



The Mining Association | L'association minière
of Canada | du Canada

Mémoire de l'Association minière du Canada sur l'exploitation des ressources et la violence faite aux femmes et aux filles autochtones

Présenté au Comité permanent de la condition féminine

6 mai 2022

L'Association minière du Canada (AMC) est la voix nationale de l'industrie minière canadienne, regroupant les entreprises actives dans les domaines de l'exploration et de l'exploitation minière, de la fusion, de l'affinage et de la fabrication de produits semi-finis. Nos entreprises membres assurent une part importante de la production des métaux de base et des métaux précieux, de l'uranium, des diamants, du charbon métallurgique et des sables bitumineux. Au Canada, les membres de l'AMC sont parmi les employeurs industriels qui embauchent le plus grand nombre d'Autochtones, en plus de représenter la principale clientèle des entreprises appartenant à des Autochtones. Outre l'AMC, il existe près de 500 ententes sur les relations entre l'industrie minière et les communautés autochtones, lesquelles contribuent à faire avancer la réconciliation économique¹.

LES ENGAGEMENTS ET LES PRATIQUES DE L'AMC

Les incidents impliquant de la violence et du harcèlement à l'encontre des femmes autochtones et des personnes 2ELGBTQQIA+ sont des problèmes sociaux inacceptables qui, malheureusement, se produisent dans les collectivités et sur les lieux de travail, y compris dans le contexte de l'exploitation des ressources naturelles.

Au Canada, les activités d'exploitation minière se déroulent souvent à proximité des collectivités autochtones, dont les membres représentent une proportion importante de la main-d'œuvre. Malgré les efforts et les progrès réalisés pour accroître la représentation des femmes et des membres de la diversité, le secteur reste dominé par les hommes. Le secteur minier a la responsabilité de veiller à ce que les installations minières, les camps industriels et les bureaux des entreprises soient des espaces accueillants, inclusifs et sûrs pour les femmes autochtones et pour les personnes 2ELGBTQQIA+.

Les membres de l'AMC se sont engagés publiquement à fournir des lieux de travail sains et sécuritaires et à prendre des mesures à l'échelle de l'entreprise pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)². En outre, ils se sont engagés à collaborer avec les communautés d'intérêts, notamment les groupes sous-représentés, afin de cerner et de s'employer à résoudre les impacts négatifs potentiels sur les plans environnemental et social, et d'accroître les bénéfices de l'exploitation minière pour la collectivité³.

Renforcement des exigences pour les membres de l'AMC

Des mesures importantes ont été prises avec la mise à jour de l'initiative *Vers le développement minier durable* (VDMD), un programme pour la durabilité reconnu à l'échelle mondiale, qui a pour but d'aider les sociétés minières à s'acquitter de leurs principales responsabilités environnementales et sociales⁴. Le *Protocole de relations avec les Autochtones et les collectivités* de l'initiative VDMD⁵ établit des critères précis, conçus pour faciliter les mesures prises en collaboration par les sociétés minières et les communautés dans le but de cerner et d'atténuer les éventuelles répercussions sociales négatives. Les membres de l'AMC rendent également compte de la mise en œuvre de mécanismes d'intervention sur les sites, ainsi que des efforts déployés pour s'assurer que les employés reçoivent de la formation en matière de compétences interculturelles, de résolution des conflits, de droits de la personne et de lutte contre la discrimination. Un comité consultatif national des communautés d'intérêts, qui inclut des représentants d'organisations autochtones⁶, a fourni des orientations pour l'élaboration et la mise en œuvre de ce protocole.

L'AMC travaille actuellement en collaboration avec le groupe consultatif des communautés d'intérêts ainsi qu'avec des experts en matière d'EDI et d'autres associations minières nationales pour élaborer des critères de performance mesurables pour les installations minières, dans le cadre de l'initiative VDMD. Les travaux visent à déterminer ce qui constitue de bonnes pratiques relativement aux éléments suivants :

- engagement de la part des entreprises, gouvernance et responsabilisation;
- systèmes efficaces pour favoriser une culture de l'EDI en milieu de travail;
- processus visant à promouvoir des lieux de travail sûrs et respectueux, en réduisant et en traitant les risques, qu'ils soient psychologiques ou physiques;
- collecte de données, rapports publics et mesure des performances en matière d'EDI.

Mise en œuvre d'initiatives à l'échelle de l'entreprise

Les entreprises membres de l'AMC s'efforcent d'améliorer les systèmes grâce à diverses initiatives. Par exemple, Rio Tinto a récemment publié un rapport détaillé, *Respect au quotidien*⁷, qui présente les conclusions d'un examen indépendant mené en 2021 sur la culture en milieu de travail. Ce rapport inclut des recommandations pour aider l'entreprise à améliorer sa façon de prévenir et de répondre à la discrimination et aux autres comportements inacceptables. Ce rapport, ainsi que la réponse de Rio Tinto, ont suscité un dialogue et une collaboration au sein de l'industrie sur les questions liées au harcèlement, au racisme et à l'intimidation sur le lieu de travail, et cela a une influence sur la façon dont d'autres entreprises abordent des questions similaires. Des exemples d'autres initiatives lancées par des membres de l'AMC sont donnés sur le site Web de l'Association⁸.

