



PROGRAMME EPE DANS
L'ALLIANCE DU PACIFIQUE

RAPPORT

November 2019

FORUM SUR L'ÉGALITÉ DES GENRES DANS LE SECTEUR EXTRACTIF

Développement durable et compétences pour l'emploi dans le
secteur extractif de l'Alliance du Pacifique





Le programme Éducation pour l'emploi dans l'Alliance du Pacifique est financé par le gouvernement du Canada (Affaires mondiales Canada) avec une contribution de 16 millions de dollars canadiens. Exécuté par Collèges et instituts Canada (CICan), l'association canadienne des instituts technologiques, le programme a une portée régionale et s'échelonne sur sept ans (2016-2023).

collegesinstitutes.ca/pacific

@CICan_EPE_AP

Le rapport a été rédigé par Alex Stephens (consultant pour CICan) et l'équipe de CICan du programme Éducation pour l'emploi dans l'Alliance du Pacifique.

Ahora Yo Tengo La Palabra

Mariana Yonüsg Blanco - 1987

Poem recited by Teresita Ruiz Osorio, SENA, Colombia

Ahora yo tengo la palabra
y descubro que la palabra es buena
oigo mi voz
resuena
choca contra los cuerpos sólidos y fríos
pero se filtra en los intersticios posibles
y despierta miradas
que interrogan o niegan
afirman o desdeñan
pero escuchan.
Oigo mi eco sonoro
y grito a veces por el simple placer de oírme
o para decapitar pedestales.
Mi voz despierta la vida
e inventa un lenguaje agridulce
para nombrar los seres, las cosas, los hechos.
Cargada de magia está mi palabra.
Suelto la palabra para pulir espejos, reflejarme
en ellos
e interrogarlos en busca de mí misma.
¿Quién fuí
quien soy
quien puedo ser?
¿Dónde enmudecí, cuándo y por qué?
Desde el sonido de mi voz hasta el silencio
voy en busca de las mordazas
para encender hogueras.

Interrogo
¿dónde están las diosas lunares
las parteras
las brujas
las amazonas?
Me perdí en esos términos genéricos
que olvidaron mi género
me perdí cuando hablé por su boca
me perdí cuando su palabra fué mi voz
me perdí cuando en alguna derrota
me condenaron al silencio y la negación.
Todos ensordecieron a mi voz
aguda, metálica
de palabras dulces que llamaron tontas
de voces furiosas que llamaron histéricas
y desoyeron mis razones
y ya no importaba nombrarme
ni nada de lo que por mí era nombrado.
Del susurro al grito
voy recobrando la palabra
voy contando mi historia
sin la voz del patriarca
voy limpiándome la piel de los calificativos
con los que me confiscaron la palabra
bruja, puta, loca, pecadora.
Aún no lo he dicho todo, pero lo haré
porque ahora yo tengo la palabra.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	4
Inauguration : Perspectives de leadership	8
Contexte — Cadre de discussion avec les points de vue d'experts	13
Les bonnes pratiques pour promouvoir l'égalité des genres, l'accès et l'inclusion des femmes à l'éducation et à la formation technique, mais aussi leur employabilité	19
A. Perspectives des experts de la région de l'Alliance du Pacifique et du Canada	20
B. Discussion et recommandations des participants	28
L'égalité des genres sur le lieu de travail dans le secteur privé et la participation des femmes au marché du travail dans le secteur extractif de la région de l'Alliance du Pacifique	32
A. Perspectives des experts de la région de l'Alliance du Pacifique et du Canada	33
B. Séance plénière.....	39
C. Discussion et recommandations des participants	40
La promotion du leadership et l'autonomisation des femmes dans le secteur extractif et l'examen du rôle des hommes dans l'édification de sociétés inclusives et équitables	44
A. Perspectives des experts de la région de l'Alliance du Pacifique et du Canada	45
B. Discussion et recommandations des participants	49
Conclusions.....	54
Thèmes principaux qui ont émergé du Forum	55
Observations et recommandations pour l'élaboration d'initiatives pour l'avenir.....	56
Prochaines étapes : maintenir le dialogue et favoriser l'adoption de bonnes pratiques.....	59
Annexe A. Ordre du jour du Forum sur l'égalité des genres dans le secteur extractif et liste des panélistes	60
Annexe B. Liste des participants	60

Preface

Le Forum qui s'est tenu à Santiago, au Chili, en mars 2019, a été un événement important au cours duquel les décideurs gouvernementaux, les dirigeants du secteur de l'éducation et les acteurs du secteur privé se sont réunis pour discuter de l'accès des femmes aux occasions d'emploi et de perfectionnement dans le secteur de l'extraction.

