

---

## Perspective de recherche

### Les femmes dans le secteur minier

La chose aurait été impensable il y a une décennie : cette année, le PDAC, le plus grand congrès minier du monde, a programmé une séance de travail consacrée au genre.<sup>1</sup> Les délégués ont pu y entendre des femmes cadres de l'industrie minière raconter les mises à l'écart, les freins à leurs carrières ou les abus dont elles ont personnellement été victimes. Ils ont aussi entendu parler de l'initiative #MeTooMining et de ses conseils pratiques à destination des témoins de harcèlement ou de violences sexuelles.<sup>2</sup> Les représentants des entreprises minières ont ensuite exposé leurs stratégies pour lutter contre les préjugés et les obstacles au recrutement et aux carrières des femmes dans leurs entreprises.

Le fait que de tels débats trouvent aujourd'hui leur place dans des congrès d'entreprises montre que la question des droits des femmes dans le secteur minier ne revêt plus un caractère marginal : c'est désormais une préoccupation centrale à laquelle on ne répond plus par des débats théoriques mais par des considérations pratiques et opératoires. Aujourd'hui, les entreprises minières ne se demandent plus « pourquoi » mais « comment » créer un environnement plus favorable aux besoins et aux intérêts de leur personnel féminin.

Dans quelle mesure les entreprises du secteur relèvent-elles ce défi en s'attelant à la tâche de rendre cette industrie traditionnellement masculine plus sûre pour les femmes et plus adaptée à leurs besoins ? Le volet consacré au genre du Responsible Mining Index 2018 fournit un état des lieux des performances des entreprises en la matière.

### Des entreprises en route vers la parité

Les résultats du RMI 2018 nous apprennent que la plupart des trente entreprises évaluées sont rarement en mesure de démontrer l'existence de stratégies visant à favoriser la mixité au sein de leurs directions et parmi leurs cadres. En moyenne, seules 4,5 % d'entre elles ont mené des actions pour améliorer la diversité et l'inclusivité dans leurs conseils d'administration et leurs équipes de direction. Ces résultats concordent avec d'autres études qui mettent en évidence des niveaux très faibles de participation des femmes à ces niveaux.<sup>3</sup>

Au-delà des conseils d'administration et des cadres, on constate un déséquilibre important au sein des effectifs des entreprises minières dans leur ensemble, où la proportion de femmes

---

<sup>1</sup>The Prospectors & Developers Association of Canada (PDAC)2019 Convention: [www.pdac.ca/convention](http://www.pdac.ca/convention)

<sup>2</sup> [www.metoomining.com](http://www.metoomining.com)

<sup>3</sup> Mining.com 2018. Only 13% of board members in the mining industry are women: Bedford.

<http://www.mining.com/13-board-members-mining-industry-women-bedford/>, Financial Times. 2018. BHP on track to achieve 50% female workforce by 2025. [www.ft.com/content/063eb6bc-d10f-11e8-a9f2-7574db66bcd5](http://www.ft.com/content/063eb6bc-d10f-11e8-a9f2-7574db66bcd5). Women in Mining (UK) and PwC. 2013. Mining for talent: A study of women on boards in the mining industry by WIM (UK) and PwC. [www.pwc.com/gr/en/publications/assets/mining-for-talent.pdf](http://www.pwc.com/gr/en/publications/assets/mining-for-talent.pdf).

employées est estimée à 10 %.<sup>4</sup> Cela s'explique en partie par des préjugés et des discriminations à l'embauche, mais aussi par des horaires de travail difficilement compatibles avec les obligations familiales et propices à l'isolement, lesquels rendent le travail minier globalement peu attractif pour elles. Rappelons que jusqu'à une période récente, dans de nombreux pays, il était interdit aux femmes de descendre dans des puits de mine. A titre d'exemple, cette interdiction n'a été levée qu'il y a dix ans en Afrique du Sud, et cette année seulement en Inde.<sup>5</sup>

La diversification des effectifs est pourtant un atout pour les entreprises. Les études montrent qu'une mixité accrue des conseils d'administration et des équipes de direction contribuent à une amélioration des performances environnementales, sociales et en matière de gouvernance<sup>6</sup>, ce qui conforte en retour les résultats des entreprises. Une plus forte intégration des femmes peut aussi limiter l'absentéisme et le taux de rotation des effectifs, réduisant les risques organisationnels pour les entreprises.<sup>7</sup> Certains responsables de sites notent que la diversification de leurs équipes a favorisé l'innovation et a amélioré la collaboration et la communication internes.<sup>8</sup>

Il est encourageant de constater que certaines entreprises jouent un rôle pionnier en matière de diversification des effectifs. Le RMI 2018 a ainsi identifié, parmi les meilleures pratiques, le plan stratégique de BHP : le groupe s'est donné comme objectif de systématiser la parité de ses effectifs d'ici à 2025, ce qui l'a amené à conditionner les primes de ses cadres dirigeants à une augmentation des effectifs féminins de 3 % par an. Goldcorp, de son côté, a mis en place un programme de formation, de développement et de suivi personnel spécialement dédié aux femmes de l'entreprise, lequel met l'accent sur leur développement personnel et professionnel. Autre meilleure pratique mise en évidence par le RMI 2018 : Newmont, en tant que membre du projet « Paradigm for Parity », s'est engagé à systématiser la parité dans ses équipes dirigeantes d'ici à 2030, avec un objectif à court terme de 30 % de femmes parmi les cadres.<sup>9</sup> D'autres entreprises telles que Goldcorp, AngloGold Ashanti et Anglo American se sont fixé des objectifs comparables pour féminiser leurs conseils d'administration.

