante en compensation des parcours professionnels habituels dans le secteur. En outre, certaines des personnes interviewées ont fait remarquer que les petites entreprises ou petits sites ont la réputation d'inclure plus difficilement les femmes, rendant alors les grandes entreprises plus attirantes.



J'ai entendu parler des défis à surmonter dans les petites entreprises — des partis pris dans la sélection des candidats. Les deux grandes entreprises pour lesquelles j'ai travaillé avaient de solides services de ressources humaines, alors je n'ai pas vraiment constaté cela.

(Femme interviewée, poste technique sur le terrain)

Parmi l'échantillon, les travailleurs plus âgés avaient tendance à rester en poste plus longtemps.

Avancement professionnel

Bon nombre des personnes interviewées et répondants au sondage ont souligné la difficulté de trouver des possibilités d'avancement dans le secteur et le rôle que le réseautage joue souvent à ce chapitre. Les femmes ayant répondu au sondage étaient plus susceptibles d'indiquer avoir eu de difficulté à gravir les échelons. Certains commentaires faisaient allusion au fait que l'industrie demeurait un « club de vieux copains » et que les femmes étaient exclues des réseaux importants.

Nous devons être en mesure de profiter du réseau comme les gars. Mais c'est difficile pour les femmes. Les cercles supérieurs sont très serrés. De nos jours, l'industrie embauche des femmes qui agissent plus comme des hommes — elles sont coriaces. En règle générale, les hommes blancs et ambitieux s'intègrent parfaitement [...] c'est difficile pour une femme de tisser des liens avec ses supérieurs à cause de la façon dont leur motivation pourrait être perçue, surtout quand tous les supérieurs sont des hommes.

(Femme interviewée, poste technique sur le terrain)

Parmi les répondants au sondage, les femmes, plus que les hommes, estimaient qu'il était plus difficile d'avancer sur le plan professionnel et considéraient que leur milieu de travail n'était ni inclusif ni respectueux⁹. En d'autres termes, les expériences d'inclusion des genres dans les milieux miniers sont directement liées à la perception que les employés ont de l'avancement professionnel, lequel est lié aux intentions de déplacement. Les résultats laissent entendre que les entreprises et industries qui réussissent à répondre aux préoccupations des travailleurs en matière d'inclusion peuvent raisonnablement s'attendre à une amélioration du taux de maintien en poste. En résumé, pour augmenter la représentation des femmes à toutes les étapes de carrière, une attention devra être portée à certains obstacles systémiques et à un ensemble de dynamiques complexes. Les conclusions de l'étude font ressortir plusieurs possibilités, qui ont servi à formuler les recommandations présentées plus loin.

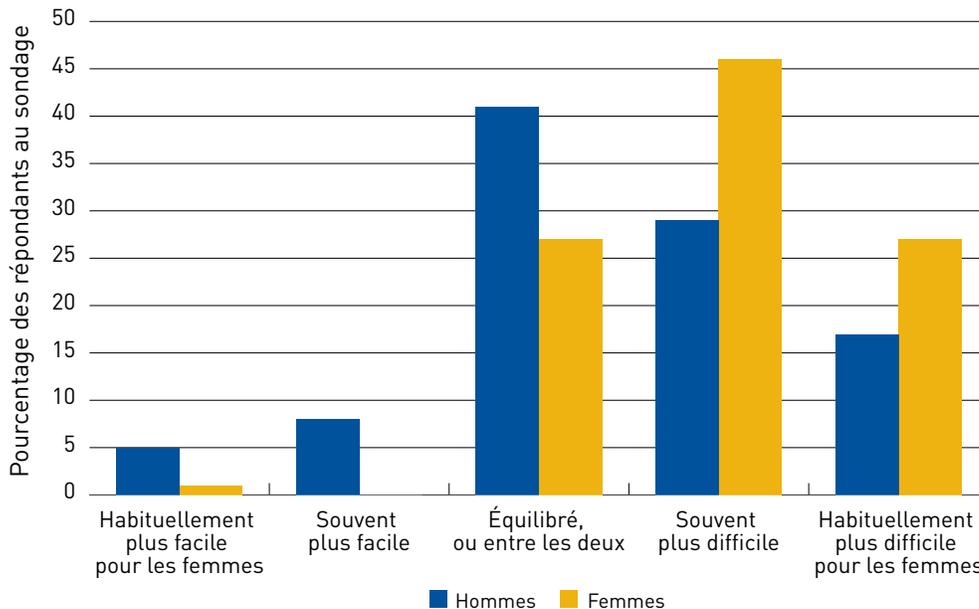
Facteurs qui façonnent les projets de carrière

Divers facteurs contribuent à façonner les projets de carrière, notamment l'évaluation personnelle des occasions professionnelles et des chances de réussir.

Chances de réussir pour les femmes

On a demandé aux répondants au sondage d'indiquer s'il était habituellement plus difficile ou plus facile (échelle de 5 points) pour les femmes de réussir dans leur milieu de travail. Au total, 58 % des répondants ont indiqué qu'il était « souvent » ou « habituellement » plus difficile pour les femmes de réussir (consulter la figure 9). Une importante différence¹ a été observée entre les hommes et les femmes, ces dernières étant nettement plus susceptibles de répondre qu'il est plus difficile pour les femmes de réussir.

Figure 9 : Points de vue sur la facilité pour les femmes de réussir dans le milieu de travail



Afin d’explorer plus en profondeur les résultats du sondage, on a demandé aux personnes interviewées ce qu’elles pensaient du fait que beaucoup de répondants avaient indiqué qu’il est plus difficile pour les femmes de réussir dans leur milieu de travail. La plupart des personnes interviewées (hommes et femmes) étaient d’accord dans une certaine mesure avec cette affirmation.

