
Communiqué de presse

Perspective de recherche sur Les femmes dans l'industrie minière

Nyon, Suisse – 26 avril 2019

Comment les entreprises minières ont-elles répondu au défi de rendre le secteur traditionnellement dominé par les hommes plus sûr et plus adapté aux travailleuses ? Les résultats du rapport RMI 2018 montrent que si quelques entreprises renforcent l'égalité des sexes et la mixité au sein de leurs effectifs et leurs organes de gouvernance, de nombreuses entreprises ne prêtent pas suffisamment attention à certains problèmes, pourtant fondamentaux, tels que la fourniture d'équipements de sécurité adaptés aux travailleuses.

Les arguments en faveur d'une exploitation minière tenant compte des problématiques du genre sont aujourd'hui bien établis. Il ne s'agit plus de savoir « pourquoi », mais plutôt « comment » les entreprises minières peuvent mieux répondre aux besoins et aux intérêts des travailleuses. Alors, comment ces entreprises ont-elles répondu au défi ?

Renforcer la diversité de genre

Les résultats du RMI 2018 révèlent que la plupart des 30 entreprises évaluées montrent peu ou pas de preuves d'efforts déployés pour renforcer l'équilibre hommes-femmes de leurs équipes de direction et de gouvernance. Les entreprises ont obtenu une moyenne de seulement 4,5% sur la question de la mise en œuvre d'interventions visant à renforcer la diversité et l'inclusivité de leur conseil d'administration et de leur direction.

Il est également possible d'augmenter la part du personnel féminin dans l'ensemble du personnel des entreprises. Selon les estimations, les femmes occupent environ 10% des emplois dans les grandes entreprises du secteur minier. Les préjugés sexistes et la discrimination dans les pratiques d'embauche y contribuent, de même que les horaires de

travail qui interfèrent avec les responsabilités familiales et créent un isolement social, rendant le travail minier peu attrayant pour de nombreuses femmes.

Les entreprises ont tout à gagner d'une plus grande proportion de femmes au sein de leur main-d'œuvre. Les recherches indiquent qu'un conseil d'administration et une équipe de direction plus équilibrés contribuent à renforcer les performances environnementales, sociales et de gouvernance, ce qui, à son tour, conduit à de meilleures performances commerciales. Une proportion accrue de femmes au sein de la main-d'œuvre peut également augmenter les taux de présence et de rétention, ainsi que réduire les risques organisationnels au sein des entreprises.

Meilleure sécurité au niveau des sites miniers

C'est au niveau des sites miniers que les femmes sont les plus exposées aux conditions de travail dangereuses et hostiles. Des éléments essentiels, tels que des lunettes de protection, des casques et autres équipements de protection individuelle (EPI) adaptés aux besoins et aux morphologies, ou des toilettes et des vestiaires sécurisés, font souvent défaut.

L'environnement des mines souterraines confiné et faiblement éclairé les rend particulièrement dangereuses pour les femmes, avec un risque accru de harcèlement et de violence. Une étude réalisée au Canada, par exemple, a révélé que près de 40% des femmes travaillant dans des mines ont déclaré avoir été victimes de harcèlement au cours des cinq dernières années.

Les résultats du RMI 2018 montrent que plus de 75% des entreprises évaluées ne sont pas en mesure de démontrer qu'elles disposent de systèmes en place pour garantir la fourniture d'équipements de protection individuelle adaptés pour leurs travailleuses. Et alors que beaucoup ont des politiques en place pour prévenir le harcèlement sexuel, 75% des entreprises ne montrent aucune preuve de mesures systématiques pour effectivement prévenir le harcèlement des travailleuses.

Rôle des autres acteurs

Les gouvernements des pays producteurs peuvent interdire les pratiques de travail discriminatoires et définir des exigences pour l'emploi des femmes et la fourniture d'équipements de sécurité adaptés aux femmes dans les entreprises minières. A titre d'exemple, ce n'est pas un hasard si les entreprises sud-africaines et chiliennes obtiennent de meilleurs résultats dans le RMI 2018 pour ce qui est d'assurer des installations sanitaires et

des équipements de sécurité adaptés aux femmes, car ces deux pays ont mis en place des mesures spéciales pour les travailleuses.

Les initiatives internationales, telles que le Groupe des Droits des Femmes dans les Industries Extractives ou le Groupe de Travail des Nations Unies sur la question des Droits de l'Homme et les Entreprises, peuvent sensibiliser la communauté internationale aux questions de parité hommes-femmes dans le secteur minier et œuvrer à l'amélioration des politiques et des pratiques.

Les travailleuses et travailleurs de l'industrie minière et leurs représentants apportent également des changements. IndustriALL Global Union, une fédération internationale de syndicats, par exemple, promeut la diversité des sexes et s'attaque à la violence sexiste dans le secteur minier. Également, le réseau international Women in Mining met en avant les questions minières liées au genre.

Comment rendre l'industrie minière plus accessible aux femmes

La Responsible Mining Foundation (RMF) reconnaît les efforts déployés par quelques entreprises pour renforcer l'égalité des sexes et la diversité des genres dans leurs effectifs et leurs organes de gouvernance, et encourage davantage d'entreprises minières à adapter et à adopter les modèles de bonnes pratiques déjà disponibles. Une telle approche contribuerait largement à permettre aux entreprises minières de rendre leurs activités plus équitables en termes de genre, plus inclusives et, en définitive, plus performantes.

Au sujet de la Responsible Mining Foundation

La Responsible Mining Foundation (RMF) est une organisation de recherche indépendante qui encourage l'amélioration continue d'une activité minière responsable en évaluant de manière transparente les performances des entreprises minières, y compris à l'échelle des sites miniers, en mettant en évidence les meilleures pratiques et le partage des connaissances. La Fondation n'accepte pas de financement de l'industrie minière.

Contacts

Contact recherche

Jennifer Rietbergen

research@responsibleminingindex.org

Contact médias

Inka Sayed

media@responsibleminingindex.org

+41 22 361 1418