---

<sup>4</sup> Women in Mining (UK) and PwC. 2013. Mining for talent: A study of women on boards in the mining industry by WIM (UK) and PwC. [www.pwc.com/gr/en/publications/assets/mining-for-talent.pdf](http://www.pwc.com/gr/en/publications/assets/mining-for-talent.pdf)

<sup>5</sup> Minerals Council South Africa, 2017. Women in Mining in South Africa. Fact Sheet. <https://www.mineralscouncil.org.za/industry-news/publications/fact-sheets>. Mahesh, K. 2019. Women break the glass floor: To work in underground mines. <https://timesofindia.indiatimes.com/india/women-break-the-glass-floor-to-work-in-underground-mines/articleshow/67922187.cms>

<sup>6</sup> International Finance Corporation (IFC). 2018. Women in Business Leadership Boost ESG Performance: Existing Body of Evidence Makes Compelling Case. [www.ifc.org/wps/wcm/connect/0c46a0b8-cc3b-4da0-8dcf-bde5af9ac166/PSO42.pdf?MOD=AJPERES](http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/0c46a0b8-cc3b-4da0-8dcf-bde5af9ac166/PSO42.pdf?MOD=AJPERES)

<sup>7</sup> International Finance Cooperation (IFC). 2013. Investing in Women's Employment: Good for business, good for development, World Bank group, Washington. [www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/sustainability-at-ifc/publications/publication\\_report\\_investinginwomensemployment](http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publication_report_investinginwomensemployment)

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> [www.paradigm4parity.com](http://www.paradigm4parity.com)

## Sécuriser les sites miniers

C'est au niveau des sites miniers que les femmes sont les plus exposées à des conditions de travail peu sûres et potentiellement hostiles. Tous les sites sont loin d'offrir des équipements de base, tels que des lunettes de protection, casques et autres Équipements de protection individuelle (EPI) adaptés, ainsi que des vestiaires et des sanitaires dédiés aux femmes. L'environnement peu éclairé et confiné des galeries les rend particulièrement peu sûres pour les femmes, induisant un risque accru de harcèlement et de violences sexistes. Une étude canadienne révèle ainsi que 40 % des femmes employées sur des sites miniers ont été victimes de harcèlement au cours des cinq dernières années.<sup>10</sup>

Les résultats du RMI 2018 montrent que la grande majorité des entreprises ne sont pas en mesure de démontrer qu'elles ont mis en place des systèmes garantissant aux femmes l'accès à des EPI adaptés. Plus de 75 % des entreprises évaluées sur cette question ont obtenu un score nul. Et si un certain nombre d'entre elles font état de politiques de lutte contre le harcèlement sexuel, 75 % des entreprises ne peuvent démontrer l'existence de mesures systématiques visant à prévenir ces abus. Seule Barrick Gold peut se prévaloir d'avoir mis en place des stratégies de prévention des violences faites aux femmes.

L'entreprise d'État chilienne CODELCO, qui affiche parmi les meilleures performances en la matière, a publié une charte interne et une série de recommandations en matière d'équipements dédiés aux femmes : sanitaires, vestiaires, tenues de travail, EPI et salles permettant aux mères allaitantes de tirer et de stocker leur lait. Les entreprises sudafricaines AngloGold Ashanti et Exxaro ont également obtenu de bons scores en matière d'accès à des EPI adaptés.

## D'autres acteurs en action

C'est directement aux entreprises minières qu'incombe la responsabilité de garantir aux femmes – mais aussi aux hommes – des conditions de travail sûres et de rendre le secteur minier plus adapté et favorable aux employées.