Je suis entièrement d'accord. Il y a plus d'obstacles : quand mon employeur a essayé de pourvoir un poste [en particulier], il n'a pensé à moi qu'une fois à cours d'autres choix. Les hommes bénéficient de plus de formation et de plus de possibilités. Vous devez être proactive et leur dire ce que vous voulez.
 (Femme interviewée, poste technique sur le terrain)

Oui, mais pas sur tous les aspects — du côté de l'exploitation, les femmes sont souvent carrément ignorées. J'ai vu un cas où les gars étaient de connivence avec le contremaître et ont réussi à écarter complètement une employée. Dans certains cas, j'ai vu des femmes se faire dorloter et dans d'autres, se faire réprimander et rabaisser — il n'y a pas de juste milieu. Tout est plus facile si vous êtes un homme blanc âgé avec plein de relations.
 (Homme interviewé, poste technique sur le terrain)

Les aspects sexospécifiques de la culture du milieu de travail décrits précédemment ont une incidence sur les occasions d’avancement des femmes. Par exemple :

Je sais que je pourrais réussir. J'ai eu des problèmes de gardienne — j'ai manqué des journées de travail parce que mon enfant était malade et que n'avais pas de gardienne fiable. J'ai l'impression que cela influe sur la perception que l'on a de mon dévouement envers mon travail.
 (Femme interviewée, poste technique sur le terrain)

D'après mon expérience, les femmes se heurtent à un plafond de verre. Il suffit de consulter les sites Web des compagnies minières pour savoir combien de femmes siègent aux conseils d'administration ou occupent des postes de gestion (généralement dans des services juridiques et de comptabilité).

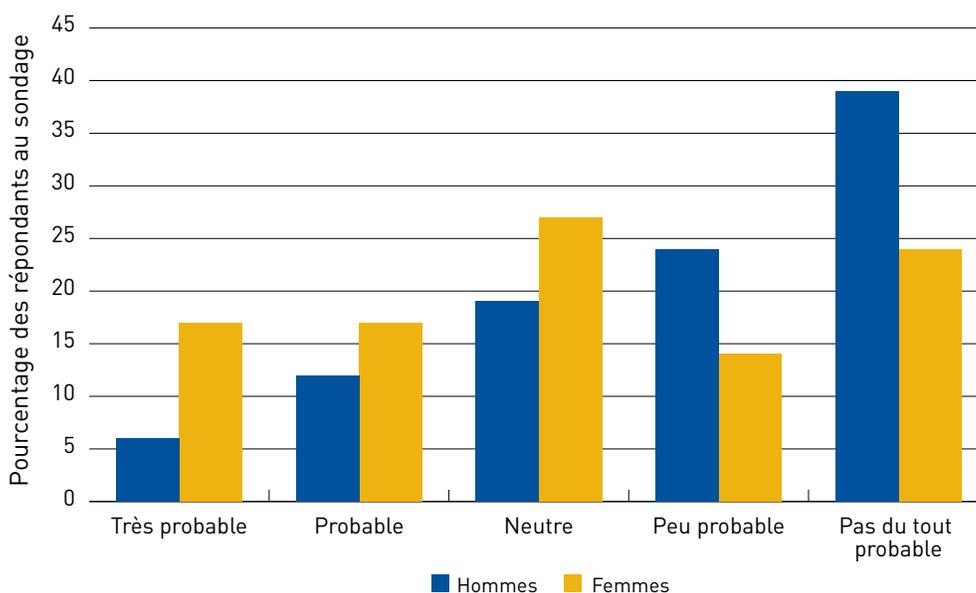
(Femme interviewée, gestionnaire technique sur le terrain)

Une des femmes interviewées, qui occupait un poste technique sur le terrain, a déclaré : « les femmes sont encore assez nouvelles dans le secteur minier, beaucoup occupent des postes de premier échelon, alors quand des postes sont ouverts, les femmes ne sont pas encore prêtes à y accéder. Je crois que les règles de jeu seront équitables dans 20 ans. »

Intention de quitter le secteur

Les répondants au sondage ont été interrogés sur leur intention de chercher un emploi en dehors du secteur canadien des mines et des minéraux dans les cinq prochaines années. Comme le montre la figure 10, les femmes étaient nettement plus susceptibles¹ de déclarer avoir l'intention de quitter le secteur. Le risque relatif au maintien en poste dans l'industrie semble important, plus d'un tiers des femmes ayant répondu qu'elle quitterait probablement ou très probablement le secteur dans les cinq prochaines années. Par contre, 38 % des femmes ont répondu qu'il était « peu probable » ou « pas du tout probable » qu'elles quittent le secteur au cours de cette période. Ces résultats contrastaient avec ceux des hommes, alors que 68 % d'entre eux ont indiqué qu'il était « peu probable » ou « pas du tout probable » qu'ils quittent le secteur dans les cinq prochaines années. Comme le montre la figure 10, la répartition des réponses penchait plus en faveur de rester dans l'industrie pour les hommes, alors que les intentions des femmes étaient plus polarisées.

Figure 10 : Probabilités de quitter le secteur minier dans les cinq prochaines années



L'analyse de ces intentions a fait ressortir trois variables explicatives ayant une relation significative¹, soit le sexe (les femmes étaient plus susceptibles de prévoir quitter le secteur), l'âge (les jeunes étaient plus susceptibles de prévoir quitter le secteur) et le sentiment d'être à l'aise dans le milieu de travail actuel (moins susceptibles de quitter le secteur)¹⁰.