Le présent rapport donne un aperçu des pratiques exemplaires utilisées pour promouvoir l'égalité des genres et l'accès des femmes aux formations techniques et aux emplois dans ce secteur. Il propose également des stratégies qui peuvent être appliquées pour favoriser le leadership et l'autonomisation des femmes. Nous espérons que les participants et les autres lecteurs y trouveront une ressource utile pour mobiliser leurs réseaux – que ce soit au sein du gouvernement, de la société civile, du secteur privé ou des établissements d'enseignement – afin d'entreprendre des initiatives ou de renforcer les politiques visant à soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur de l'extraction.

– **Alain Roy**, vice-président, Partenariats internationaux, Collèges et instituts Canada

Angelica Romero, directrice multilatérale, Direction générale des relations économiques internationales du Chili, a parlé de l'évolution des relations entre le Canada et l'Alliance du Pacifique, soulignant la candidature du Canada pour en devenir un pays membre. Elle a mis l'accent sur l'importance de l'égalité des genres dans le cadre de cette relation, mais aussi des relations bilatérales entre le Chili et le Canada. Ainsi, la promotion de l'égalité des genres en ce qui concerne la participation économique est un élément important de ce partenariat.

M^{me} Romero a souligné l'objectif de l'Alliance du Pacifique, créée il y a huit ans, à savoir une forte intégration des pays membres. Aujourd'hui, ce mécanisme d'intégration est considéré comme l'un des plus efficaces au cours des dernières années. Elle a précisé que certaines initiatives, telles que ce programme qui est financé par le gouvernement du Canada et ce Forum, permettent de parvenir à une Alliance du Pacifique mieux intégrée, plus axée sur les citoyens, et plus connectée à l'échelle mondiale, conformément à la Vision 2030 de l'Alliance du Pacifique.

– **Angelica Romero**, directrice multilatérale, Direction générale des relations économiques internationales du Chili

L'égalité des chances pour les femmes et les filles est une priorité transversale du gouvernement du Canada, qui cherche à la faire avancer dans tous les secteurs. En 2016, le Canada et l'Alliance du Pacifique ont signé une déclaration commune axée sur l'éducation, le renforcement des capacités et la promotion d'un secteur de l'extraction durable. Compte tenu de l'importance des investissements canadiens dans le secteur de l'extraction en Amérique latine et de l'engagement du Canada à promouvoir l'égalité des genres, le gouvernement du Canada est fier de soutenir les pays de l'Alliance du Pacifique dans la lutte contre les préjugés et représentations sexistes dans le secteur de l'extraction. Cette publication nous donne accès au point de vue précieux d'experts du Canada et de l'Alliance du Pacifique et, surtout, fournit des recommandations pour de futures initiatives. J'invite les lecteurs à consulter ce rapport à titre de référence et à s'en d'inspirer pour faire progresser l'égalité des chances dans le secteur de l'extraction et dans le monde entier.

– **Patricia Peña**, ambassadrice du Canada au Chili



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Dirección General
de Igualdad de Género y
no Discriminación

« La décennie de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes »

« L'année de la lutte contre la corruption et l'impunité »

Il y a encore du chemin à faire concernant l'égalité des genres, en particulier dans le secteur de l'extraction. C'est pourquoi le Groupe de travail sur les questions de genre de l'Alliance du Pacifique (GTG-AP), lequel comprend la Colombie, le Chili, le Mexique et le Pérou, a collaboré avec Collèges et Instituts Canada (CICan) à la conception et à l'organisation du premier Forum thématique du programme EPE-AP sur l'égalité des genres dans le secteur de l'extraction, afin de promouvoir l'entrée des femmes dans ce secteur, qui a toujours été considéré comme un milieu réservé aux hommes.

Pendant très longtemps, les sociétés ont attribué aux femmes des rôles, des espaces et des caractéristiques spécifiques, ce qui a entraîné des inégalités. Les conséquences sur les droits des femmes, dans le secteur de l'extraction, se manifestent dans le type d'emplois directs et indirects qui ont été créés à leur intention.

Lors du Forum, des experts sont venus décrire la situation des femmes dans le secteur de l'extraction des pays de l'Alliance du Pacifique, mettant en lumière l'exclusion et la discrimination auxquelles elles sont confrontées, ainsi que les moyens de remédier à cette situation avec le soutien des sociétés minières, dans la mesure où leur culture organisationnelle met l'accent sur l'égalité des genres et reconnaît que les répercussions sur la vie personnelle et professionnelle des hommes et des femmes qui y travaillent ne sont pas les mêmes.