Élaboration de lignes directrices et d'outils pour l'industrie

Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (CRHIM) a entrepris un projet axé sur la lutte contre le harcèlement sexuel dans l'industrie minière canadienne⁹. Le CRHIM a mené des recherches et s'applique à créer du matériel éducatif pour aider à définir des politiques et des pratiques permettant de prévenir le harcèlement sexuel et la violence, de répondre aux allégations et de mettre en place des lieux de travail inclusifs et sûrs. Ce travail vient s'ajouter à d'autres programmes du CRHIM portant sur la diversité, la sensibilisation aux autres cultures, les droits de la personne, la lutte contre le racisme et la résolution de conflits¹⁰, de même qu'à d'autres outils offerts par l'industrie, tels que le guide sur la diversité et l'inclusion de l'Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs¹¹ et le Guide diagnostique de l'EDI dans le secteur minier de l'organisme Women in Mining (WIM) du Brésil (ces deux guides sont offerts en anglais seulement)¹².

RECOMMANDATIONS

Il existe un certain nombre de possibilités pour le gouvernement, en collaboration avec les Autochtones, les entreprises et les gouvernements provinciaux et territoriaux, pour encourager un changement systémique à l'échelle de la société. L'AMC recommande les interventions suivantes :

- Continuer à soutenir les initiatives de recherche et d'éducation visant à améliorer la sensibilisation et à promouvoir les bonnes pratiques en matière de lutte contre la violence, le racisme et le harcèlement au travail, en particulier en ce qui concerne les femmes et les filles autochtones, ainsi que les personnes 2ELGBTQQIA+.
- Investir dans des programmes qui favorisent l'inclusion et l'avancement des femmes autochtones et des personnes 2ELGBTQQIA+ dans le secteur de l'exploitation minière et des activités connexes, dans le cadre de l'élaboration d'un cadre national de partage des bénéfices. Ce cadre devrait notamment prévoir du financement pour la lutte contre le racisme, pour la formation et le perfectionnement des femmes autochtones et des personnes 2ELGBTQQIA+, et pour soutenir les efforts visant à assurer un lieu de travail sûr et accueillant.
- Développer l'offre en matière d'orientation et de formation pour la conduite d'une analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) dans le cadre de projets de ressources naturelles.

L'AMC demeure résolue à collaborer avec les organisations autochtones, les gouvernements et d'autres secteurs pour faire progresser la mise en œuvre de pratiques efficaces qui tiennent compte des répercussions sociales de l'exploitation des ressources naturelles. L'association serait heureuse de pouvoir collaborer à la mise en œuvre des recommandations ci-dessus, de même qu'à toute autre initiative envisagée.

NOTES

¹ Ressources naturelles Canada, Secteur des terres et des minéraux – Ententes minières avec les Autochtones, <https://atlas.gc.ca/imaema/fr/index.html> (page consultée le 28 avril 2022).

² Association minière du Canada, *Exploitation minière au Canada : Notre engagement envers l'équité, la diversité et l'inclusion*, https://mining.ca/wp-content/uploads/2021/12/MAC-statement-on-inclusion-and-diversity_FR.pdf (page consultée le 28 avril 2022).

³ Association minière du Canada, *Vers le développement minier durable : Cadre stratégique : l'exploitation minière et les peuples autochtones*, https://mining.ca/wp-content/uploads/dlm_uploads/2021/09/TSM-Aboriginal-and-Community-Outreach-Framework-Fr.pdf (page consultée le 28 avril 2022).

⁴ Association minière du Canada, *Rapport d'étape sur le développement minier durable*, <https://mining.ca/fr/vers-le-developpement-minier-durable/rapport-detape-vdmd/> (page consultée le 28 avril 2022).

⁵ Association minière du Canada, *Protocole de relations avec les Autochtones et les collectivités de l'initiative VDMD*, <https://mining.ca/fr/vers-le-developpement-minier-durable/protocoles-et-cadres/reactions-avec-les-autochtones-et-les-collectivites/> (page consultée le 28 avril 2022).

⁶ Association minière du Canada, *Le groupe consultatif des communautés d'intérêts*, <https://mining.ca/fr/vers-le-developpement-minier-durable/deroulement-de-linitiative-vdmd/le-groupe-consultatif-des-communautes-dinterets/> (page consultée le 28 avril 2022).

⁷ Broderick, Elizabeth, *Respect au quotidien*, 2022, <https://www.riotinto.com/-/media/Content/Documents/Sustainability/People/RT-Everyday-respect-report-FR.pdf?rev=d7135f841a3642ba9fa1d39087b2f099> (page consultée le 28 avril 2022).

⁸ Association minière du Canada, *Favoriser la diversité et l'inclusion au sein du secteur minier canadien*, <https://mining.ca/fr/favoriser-la-diversite-et-linclusion-au-sein-du-secteur-minier-canadien/> (page consultée le 28 avril 2022).

⁹ Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, *Milieus de travail sécuritaires pour tous : Lutter contre le harcèlement sexuel dans l'industrie minière canadienne*, <https://mihr.ca/fr/diversite-et-inclusion/milieus-de-travail-securitaires-pour-tous/> (page consultée le 29 avril 2022).

¹⁰ Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, *Apprentissage en ligne*, <https://mihr.ca/fr/reconnaissance-professionnelle-et-formation/apprentissage-en-ligne/> (page consultée le 29 avril 2022).

¹¹ Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs, *Gender Diversity and Inclusion : A Guide for Explorers*, https://www.pdac.ca/docs/default-source/priorities/responsible-exploration/gender/pdac-report-gender-diversity-and-inclusion-2019-final_june-14-2019-for-web.pdf?sfvrsn=aa908c98_4 (anglais seulement; page consultée le 21 avril 2022).

¹² Women in Mining Brasil, *We Measure What We Value*, 2021, https://wimbrasil.org/wp-content/uploads/2022/04/Report_WIM_2021-EN-v2.pdf (anglais seulement; page consultée le 2 mai 2022).