Les commentaires fournis dans le sondage et lors des entrevues confirment que le ralentissement économique actuel qui prévaut dans l'industrie a une incidence majeure sur les projets de carrière. Bon nombre des hommes et des femmes ayant déclaré qu'ils quitteraient probablement le secteur ont aussi précisé qu'ils n'en auront pas le choix à cause du manque de possibilités dans l'industrie. L'étude ne révèle pas clairement si le fait que les jeunes sont plus susceptibles de quitter le secteur reflète des différences entre les générations (les millénaires étant largement considérés comme instables dans l'emploi) ou une impression de précarité d'emploi parmi les travailleurs avec moins d'années d'ancienneté. Cet aspect constitue une piste de recherche intéressante pour une étude plus poussée.

Constatations relatives à l'engagement des employeurs

Des experts en égalité des genres et des années de recherche au sein de divers organismes ont révélé que l'inclusion des genres ne se produit pas par magie. Dans la plupart des cas, l'employeur doit déployer des efforts intentionnels et soutenus pour réaliser des progrès dans des délais raisonnables.

Un peu moins de la moitié des répondants au sondage (46 %) ont indiqué avoir constaté que leur employeur prend souvent ou toujours des mesures pour augmenter la représentation des femmes dans leur milieu de travail. Les mesures adoptées, tant pour promouvoir un milieu de travail inclusif que pour offrir des carrières gratifiantes aux femmes, ont été explorées dans le cadre des entrevues.

Pour ce qui est d'encourager un milieu de travail respectueux et sans harcèlement, les personnes interviewées ont souligné l'importance d'avoir et d'appliquer systématiquement des politiques et procédures efficaces, et de favoriser une étroite collaboration entre la direction et les syndicats.

Encourager un milieu de travail respectueux découle des politiques et programmes ainsi que des énoncés de valeur les appuyant. Un soutien inconditionnel de la haute direction de même qu'un mécanisme de signalement des cas d'irrespect sont essentiels. Dans les cas dont j'ai entendu parler, une enquête a été menée avec la participation d'un médiateur.

[Femme interviewée, poste technique]

D'autres suggestions ont été formulées, notamment l'introduction de programmes encourageant l'inclusion et le respect, l'élaboration d'une culture permettant aux employés de suggérer des améliorations, le partage de poste et des garderies en milieu de travail.

Renforcez le leadership des femmes — investissez dans la formation au leadership, même si la personne ne grimpera pas d'échelon — et les femmes acquerront plus de confiance et seront plus compétentes.

(Femme interviewée, professionnelle technique sur le terrain)



Pour attirer et retenir les femmes, il faut offrir plus de flexibilité. Par exemple, le partage de poste (une idée non conventionnelle dans l'industrie minière). Plus de femmes resteraient si cette solution était offerte.

(Femme interviewée, poste technique sur le terrain)

La question des garderies doit être abordée surtout dans les compagnies avec des sites dans des régions éloignées. J'ai entendu parler de ce qu'offrent d'autres entreprises, je crois que notre industrie pourrait apprendre d'elles. La question des horaires de travail pourrait également être examinée.

(Femme interviewée, poste technique sur le terrain)

Outre les constatations rapportées dans le présent rapport, l'étude a également permis d'explorer les meilleures pratiques en vigueur dans le secteur minier et des industries comparables. Les conclusions et un recueil d'études de cas sont présentés dans le rapport connexe intitulé *Renforcer les effectifs de l'industrie minière : Pratiques d'inclusion*.



Stratégies recommandées à l'échelle de l'industrie

Les résultats de l'étude suggèrent que l'industrie minière est un secteur en pleine transition au chapitre de l'inclusion. Même si des obstacles à l'inclusion des femmes sont graduellement surmontés, les progrès demeurent lents et inégaux à l'échelle de l'industrie. Bien que la plupart des participants sont d'avis que les choses évoluent, bon nombre de milieux de travail sont toujours qualifiés de « machistes » et de « club de vieux copains ». Le cheminement de carrière demeure traditionnel et des dynamiques subtiles empêchent les femmes de gravir les échelons.

Une combinaison de stratégies devra être mise en œuvre afin de faciliter une transition systémique vers un milieu de travail plus inclusif. Les employeurs ont l'importante responsabilité d'encourager un changement durable au sein de leurs milieux de travail. Afin d'offrir un soutien pratique aux employeurs, le Conseil RHiM a préparé un recueil d'études de cas et de leçons compilées dans le cadre du présent projet. Ce document intitulé *Renforcer les effectifs de l'industrie minière : Pratiques d'inclusion* peut inspirer l'adoption de mesures positives à l'échelle locale.

Selon les résultats de l'étude et conformément à des suggestions émanant d'une étude antérieure du Conseil RHiM, les recommandations fondées sur des données probantes suivantes sont proposées.

✓ Améliorer la culture du milieu de travail

Les stratégies fondées sur des données probantes suivantes ont été élaborées à partir des résultats de l'étude afin de promouvoir des cultures de travail inclusives à l'échelle de l'industrie.

Recommandation 1 : Doter les gestionnaires et employés des compétences requises pour forger un milieu de travail inclusif.

Comme le fait ressortir l'étude, bon nombre de milieux de travail sont perçus comme prenant les mesures nécessaires pour promouvoir le respect mutuel. Par contre, la mise en place de systèmes efficaces de lutte contre le harcèlement n'est pas universelle. Pour qu'un milieu de travail puisse être réellement inclusif, la question du harcèlement doit

d'abord être réglée, par l'entremise de politiques, de programmes de formation ainsi que de mécanismes de mise en application et de reddition de comptes, et ce, afin d'offrir à tous et à toutes un environnement sécuritaire.