Le GTG-AP tient à remercier CICan pour ses efforts visant à promouvoir les formations techniques comme un choix viable en vue d'améliorer l'employabilité des jeunes. Il ne fait aucun doute qu'avec de telles initiatives, les jeunes pourront devenir des travailleurs qualifiés contribuant au développement durable de nos pays.

Nous tenons à souligner que le Forum a été une réussite et a contribué à l'élaboration de politiques publiques sur l'égalité des genres dans le secteur de l'extraction de nos pays.

Groupe de travail sur les questions de genre (GTG) de l'Alliance du Pacifique

Coordinatrice : María Rosa Morán Macedo

Durée : De juillet 2019 à juillet 2020

Chili, Colombie, Mexique, Pérou



Délegation chilienne



Délegation colombienne



Délegation mexicaine



Délegation péruvienne

I. Introduction

Ce forum s'inscrit dans l'une des stratégies du programme EPE-AP visant à créer et à instaurer un dialogue entre les acteurs participant à l'élaboration des politiques publiques, les organisations de femmes travaillant dans le secteur de l'extraction, les entreprises de ce secteur et les établissements de formation, entre autres, pour recenser et partager les pratiques exemplaires, mais aussi échanger des connaissances, des informations et des expériences qui contribueront à la promotion de processus inclusifs et favorisant l'égalité des genres dans les pays de l'Alliance du Pacifique.

L'organisation du Forum, la conception de la méthodologie, ainsi que le processus de sélection des participants, sont le fruit d'une collaboration entre CICan et certains groupes de travail techniques de l'Alliance du Pacifique, tels que le Groupe technique sur les genres (GTE), le Groupe technique sur les mines (GTDM) et le Groupe technique sur les affaires extérieures (GRE). Cette méthodologie, qui comprenait des séances plénières animées par des experts thématiques ainsi que trois panels, chacun suivi d'une séance de travail en petits groupes sur les thèmes abordés, a permis aux délégués participants de présenter ouvertement leurs expériences, leurs idées et leurs suggestions, contenu qui a été consigné afin d'aider les entités et organisations responsables de chaque pays travaillant dans le secteur de l'extraction à faire progresser et à promouvoir l'égalité des genres.

Le **Forum sur l'égalité des genres dans le secteur extractif** a réuni quelque 132 participants, dont 108 femmes et 24 hommes des quatre pays de l'Alliance du Pacifique – Chili, Colombie, Mexique et Pérou – ainsi que du Canada, à Santiago du Chili, les 21 et 22 mars 2019. Il s'agissait du premier des cinq forums thématiques organisés par Collèges et instituts Canada (CICan) dans le cadre du [programme Éducation pour l'emploi dans l'Alliance du Pacifique \(ÉPE-AP\)](#). Ces forums sont conçus pour réunir des acteurs clés de tous les pays de l'Alliance du Pacifique afin d'orienter les dialogues vers l'élaboration de politiques et de pratiques qui portent sur des questions et des défis critiques auxquels est confronté le secteur extractif dans ces pays.

Le Forum a réuni un groupe diversifié composé de représentants des sociétés minières; des établissements d'enseignement et de formation; des ministères gouvernementaux des quatre pays de l'Alliance du Pacifique et du Canada qui supervisent l'éducation, les questions relatives aux femmes, le développement économique et l'exploitation minière; des organismes publics et des organisations non gouvernementales; du gouvernement du Canada; de divers groupes de la société civile représentant les femmes et les peuples autochtones; ainsi que d'autres experts de la condition féminine et l'égalité des genres; et du secteur extractif. L'événement a également accueilli les ministres et autres hauts représentants du gouvernement chilien, ainsi que l'ambassadrice du Canada au Chili, Patricia Peña.

Le Forum a abordé la question de l'égalité des sexes et de l'inclusion ainsi que la participation des femmes à l'éducation, la formation, l'emploi et le leadership dans le secteur extractif¹. L'événement a été conçu pour promouvoir le partage d'information, l'apprentissage et le perfectionnement professionnel des participants au Forum, qui ont rarement eu l'occasion d'interagir avec leurs homologues d'autres pays de l'Alliance du Pacifique et du Canada.

¹ Pour le programme ÉPE-AP, le secteur extractif regroupe les secteurs minier, pétrolier et gazier et d'autres secteurs de l'énergie ou de l'énergie renouvelable.