Dans le même temps, d'autres parties prenantes ont un rôle important à jouer pour soutenir ou susciter des changements au sein de cette industrie. Les gouvernements des pays producteurs peuvent interdire la discrimination au travail et édicter des règles en matière d'embauche des femmes et d'accès à des équipements adaptés au sein des entreprises minières.<sup>11</sup> Ainsi, ce n'est pas un hasard si les entreprises affichant les meilleures performances en matière d'accès aux sanitaires et aux équipements adaptés sont sudafricaines et chiliennes, ces deux pays ayant mis en place des politiques spécifiques pour améliorer les conditions de travail des femmes. L'Afrique du Sud oblige les entreprises minières à rédiger une charte garantissant l'accès des femmes aux EPI ainsi qu'un quota de

---

<sup>10</sup>Mining Industry Human Resources Council Canada. 2014. Strengthening Mining's Talent Alloy: Exploring Gender Inclusion. [www.mihrc.ca/pdf/MiHR\\_Gender\\_Report\\_EN\\_WEB.pdf](http://www.mihrc.ca/pdf/MiHR_Gender_Report_EN_WEB.pdf)

<sup>11</sup>The Advocates for Human Rights. 2019. Promoting Gender Diversity and Inclusion in the Oil, Gas and Mining Extractive Industries. [www.unece.org/fileadmin/DAM/energy/images/CMM/CMM\\_CE/AHR\\_gender\\_diversity\\_report\\_FINAL.pdf](http://www.unece.org/fileadmin/DAM/energy/images/CMM/CMM_CE/AHR_gender_diversity_report_FINAL.pdf)

10 % de femmes aux postes-clés du secteur. En 2012, le Chili a publié une charte nationale de bonnes pratiques pour « l'égalité des genres et la conciliation de la vie professionnelle et familiale ».<sup>12</sup>

Les initiatives internationales peuvent elles aussi contribuer à la prise de conscience des questions de genre dans le secteur minier et à l'amélioration des politiques et des pratiques. Ainsi, le Women's Rights and Mining, un groupe international constitué d'acteurs divers créé par le ministère des Affaires étrangères des Pays-Bas, s'engage pour défendre les droits des femmes de cette industrie ainsi que les communautés impactées par les mines.<sup>13</sup>

Plus largement, le Groupe de travail des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme émet des recommandations pratiques à l'attention des entreprises sur les actions à mener pour protéger, respecter et améliorer les droits des femmes dans le monde professionnel, dans l'esprit des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Le rapport du Groupe de travail sera présenté en Conseil de droits de l'homme en juin 2019.<sup>14</sup>

Les salariés du secteur minier et leurs représentants sont également moteurs de changement. IndustriALL Global Union, une fédération internationale de syndicats de travailleurs, promeut la parité et lutte contre les violences sexistes au travail, y compris dans le secteur minier. SintraCarbon, syndicat minier colombien et membre d'IndustriALL, a négocié avec le producteur de charbon Cerrejón un accord comprenant un quota de 25 % de femmes à l'embauche. Enfin, des réseaux de travailleuses des mines se sont constitués pour faire avancer les problématiques liées au genre.<sup>15</sup>

## Comment rendre l'industrie minière plus accessible aux femmes

Tout en reconnaissant les efforts mis en œuvre par un petit nombre d'entreprises pour promouvoir l'égalité des genres et diversifier leur main-d'œuvre et leurs organes de gouvernance, la Responsible Mining Foundation (RMF) encourage les entreprises minières dans leur ensemble à s'adapter et à adopter les modèles de bonnes pratiques existants. Elle s'associe également aux plaidoyers émanant de groupes tels qu'Oxfam International visant à inciter gouvernements, entreprises minières et groupements d'industriels et d'investisseurs à promouvoir l'égalité des genres.<sup>16</sup> Voici quelques exemples de pratiques que peuvent mettre en œuvre les entreprises :

---

<sup>12</sup> ICMM. n.d. Promoting gender diversity in Chile. [www.icmm.com/en-gb/case-studies/promoting-gender-diversity-in-chile](http://www.icmm.com/en-gb/case-studies/promoting-gender-diversity-in-chile)

<sup>13</sup> [www.womenandmining.org](http://www.womenandmining.org)

<sup>14</sup> OHCHR. n.d. Gender lens to the UNGPs. [www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx).

<sup>15</sup> <https://internationalwim.org/>

<sup>16</sup> Oxfam International. 2017. Position Paper on Gender Justice and the Extractive Industries. <https://www.oxfam.org.au/what-we-do/mining/the-gendered-impacts-of-mining/>.

- Réformer les politiques de recrutement et d'organisation de façon à lever les barrières et les préjugés involontaires qui pénalisent les candidates ;
- Mettre en place des aides financières à la formation, des offres de stage, des programmes de formation professionnels et techniques ouverts aux femmes et aux hommes issus des communautés locales ;
- Développer à l'échelle de l'entreprise des stratégies d'équité de genre, des opportunités de carrière pour les employées et promouvoir la mobilité professionnelle des femmes aux postes à responsabilité ;
- Adopter des mesures fortes pour protéger les employées du harcèlement et des violences sexistes ;
- Garantir l'accès à des EPI, des sanitaires et des locaux dédiés aux femmes ;
- Former les employés aux questions de genre et inciter les cadres à diversifier leurs équipes.

En adoptant ce genre de politiques, les entreprises minières réaliseront des progrès notables en matière d'égalité des genres et d'inclusivité, ce qui, à terme, ne peut que renforcer leurs performances.