Plus précisément, il peut être difficile pour certaines personnes, même bien intentionnées, de remarquer et corriger les sous-entendus, pratiques acceptées et gestes subtils (souvent appelées micro-inégalités) pouvant avoir un effet d'exclusion cumulé considérable. Cela peut être particulièrement vrai pour les personnes faisant partie de la majorité, ce qui expliquerait pourquoi les femmes ont déclaré avoir été témoins de plus de railleries et comportements négatifs que les hommes.

Le secteur minier dispose d'excellents outils et ressources. Dans certains cas, ils peuvent s'appliquer directement, dans d'autres, les meilleures pratiques d'autres industries peuvent être adaptées et personnalisées pour correspondre aux caractéristiques particulières des milieux de travail du secteur minier¹¹.

Voici quelques exemples de stratégies de renforcement des capacités :

- a) Documentation, webinaires, ressources en ligne, présentations et ateliers d'information centrés sur la sensibilisation
- b) Ateliers et ressources de perfectionnement des compétences
- c) Outils pratiques, par exemple des aide-mémoire, guides de meilleures pratiques, modèles de politiques et évaluations de culture organisationnelle (ou autovérifications)

Recommandation 2 : Élaborer des stratégies de soutien de la conciliation travail-vie personnelle adaptées à l'industrie.

Les employés qui ne réussissent pas à concilier leurs responsabilités personnelles et professionnelles sont plus à risque de changer d'emploi, de s'absenter, d'être stressés et de moins s'impliquer dans leur travail. Dans le marché du travail actuel, ces personnes préféreraient travailler pour des entreprises qui reconnaissent leur désir de se réaliser pleinement dans plusieurs facettes de leur vie. Les employeurs doivent mettre en place des pratiques permettant aux employés de mieux concilier leur travail et leur vie personnelle sans passer à côté d'expériences formatrices, surtout dans le cas des carrières opérationnelles. Les ressources suivantes peuvent notamment être utiles pour les employeurs et les syndicats :

- a) Pratiques exemplaires appliquées au sein de l'industrie minière ou puisées dans des secteurs comparables
- b) Analyse de la rentabilité énonçant des arguments clairs en faveur d'une meilleure conciliation travail-vie personnelle
- c) Outils pouvant être adaptés en fonction du milieu de travail, comme les modèles de politiques et programmes



Recommandation 3 : Modifier le discours de l'industrie afin de favoriser une plus grande inclusion des genres.

Plusieurs indices permettent de croire que bon nombre de milieux de travail du secteur minier sont inclusifs, respectueux et accueillants pour les femmes et d'autres groupes de travailleurs sous-représentés et sous-utilisés. La modernisation de l'équipement et une culture de la sécurité plus rigoureuse contribuent à améliorer l'environnement de travail, et de nombreux employeurs disposent de pratiques efficaces d'élimination du harcèlement. Voici quelques stratégies qui pourraient permettre de tirer parti des changements positifs et de générer un nouveau discours :

- a) La promotion d'une image constructive de l'industrie, de la réalité de la vie organisationnelle, des possibilités dans le secteur et de sa main-d'œuvre, à l'intention des travailleurs, recruteurs, gestionnaires d'embauche et porte-parole à l'interne, de même que des chercheurs d'emploi, établissements d'enseignement et autres intervenants à l'externe.
- b) Un effort délibéré de recueillir et partager de nouveaux témoignages à l'échelle de l'entreprise — récits sur le leadership, couverture médiatique de l'industrie, programmes de récompenses, leaders d'opinion reconnus, mentors et modèles de rôle.
- c) L'élaboration et la mise en œuvre de mesures appropriées pour évaluer et documenter les progrès réalisés au chapitre de l'inclusion des genres dans les milieux de travail et appuyer le nouveau discours.

✓ Bâtir des cheminements de carrière fructueux.

Recommandation 1 : Élaborer des documents d'information et des partenariats avec des établissements d'enseignement et d'autres intervenants afin d'offrir aux chercheurs d'emploi des renseignements utiles sur les emplois disponibles.

Les universités, collèges et programmes de formation professionnelle représentent la source principale de travailleurs pour les postes d'entrée dans le secteur. Des renseignements ciblés et des initiatives de sensibilisation permettront de mieux faire connaître l'industrie, aux femmes comme aux hommes. Les personnes ayant participé à la présente étude ont été nombreuses à mentionner l'importance d'avoir directement accès à des initiés bien informés de l'industrie. Bon nombre d'entre elles ont parlé notamment des relations familiales, des réseaux personnels, des stages de travail. L'industrie aurait intérêt à trouver des solutions pour faciliter l'accès direct à des initiés de l'industrie et aux expériences de travail. Des pratiques efficaces sont en place dans des lieux de travail ou endroits particuliers à l'échelle de l'industrie. Des stratégies plus vastes s'inspirant de celles-ci comprendraient notamment :

- a) Des documents d'information largement accessibles soulignant toute la gamme de possibilités offertes ainsi que l'ouverture de l'industrie aux travailleurs issus de groupes sous-représentés, incluant les femmes



- b) Un programme de mentorat ciblé (mettant à profit les modèles actuels) pour établir des liens entre des chercheurs d'emploi et des réseaux d'anciens travailleurs et des travailleurs actuels de l'industrie, y compris des employés modèles et des personnes à la veille de la retraite
- c) Des partenariats et autres formes de soutien afin de faciliter les placements professionnels et relations, même pendant les périodes de ralentissement
- d) Plus d'occasions de participer à des visites de sites
- e) Un soutien de l'industrie aux réseaux professionnels pour les étudiants et anciens dans des domaines liés aux mines et pour les personnes à la recherche d'un emploi ou désirant faire carrière dans l'industrie minière
- f) Un examen des occasions d'attirer les conjointes, amies et parentes des travailleurs actuels ou retraités de l'industrie minière

Recommandation 2 : Concevoir d'autres cheminements de carrière permettant de perfectionner une large gamme de compétences tout en tenant compte des différences individuelles.