La réunion de ce groupe diversifié de décideurs et d'experts en la matière a également été une occasion rare de discuter et de débattre non seulement des problèmes, des enjeux et des défis concernant l'égalité des sexes dans le secteur extractif, mais aussi des solutions.

À l'occasion du Forum, l'égalité des genres dans le secteur extractif a été abordée à travers trois thèmes principaux :

1. Les bonnes pratiques pour promouvoir l'égalité des genres ainsi que l'accès et l'inclusion des femmes à l'éducation et à la formation technique, mais aussi leur employabilité.
2. L'égalité des genres sur le lieu de travail dans le secteur privé et la participation des femmes au marché du travail dans le secteur extractif de la région de l'Alliance du Pacifique.
3. La promotion du leadership et l'autonomisation des femmes dans le secteur extractif et l'examen du rôle des hommes dans l'édification de sociétés inclusives et équitables.

L'événement a également été conçu de manière à ouvrir un dialogue collectif et constructif entre divers acteurs et groupes d'intérêts de l'Alliance du Pacifique et du Canada afin d'échanger des idées, des politiques, des programmes et des pratiques, et d'établir de nouveaux liens ou partenariats. Il a fourni aux participants des informations sur de nombreux programmes, pratiques et politiques efficaces qui ont été mis en œuvre dans toute la région de l'Alliance du Pacifique pour aborder l'enjeu de l'égalité des sexes et de l'exclusion des femmes au travail dans le secteur extractif. Des experts du Canada et de toute la région ont présenté une série d'initiatives de ce genre. Cependant, un volet particulièrement saisissant de l'événement a été la tenue de discussions de groupe où tous les participants à la conférence ont pu s'impliquer à travers des dialogues. En effet, ces derniers ont analysé les points de vue des panélistes experts et ont essayé d'élaborer des recommandations et d'identifier des actions potentielles que différents acteurs pourraient mettre en œuvre pour réaliser des progrès en matière d'égalité des sexes².

Ce rapport résume les idées et les connaissances partagées et élaborées lors du Forum sur l'égalité des genres dans le secteur extractif et se divise en trois thèmes principaux, tels que décrits ci-dessus. Les points de vue partagés par les experts et les acteurs clés de la région figurent aux prochaines pages. Pour chacun des thèmes principaux, le rapport énonce les principales recommandations et lignes d'action qui ont fait surface lors des discussions des groupes de participants. Cela reflète l'objectif principal de ce document : servir de référence des idées destinées à guider les participants et autres parties prenantes de la région de l'Alliance du Pacifique qui souhaitent promouvoir l'égalité entre les sexes dans les domaines de l'éducation, de la formation et de l'emploi dans le secteur extractif.

Les sessions plénières du Forum sur l'égalité des genres dans le secteur extractif ont été téléchargées sur YouTube et peut être consulté en cliquant [ICI](#).

² Le programme détaillé du Forum sur l'égalité des genres figure à l'**Annexe A**.



Peinture offerte à CICan par **Renate Neumann** lors de la clôture du forum



Renate Neumann Minte est née à Puerto Varas, au sud du Chili, le 20 décembre 1972. De descendance allemande, elle est la plus jeune de trois sœurs. Sa grand-mère pratiquait la peinture à l'huile et sa mère travaillait dans la haute couture.

Elle a été élevée dans l'univers des tissus et des matériaux, des couleurs, où régnait la créativité ainsi que la rigueur et la persévérance infatigable de ses ancêtres germaniques.

À 22 ans, elle obtient un diplôme de styliste de l'Université pontificale catholique du Chili, à Santiago, puis réalise des projets de graphisme et de design industriel pour d'importantes entreprises.

Lors d'un séjour aux Pays-Bas, elle commence à travailler comme muraliste. Ce fut le point de départ de sa carrière de peintre.



MARIE-JOSEE FORTIN, Director of the PA-EFE Program, Colleges and Institutes Canada (CICan)



PATRICIA PEÑA, Canada's Ambassador to Chile



PATRICIA PEÑA, Canada's Ambassador to Chile
ALAIN ROY, Vice President, International Partnerships, Colleges and Institutes Canada (CICan)



ISABEL PLÁ JARUFE, Chile's Minister for Women and Gender Equity

II. Inauguration : Perspectives de leadership

Plusieurs dignitaires chiliens et canadiens étaient présents à l'ouverture et à la clôture du Forum. Nombre d'entre eux ont parlé de la grande priorité que les gouvernements des Amériques accordent à l'égalité entre les sexes, à l'élimination de la violence sexiste et à l'autonomisation sociale et économique des femmes.

ISABEL PLÁ JARUFE, ministre des Femmes et de l'Équité des genres du Chili, **PATRICIA PEÑA**, ambassadrice du Canada au Chili, **ANGÉLICA ROMERO**, de la Direction générale des relations économiques internationales du Chili, et **ALAIN ROY**, vice-président partenariats internationaux, Collèges et instituts Canada (CICan).



La ministre des Femmes et de l'Équité des genres du Chili, **ISABEL PLÁ JARUFE**, a parlé de la place de valeur qu'occupe l'égalité des genres parmi les priorités du gouvernement chilien. Elle a évoqué son importance en tant que pilier de la justice sociale et économique, ajoutant que la vision du Chili en matière de développement économique durable dépendait de la participation entière et égalitaire des femmes. Elle a déclaré que près de 50 % des femmes chiliennes ne font pas partie de la population active rémunérée et sont donc exclues des avantages que procure le progrès économique. Elle a souligné que les obstacles à la formation et au développement des compétences, en particulier le fardeau inégal de la responsabilité de prendre soin de la famille et du foyer, nuisent

fondamentalement à l'inclusion économique et sociale des femmes. La ministre a également souligné que seulement 8 % de la main-d'œuvre du secteur minier se compose de femmes et que ce déséquilibre est préoccupant, étant donné qu'une grande partie de la croissance future du Chili se produira dans ce même secteur.

La ministre Jarufe a célébré la signature de l'engagement pris en décembre 2018 par quelque 22 entreprises et associations du secteur minier dont l'objectif vise à changer la culture qui règne sur leurs lieux de travail de façon à faciliter l'inclusion des femmes dans ces entreprises. L'engagement fait référence à la création d'opportunités d'emploi égales, à la promotion des femmes à des postes de direction, tant dans les syndicats qu'à des postes de cadre ou de gestion, et à l'application de bonnes pratiques pour améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée des femmes.

"L'AUGMENTATION DE LA PRÉSENCE DES FEMMES DANS LES ORGANES DE PRISE DE DÉCISION EST FONDAMENTALE POUR ATTEINDRE LE DÉVELOPPEMENT INCLUSIF ET DURABLE AUQUEL NOUS ASPIRONS EN TANT QUE PAYS. LE DÉFI POUR UNE SOCIÉTÉ QUI ASPIRE À CONTINUER À ÉVOLUER EST NON SEULEMENT D'AVOIR PLUS DE FEMMES AU CHILI QUI PARTICIPENT À LA MAIN-D'ŒUVRE, MAIS AUSSI D'AVOIR UNE PLUS GRANDE REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES SECTEURS DE FORTE CROISSANCE ÉCONOMIQUE, DANS DES SECTEURS JUSQU'À PRÉSENT OCCUPÉS PRINCIPALEMENT PAR DES HOMMES, ET QUE CELA CESSE D'ÊTRE EXCEPTIONNEL.

NOUS AVONS BESOIN D'UN DÉVELOPPEMENT INCLUSIF, OÙ NOUS RECONNAISSONS ET VALORISONS NOS DIFFÉRENCES, OÙ NOUS AVONS TOUS LA MÊME DIGNITÉ, LES MÊMES DROITS, LES MÊMES OPPORTUNITÉS ET LES MÊMES RESPONSABILITÉS".

- **ISABEL PLÁ JARUFE**, ministre des Femmes et de l'Équité des genres du Chili

PATRICIA PEÑA, ambassadrice du Canada au Chili, a rappelé aux participants que l'accord existant entre le Canada et le Forum de l'Alliance du Pacifique identifie, d'une part, l'éducation et la formation, et d'autre part, le développement responsable et durable des ressources naturelles, comme deux de ses six piliers clés. Elle a noté que les investissements canadiens dans la région ont atteint 48 milliards de dollars en 2017, et une partie substantielle de ces investissements concerne le secteur extractif. Comme au Chili, le Canada a un faible taux de participation des femmes dans le secteur minier, de l'ordre de 17-18 %. Elle a souligné l'importance de surmonter ces différences entre les genres, en particulier dans les secteurs qui ont eu tendance à moins inclure les femmes, et a précisé le rôle fondamental des systèmes d'éducation et de formation dans la réduction de ces obstacles.



ANGÉLICA ROMERO, directrice multilatérale de la Direction générale des relations économiques internationales du Chili, a parlé de l'évolution des relations entre le Canada et l'Alliance du Pacifique, soulignant la candidature du Canada pour devenir un pays membre. Elle a insisté sur l'importance de l'égalité des sexes dans le contexte de cette relation, ainsi que dans le contexte de la relation bilatérale entre le Chili et le Canada. À ce titre, la promotion de l'égalité entre les sexes en matière de participation économique représente un enjeu important au sein de cette association.