En adoptant une vision sectorielle, plutôt qu'organisationnelle, du maintien en poste et du développement de carrière, il est plus facile de déterminer comment l'industrie minière sites accessibles par avion, des cheminements de carrière interfonctionnels, du perfectionnement et de la mobilité entre les entreprises. Chacune de ces voies présente des défis sexospécifiques enracinés depuis longtemps et nuisant à la capacité des entreprises d'élaborer des solutions novatrices. Les femmes et les hommes dans la main-d'œuvre actuelle et future s'attendent à pouvoir réaliser leurs objectifs professionnels tout en ayant une famille et d'autres objectifs personnels. Ils s'attendent à plus de flexibilité et à des cheminements de carrière mieux adaptés et comprenant des points d'entrée et de sortie de même que des possibilités d'apprentissage continu.

Voici quelques initiatives susceptibles d'aider l'industrie à aborder ces enjeux :

- a) Une recherche collaborative, à l'échelle de l'industrie, de solutions novatrices aux défis que posent les affectations en régions éloignées
- b) Une étude et un prototypage d'autres cheminements de carrière, y compris l'élaboration d'outils et de ressources de soutien pour les employeurs et travailleurs
- c) L'élaboration de ressources d'information afin d'aider les employeurs à incorporer le principe d'équité entre les sexes aux pratiques de développement de carrière

Recommandation 3 : S'attaquer au risque de roulement du personnel féminin dans le secteur.

Les participantes à l'étude ont déclaré que leurs milieux de travail n'étaient pas assez respectueux et inclusifs, que des obstacles nuisaient à leur avancement et qu'il est difficile pour elles de réussir. Les participantes étaient donc plus susceptibles que les hommes d'indiquer qu'elles quitteraient probablement le secteur minier du Canada au cours des cinq prochaines années. Voici quelques stratégies à prendre en compte pour régler ce problème :

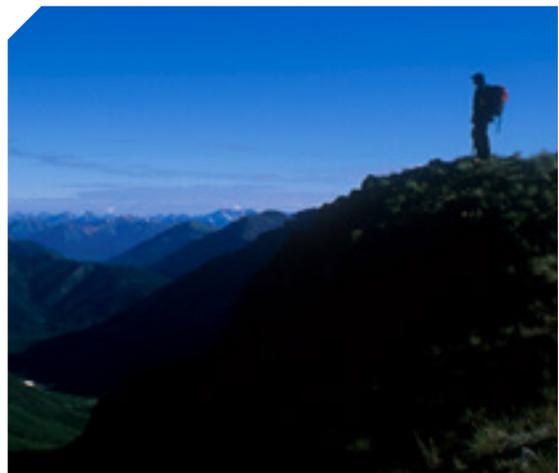
- a) Une étude de suivi explorant plus en profondeur les expériences et attitudes des femmes à mi-carrière ainsi que les facteurs influant sur leur maintien en poste dans l'industrie. Des stratégies ciblées d'embauche et de maintien en poste

à l'échelle de l'industrie, notamment le réseautage, le mentorat, le mentorat inversé (des femmes à mi-carrière conseillant des hommes de la haute direction), des occasions d'apprentissage et de perfectionnement, des programmes de sensibilisation des jeunes femmes à la recherche d'un emploi.

- b) Des meilleures pratiques de développement de carrière et de leadership pour les femmes, accompagnées de ressources et d'outils conçus pour l'industrie et possiblement des renseignements sur les sources de financement et de soutien disponibles.

Recommandation 4 : Profiter de l'introduction de la réglementation en matière de divulgation « se conformer ou s'expliquer » relative à la représentation des femmes à des postes de haute direction dans les sociétés cotées en bourse.

L'introduction, dans sept provinces et deux territoires, de la réglementation en vertu de laquelle les sociétés cotées en bourse sont tenues de rendre compte de leurs initiatives de diversité des genres et de la représentation des femmes au sein des conseils d'administration et des équipes de direction contribuera à mettre en lumière les problèmes d'avancement de carrière que vivent les femmes dans les entreprises canadiennes. Les employeurs et secteurs intéressés disposent ainsi de la possibilité d'améliorer leur engagement envers la diversité des genres.



Les stratégies visant à profiter de ce mouvement pourraient comprendre :

- a) Un soutien afin d'aider les cadres supérieurs à devenir des champions de la diversité des genres dans leur entreprise et à l'échelle de l'industrie (projet en cours du Conseil RHiM sur l'équité entre les sexes dans l'industrie minière). Des outils permettant aux entreprises d'examiner leurs programmes et pratiques dans une optique d'égalité entre les sexes, puis de prendre les mesures nécessaires pour cerner les obstacles systémiques (projet en cours sur l'équité entre les sexes).
- b) L'élaboration de points de référence, mesures et indicateurs de la participation des femmes dans l'industrie ou des entreprises en particulier, notamment sur les nouvelles recrues, les niveaux de représentation dans les groupes et échelons organisationnels, les écarts salariaux, les taux de maintien en poste et les promotions. L'élaboration concurrente d'indicateurs clés des avantages les plus intéressants cernés dans l'analyse de rentabilité.
- c) La mise en œuvre d'un soutien pour les employeurs qui souhaitent passer à l'action, notamment des ressources en ligne, un répertoire de conseillers et un réseau de dirigeants prêts à partager leurs expériences et à parrainer l'apprentissage et la recherche.



Annexe

Analyse documentaire

Une analyse documentaire a été réalisée à l'aide d'un modèle de saisie normalisé. Les résultats ont été analysés en fonction des principaux thèmes de recherche de même que des thèmes secondaires cernés dans des études antérieures du Conseil RHIM.

Sondage

Le sondage en ligne était accessible sur la plateforme de FluidSurveys de janvier à mars 2015. Le sondage était offert en français et en anglais. D'autres modes de réponse au sondage (p. ex. des copies imprimées ou des entrevues téléphoniques) étaient disponibles sur demande.

Afin de participer au sondage, les critères suivants devaient être respectés :

- Travailler ou avoir travaillé récemment (au cours des cinq dernières années) dans l'industrie des mines et des minéraux du Canada, incluant les entrepreneurs indépendants et les employés d'entreprises fournissant des services au secteur.
- Donner un consentement informé en répondant à une confirmation de consentement au début du sondage. Les participants avaient accès à des renseignements complémentaires en ligne avant de remplir le sondage.

Un montant incitatif a été offert aux participants. S'ils consentaient, ils pouvaient gagner une des dix cartes cadeaux VISA d'une valeur de 50 \$; il n'était pas nécessaire de répondre au sondage pour être admissible au tirage.

Pour obtenir un taux de participation acceptable, du matériel de soutien (notamment des cartes postales avec des renseignements sur l'étude et une fiche d'information sur le projet en général) a été diffusé. Différentes méthodes d'information sur le sondage ont été utilisées :

- Des communiqués distribués par les canaux du Conseil RHiM, des messages affichés sur les réseaux sociaux appropriés du Conseil RHiM et du matériel distribué lors de congrès : Immigrant Women in Mining, C.-B., novembre 2014, Mineral Exploration Roundup et Northern Exposure, janvier 2015 et ACPE, mars 2015;
- Portail en ligne pour s'inscrire au sondage avant janvier 2015. Les personnes qui se sont inscrites de cette manière ont été avisées par courriel de la date d'accessibilité du sondage.
- Trois tweets quotidiens du Conseil RHiM avant le lancement du sondage et chaque jour durant la période du sondage;
- Pour les employés autochtones, NationTalk a organisé une campagne de publipostage par télécopieur destinée aux différentes communautés autochtones. Des conseillers ont appelé les associations autochtones, la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux autochtones, les centres d'amitié autochtone et les communautés, pour ensuite envoyer des documents par courriel.
- Suivi auprès des immigrants et des Autochtones ayant participé au sondage et qui se sont dits prêts à participer à la phase suivante de l'étude, en leur demandant de distribuer le lien.

Les données ont été analysées à l'aide du logiciel SPSS afin de produire des statistiques déductives, descriptives et multidimensionnelles permettant d'examiner la tendance dans les données, notamment les intersections de divers facteurs sexospécifiques (comme l'âge, le statut d'immigrant, la catégorie professionnelle). Les statistiques déductives dans les conclusions du sondage (comme les différences des scores moyens entre les groupes) qui sont présentées dans cette étude ont une valeur de $p < 0,05$, sauf indication contraire.

Les questions ouvertes ont été soumises à une analyse qualitative, pour cerner les thèmes et les tendances qui pourraient permettre l'interprétation des données de sondage quantitatives. Ces résultats ont également permis d'élaborer les questions destinées aux entrevues.

Au total, 357 personnes ont répondu à des questions du sondage; l'échantillon final utilisé aux fins d'analyse se composait de 281 personnes ayant rempli le sondage. Cet échantillon se composait de 114 femmes, 166 hommes et une personne s'étant identifiée comme « autre »; l'échantillon final retenu pour les analyses statistiques comprenait 280 personnes.

Entrevues téléphoniques

Les personnes interviewées ont été sélectionnées parmi les répondants au sondage s'étant portés volontaires pour une entrevue de suivi. Elles ont été sélectionnées de sorte à être représentatives d'une gamme de caractéristiques démographiques (emplacement géographique, sexe, âge et expérience, catégorie professionnelle, travailleur actuel ou ancien travailleur).

Les entrevues avaient pour but d'explorer des thèmes émergents du sondage en ligne, et plus particulièrement les deux axes suivants : la culture du milieu de travail et les cheminements de carrière. Les entrevues ont été réalisées au téléphone (plus un formulaire de soumission par courriel) et ont duré environ 45 minutes.

Les transcriptions des entrevues ont été offertes aux participants pour validation et pour en confirmer l'exactitude. Elles ont ensuite été compilées avec les transcriptions des groupes de consultation (voir ci-dessous) dans un ensemble de données qualitatives, puis analysées à l'aide de l'outil d'analyse qualitative NVivo pour identifier les thèmes et les tendances clés.

Validation des résultats

Le dernier volet de la recherche consistait en une séance de validation organisée en ligne par le Conseil RHIM avec le comité directeur du projet et d'autres personnes-ressources clés. La discussion d'une durée d'environ 90 minutes a permis d'examiner les constatations du rapport préliminaire, les recommandations et les conclusions sur les pratiques prometteuses. Elle avait pour but de s'assurer que les résultats étaient fondés sur les réalités opérationnelles de l'industrie et du bassin de travailleurs, et qu'ils étaient donc pertinents et utiles pour les intervenants de l'industrie.

Outils de collecte de données

Au total, trois outils ont été créés pour appuyer la recherche primaire dans le cadre de ce projet :

- un sondage en ligne, en français et en anglais;
- un protocole d'entrevue et des scénarios pour les entrevues téléphoniques avec des hommes et des femmes travaillant actuellement ou ayant travaillé récemment dans le secteur des mines et des minéraux au Canada;
- un scénario et un protocole d'entrevue des personnes-ressources clés pour documenter les études de cas.