ALAIN ROY, vice-président partenariats internationaux à Collèges et instituts Canada, a présenté à l'auditoire le travail de CICan à l'échelle internationale, citant des nouvelles encourageantes dans le récent budget fédéral canadien concernant le soutien à l'enseignement technique et à la mobilité des étudiants internationaux du Canada. Il a également mentionné l'investissement prévu dans le budget fédéral canadien pour réduire les disparités entre les sexes. Il a parlé de l'importance de l'innovation dans l'élaboration de nouvelles solutions pour intégrer les femmes dans les programmes de formation et dans les carrières techniques non traditionnelles, notant les grands défis à surmonter pour parvenir à un changement durable. Il a partagé quelques exemples du leadership au sein des universités et collèges canadiens dans l'élaboration de programmes visant à accroître l'accès des femmes aux opportunités dans le secteur extractif, et a souligné les initiatives récentes visant à favoriser les femmes autochtones. De même, il a rappelé aux participants le rôle que les hommes doivent jouer dans la promotion de l'égalité entre les sexes, l'éradication de la violence sexiste et l'amélioration de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée des femmes et des hommes, ainsi que le rôle d'humanisation que l'éducation joue dans toutes les sociétés.



PABLO TERRAZAS LAGOS, sous-secrétaire aux mines du Chili, a célébré le fait qu'en 2018, quelque 2 000 femmes sont entrées sur le marché du travail dans le secteur minier, ce qui représente une augmentation annuelle significative. Il a noté l'importance de s'appuyer sur ces réalisations pour continuer à accélérer le rythme des progrès dans la promotion de l'égalité des sexes dans le secteur minier chilien. Il a souligné l'importance de tendre la main aux jeunes femmes au début de leur cheminement éducatif et de formation, mettant en lumière le succès des programmes de mentorat conçus pour encourager les jeunes femmes à envisager une carrière dans le secteur minier. Il a également réitéré l'importance de l'engagement en 10 points pour l'égalité des sexes qui a été signé par plus de 22 sociétés et associations minières.



Photo prise par Alain Roy, Vice Président, Partenariats internationaux, CICan, dans les rues de Santiago, mars 2019.



Photo prise par Alain Roy, Vice Président, Partenariats internationaux, CICan, GAM Centro de las artes, la cultura y las personas, Santiago, mars 2019.



NATASCHA NUNES DE CUNHA, spécialiste senior du secteur extractif de la Banque interaméricaine de développement
FRANCISCO LECAROS, President, Fundación Minera de Chile

III. Contexte — Cadre de discussion avec les points de vue d'experts

Afin de mettre la table en vue des discussions thématiques qui se tiendraient pendant le reste de l'événement, le Forum sur l'égalité des genres a invité deux spécialistes à dresser le portrait de la dynamique de l'inégalité des genres dans le secteur extractif : **NATASCHA NUNES DE CUNHA**, spécialiste senior du secteur extractif de la Banque interaméricaine de développement et Francisco Lecaros, président de la Fundación Minera de Chile, ont offert un aperçu des données clés pour la région et ont présenté les principaux thèmes qui donneraient le ton aux discussions du Forum.

NATASCHA NUNES DE CUNHA³ a examiné les inégalités entre les sexes dans la participation à l'emploi direct et indirect dans le secteur extractif et a abordé les questions de genre en termes d'impact sur les communautés touchées par les activités du secteur extractif ou qui se trouvent à proximité. Elle a précédé ses commentaires en soulignant les **impacts distincts** que les industries extractives ont sur les femmes et les hommes. Elle a fait référence à des études récentes suggérant qu'à tous les niveaux d'une entreprise, **le manque de diversité des genres peut avoir des impacts négatifs importants sur la productivité et l'efficacité, et entraîner des coûts sociaux qui vont bien au-delà du lieu de travail**. Plaçant la discussion dans le contexte des deux aspects cruciaux que sont le comportement éthiquement responsable et l'efficacité économique, madame Nunes a exploré la dynamique de la participation inégale à l'emploi dans le secteur extractif. Dans la région de l'Amérique latine et des Caraïbes, les femmes ne représentent qu'une faible proportion des emplois directs dans le secteur extractif. Plus de la moitié de leurs postes sont de nature administrative, ce qui offre peu de possibilités d'avancement au sein de l'entreprise et une rémunération inférieure par rapport aux professions dans lesquelles les hommes ont tendance à travailler, et ce, même si, en moyenne, les femmes détiennent généralement des niveaux d'éducation supérieurs aux hommes.