Tableaux de données du sondage

Profil démographique de l'échantillon du sondage

	Hommes (n = 166 ou 59 %)	Femmes (n = 114 ou 41 %)	Total
Âge des répondants			
18-24 ans	4,8 %	4,4 %	4,7 %
25-34 ans	20,0 %	32,5 %	25,1 %
35-44 ans	21,8 %	29,8 %	25,1 %
45-54 ans	24,8 %	31,6 %	27,6 %
55-64 ans	24,8 %	1,8 %	15,4 %
65 ans et plus	3,6 %	0,0 %	2,2 %
Situation familiale			
Célibataire, divorcé(e), veuf (veuve)	19,5 %	28,1 %	23,0 %
Marié(e) ou conjoint(e) de fait	80,5 %	70,2 %	76,3 %
Autre	0	1,8 %	0,7 %
Pas d'enfant	25,6 %	48,2 %	34,9 %
Personnes ayant un ou plusieurs enfants vivant avec elles	46,3 %	37,7 %	42,8 %
Personnes dont les enfants ne vivent pas avec elles	28,0 %	12,3 %	21,6 %
Autre	0	1,8 %	0,7 %
Genre de communauté de résidence			
Grande ville	18,2 %	26,3 %	21,5 %
Ville moyenne	34,5 %	30,7 %	33,0 %
Petite ville	38,8 %	35,1 %	37,3 %
Région éloignée	6,7 %	4,4 %	5,7 %
Réserve	1,8 %	3,5 %	2,5 %
Niveau de scolarité			
Formation ou études dans un domaine relié aux activités minières	25 %	23 %	24 %
École secondaire ou moins	30,1 %	5,4 %	20,0 %
Programme d'apprentissage ou école de métiers	13,5 %	3,5 %	9,4 %
Collège communautaire	19,0 %	15,9 %	17,7 %
Université	25,1 %	50,5 %	35,6 %
Diplôme universitaire	12,2 %	24,8 %	17,4 %

	Hommes (n = 166 ou 59 %)	Femmes (n = 114 ou 41 %)	Total
Nombre d'années dans le secteur minier			
Moins d'un an	3,7 %	7,1 %	5,1 %
1-5 ans	16,8 %	35,4 %	24,5 %
6-10 ans	24,8 %	28,3 %	26,3 %
11-15 ans	9,3 %	11,5 %	10,2 %
16-20 ans	8,1 %	6,2 %	7,3 %
21-25 ans	5,0 %	5,3 %	5,1 %
Plus de 25 ans	32,3 %	6,2 %	21,5 %
Emploi actuel (ou le plus récent)			
De bureau ou de soutien	1,2 %	2,6 %	1,8 %
Ouvrier	5,5 %	3,5 %	4,7 %
Production et maintenance	23,2 %	6,1 %	16,2 %
Emplois techniques et métiers spécialisés	7,9 %	4,4 %	6,5 %
Chef d'équipe ou contremaître	6,1 %	2,6 %	4,7 %
Professionnel – Technique et scientifique	15,9 %	28,1 %	20,9 %
Professionnel – Administration, RH, juridique, finances, etc.	4,3 %	20,2 %	10,8 %
Cadre intermédiaire et cadre hiérarchique, superviseur	21,3 %	12,3 %	17,6 %
Cadre supérieur	8,5 %	12,3 %	10,1 %
Autre	6,1 %	7,9 %	6,8 %
Employeur actuel (ou le plus récent)			
Travailleur indépendant, contractant, consultant	3,6 %	7,9 %	5,4 %
Compagnie fournissant des services au secteur minier	12,7 %	7,9 %	10,8 %
Petite compagnie du secteur des mines et des minéraux (moins de 500 employés)	15,2 %	16,7 %	15,8 %
Grande compagnie du secteur des mines et des minéraux (plus de 500 employés)	66,1 %	64,9 %	65,6 %
Autre industrie, PAS dans les mines ou les minéraux	1,2 %	0,9 %	1,1 %
Autre	1,2 %	1,8 %	1,4 %

Tableau 3 : Premiers postes occupés par les répondants au sondage

Point d'entrée dans le secteur minier	Hommes	Femmes
École, formation	3 %	5 %
Emploi de bureau ou de soutien	0 %	11 %
Ouvrier	26 %	6 %
Production et maintenance	27 %	8 %
Emplois techniques et métiers spécialisés	11 %	5 %
Chef d'équipe ou contremaître	5 %	2 %
Professionnel – Technique et scientifique	17 %	25 %
Professionnel – Administration, RH, juridique, finances, etc.	4 %	17 %
Cadre intermédiaire et cadre hiérarchique, superviseur	3 %	9 %
Cadre supérieur	1 %	4 %
Autre	4 %	8 %

Références

- CAFIM. (2005). *Prospecter l'avenir*. Ottawa : Conseil canadien d'adaptation et de formation sur l'industrie minière.
- Conseil RHIM. (2015). *Industrie minière canadienne : emploi, besoins en matière d'embauche et personnes compétentes disponibles – aperçu pour la prochaine décennie*. Ottawa : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière.
- Financial Post. (15 mai 2015). Canadian mining industry urged to bring more women on board of directors. *Financial Post*.
- Fouad, Nadya A, Ph.D et Singh, Romila, Ph.D. . (2011). *Stemming the Tide: Why Women Leave Engineering*. Université du Wisconsin à Milwaukee.
- Hughes. (2012). *A Study on the Career Advancement and Retention of Highly Qualified Women in the Canadian Mining Industry*. Vancouver : Université de Colombie-Britannique.
- Keck, J., et Powell, J. (2000). Women into Mining Jobs at Inco: Challenging the Gender Division of Labour. Sudbury : Soumis à la collection de documents de travail de l'Institut nord-ontarien de recherche et de développement.
- Laplonge, D. (2014). *So you think you're tough? Getting serious about gender in mining*. Australie : Factive Pty Ltd.
- Marshall, K. (2011). *Évolution générationnelle du travail rémunéré et non rémunéré*. Ottawa : Statistique Canada.
- MiHR. (2013). *Conseil RHIM. (2013). VIRAGE : Prendre des mesures à l'égard de la diversité*. Ottawa : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière.