Inefficacités :

1. La demande de main-d'œuvre technique ne correspond pas à l'offre.
2. Les sociétés minières qui comptent au moins 25 % de femmes dans des postes de direction ont une marge bénéficiaire nette moyenne supérieure de près de 50 %.
3. La participation limitée des femmes aux processus décisionnels dans les communautés influentes peut nuire à l'obtention d'un permis social.
4. Les risques et les avantages ne sont pas répartis de manière égale entre les hommes et les femmes.

Contenu présenté par **Natascha Nunes de Cunha**, BID

Elle a également proposé plusieurs mesures à prendre pour **attirer/embaucher, retenir et promouvoir** les femmes dans les métiers techniques et autres emplois directement liés au

³ Cliquer [ici](#) pour consulter la présentation de cette conférencière et [ici](#) pour regarder l'enregistrement de sa présentation.

secteur extractif. Les bourses STIM pour les femmes, les objectifs d'équilibre entre les sexes pour l'embauche de diplômés universitaires, les objectifs de performance en matière de diversité des sexes et les primes pour les équipes de travail, ainsi que les processus d'entrevue d'embauche et de recrutement équitables se présentent comme des mesures importantes d'attraction et de recrutement, à condition qu'elles fassent partie d'une stratégie globale de l'entreprise dans laquelle tous les cadres et dirigeants sont responsables. En termes de **réention**, la spécialiste Natascha Nunes de Cunha a souligné l'importance primordiale des politiques de « tolérance zéro » en lien avec la violence sexiste et le harcèlement au travail, qui comprennent des dispositions pour l'éducation sur la discrimination et le harcèlement, ainsi que des codes de conduite. Un soutien supplémentaire, comme les services de garde sur les lieux du travail, les congés de maternité et de paternité payés, les horaires flexibles et le travail à distance sont tous essentiels au succès d'une stratégie de rétention.

Enfin, les **stratégies pour promouvoir les femmes et faire progresser leur carrière** peuvent inclure : une formation en leadership pour les nouvelles leaders; une meilleure visibilité des femmes leaders au sein des organisations; un soutien aux programmes de mentorat; et une amélioration des données et du suivi des ressources humaines.

« Mujeres Líderes Emergentes del Sector Extractivo, une initiative conjointe de la BID, du ministère péruvien de l'Énergie et des Mines et de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía Peru, est un programme de formation au leadership qui accompagne durant six mois des cohortes de femmes à fort potentiel travaillant au ministère ou dans des entreprises d'extraction, afin de les aider à accéder à des postes professionnels de haut niveau. Le programme propose également des activités de mentorat et d'encadrement, et des activités de réseautage entre pairs. »

– **Natascha Nunes de Cunha, BID**

En ce qui concerne l'**emploi indirect dans le secteur extractif**, les efforts devraient se concentrer sur le soutien aux PME dirigées par des femmes et qui font partie de la chaîne d'approvisionnement de façon à créer un soutien à l'emploi équitable entre les sexes au sein de la chaîne d'approvisionnement du secteur minier. Dans le secteur minier, par exemple, les emplois dans la chaîne d'approvisionnement sont plus nombreux que dans les sociétés minières elles-mêmes. Une étude approfondie de la diversité et de l'inclusion dans la chaîne d'approvisionnement du secteur extractif doit être à la base des stratégies efficaces. Les gouvernements et l'industrie peuvent promouvoir des codes de conduite pour les PME et encourager le développement de politiques commerciales qui favorisent une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée.

« Lorsqu'on examine les perspectives économiques du secteur de l'extraction, il est important de tenir compte à la fois des emplois directs et des activités économiques directes, mais aussi des activités indirectes, c'est-à-dire celles de la chaîne d'approvisionnement de l'exploitation minière, du pétrole, du gaz et de l'énergie. Les activités directes génèrent souvent une faible proportion des emplois dans le secteur, alors que les entreprises de la chaîne d'approvisionnement en comptent un nombre important. »

– **Natascha Nunes de Cunha**, BID

La spécialiste a également souligné l'importance de surveiller l'impact au niveau communautaire et **de veiller à ce que les femmes participent aux consultations** dans les communautés touchées par les mines. Les femmes sont souvent sous-représentées lors de ces consultations, ou bien elles n'ont pas l'autorisation d'y participer. Cependant, il est prouvé que lorsque les femmes *participent* aux consultations, leur contribution favorise une allocation plus équitable des fonds d'investissement communautaires (par exemple, fonds en santé et en éducation plutôt qu'en infrastructures). Pour encourager cette participation, les gouvernements et les entreprises doivent : essayer de développer **des stratégies de relations communautaires qui tiennent compte du genre; soutenir les campagnes pour atteindre une tolérance zéro en matière de violence sexiste; travailler avec les organisations de femmes pour surveiller les impacts de l'exploitation minière sur les communautés;** et **promouvoir le leadership des femmes** dans le secteur et la gouvernance communautaire.