Minerals Council of Australia. (2005). *MineraUnearthing New Resources: Attracting and Retaining Women in the Australian Minerals Industry*. Canberra : Minerals Council of Australia.

Statistique Canada. (2014). *Population active, emploi et chômage, et taux d'activité et de chômage, par province*. Consulté en octobre 2015, sur le site de Statistique Canada : <http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/l02/cst01/labor07a-fra.htm>

WIM et Conseil RHIM. (2010). *Ramp-Up: A Study on the Status of Women in Canada's Mining and Exploration Sector*. Women in Mining Canada.

(Notes en fin d'ouvrage)

- 1 *La présente étude comprenait un sondage à participation volontaire. Elle ne constitue pas un recensement de l'industrie minière. Ses résultats doivent être utilisés avec circonspection, en évitant de les généraliser à l'ensemble de la main-d'œuvre du secteur minier.*
- 2 *Le mot « main-d'œuvre » désigne le nombre total de personnes occupant un emploi. En d'autres termes, 17 % des personnes employées dans l'industrie minière sont des femmes et 48 % des personnes occupant un emploi au Canada sont des femmes.*
- 3 *Les stratégies de diversité des genres sont présentées dans un rapport d'étude de cas connexe intitulé Renforcer les talents dans l'industrie minière : Pratiques d'inclusion.*
- 4 *Une description plus détaillée des méthodes de recherche et de la stratégie de diffusion est fournie en annexe..*
- 5 *Statistiquement significatif à $p < 0,05$.*
- 6 *Les deux questions étaient les suivantes : « Tout d'abord, de façon générale, recommanderiez-vous de travailler dans le secteur des mines et des minéraux du Canada? » et « Maintenant, si cette personne que vous conseillez était un proche ami ou un membre de la famille qui vous ressemble, quelle est la probabilité que vous lui recommandiez de travailler dans le secteur des mines et des minéraux du Canada? » [Échelle de 0 à 10.] Un simple calcul de la différence entre les réponses aux deux questions constitue un bon indicateur.*
- 7 *Selon une analyse factorielle combinant des questions semblables, une dimension générale relative au sentiment de se sentir à l'aise a été élaborée. Elle comprend des choix de réponse comme « dans l'ensemble, travailler ici me va bien », « je pense que je peux être moi-même », « je me sens à l'aise de m'exprimer et de faire part de problèmes à mon superviseur » et « je comprends comment réussir ».*
- 8 *Note analytique : Variables explicatives de la volonté de recommander le secteur à des « gens qui me ressemblent »*
La différence entre la mesure dans laquelle les répondants étaient prêts à recommander le secteur en général et de recommander à un ami proche ou parent qui leur ressemble a été utilisée comme variable dépendante d'une analyse de régression multiple. Les variables explicatives étaient le sexe, l'âge, le type d'emploi (exécution ou supervision), une formation postsecondaire liée au domaine minier, un score factoriel de la mesure dans laquelle les répondants se sentent à l'aise dans leur milieu de travail actuel et l'évaluation du caractère respectueux de leur milieu de travail. Les résultats ont permis d'établir un multiple de $R = 0,39$ et les coefficients relatifs au sexe, au fait de se sentir à l'aise dans le milieu de travail et au milieu de travail respectueux étaient significatifs à $p < 0,05$.
- 9 *Note analytique : Variables explicatives de l'évaluation des défis en matière d'avancement*
Un score factoriel des défis en matière d'avancement a été utilisé en tant que variable dépendante d'une analyse de régression multiple; les variables explicatives étaient le sexe, l'âge, l'évaluation du caractère inclusif du milieu de travail, le type d'emploi (exécution ou supervision) et une formation postsecondaire liée au domaine minier. Les résultats ont permis d'établir un multiple de $R = 0,33$ et les coefficients relatifs au sexe et au caractère inclusif étaient significatifs à $p < 0,05$.
- 10 *Note analytique : Variables explicatives de l'intention de quitter le secteur*
L'échelle d'évaluation de la probabilité de chercher un emploi en dehors du secteur canadien des mines et des minéraux dans les cinq prochaines années a été utilisée comme variable dépendante d'une analyse de régression multiple. Les variables explicatives étaient le sexe, l'âge, le type d'emploi (exécution ou supervision), une formation postsecondaire liée au domaine minier, un score factoriel de la mesure dans laquelle les répondants se sentent à l'aise dans leur milieu de travail actuel et l'évaluation du caractère inclusif de leur milieu de travail. Les résultats ont permis d'établir un multiple de $R = 0,40$ et les coefficients relatifs au sexe, à l'âge et au fait de se sentir à l'aise dans le milieu de travail étaient significatifs à $p < 0,05$.
- 11 *Les initiatives actuellement mises de l'avant par le Conseil RHIM, Women in Mining et d'autres groupes de l'industrie permettront de développer des outils pratiques de promotion de l'inclusion des genres dans les milieux de travail.*



www.conseilrhim.ca