FRANCISCO LECAROS⁴ de la *Fundación Minera de Chile* a dressé un portrait général de la participation des femmes dans le secteur minier chilien et a examiné les obstacles et les inégalités auxquels les femmes ont toujours été confrontées. Il a réfléchi au fait que les femmes ont traditionnellement et délibérément été exclues de l'exploitation minière dans de nombreuses sociétés, et que de profonds changements culturels sont nécessaires pour s'attaquer aux causes de l'exclusion.

« Il n'y a pas si longtemps, on racontait que les femmes portaient malheur à l'activité minière, qu'elles rendaient les mines jalouses et qu'à cause d'elles les minéraux restaient cachés. »

– **Franciso Lecaros**, Fundación Minera de Chile

Dans l'exploitation minière chilienne, comme dans le reste du monde, les femmes représentent une petite fraction de la main-d'œuvre. Or, des études menées par la *Fundación Minera de Chile* suggèrent que les femmes démontrent un grand intérêt à travailler dans le secteur minier. Le *machisme* traditionnel, la « taxe de la maternité⁵ » et l'idée que les femmes « ne durent

⁴ Cliquer [ici](#) pour consulter la présentation de ce conférencier et [ici](#) pour regarder l'enregistrement de sa présentation.

⁵ Comme les politiques de soutien familial ont tendance à se concentrer uniquement sur les femmes et à attribuer le coût associé au soin des enfants aux femmes, elles sont perçues comme une « taxe » sur l'emploi.

pas » dans les carrières minières peuvent contrecarrer ces ambitions. En outre, les femmes sont confrontées à des obstacles importants pour accéder au secteur minier, notamment :

- Image et culture masculine de l'industrie
- Manque de mentors qualifiés pour les femmes
- Absence d'encouragements des filles et des femmes à envisager les métiers miniers aux différents niveaux de formation secondaire, technique et universitaire
- Peu d'opportunités de développement professionnel
- Peu de dispositions pour le retour au travail après la maternité
- Mauvaises conditions de travail (horaires longs, manque de flexibilité des horaires, difficulté à organiser le travail à distance)

Le taux de participation des femmes au Chili est la moitié de celui d'autres pays miniers comme l'Australie et le Canada. Bien que les taux de participation ne soient en aucun cas équitables dans ces pays, monsieur Lecaros a souligné le fait que les femmes prennent part à des professions telles que la conduite de véhicules, la construction et l'ingénierie, le forage et les professions liées à l'électricité. Il a également noté que si la *participation* des femmes à l'emploi minier est restée relativement stable ou a légèrement augmenté au cours des cinq dernières années, cela s'explique en partie par le fait que l'emploi des hommes a considérablement diminué au cours de la même période.

Le gouvernement chilien et les principales sociétés minières du Chili ont signé un ensemble de **dix engagements pour l'inclusion des femmes dans l'industrie minière**. Toutefois, malgré les dispositions législatives, certaines normes culturelles devront également changer. Par exemple, seuls 2 % des hommes décident de prendre le congé de paternité auquel ils ont droit. La disponibilité de ces prestations ne garantit pas leur assimilation, et donc ne garantit pas une meilleure répartition des obligations professionnelles et familiales entre les hommes et les femmes.

10 engagements en faveur de l'inclusion des femmes dans l'industrie minière au Chili :

1. Promouvoir la participation des femmes dans l'industrie minière
2. Favoriser l'adoption de pratiques de travail saines et la conciliation travail-vie personnelle
3. Promouvoir le règlement 3262 relatif à l'égalité des genres et à la conciliation travail-famille
4. Promouvoir le leadership des femmes dans les syndicats
5. Aider les femmes à accéder à des postes de décision
6. Promouvoir l'inclusion et la diversité dans la culture de travail
7. Mettre en place des infrastructures adéquates pour soutenir une main-d'œuvre diversifiée
8. Soutenir le retour au travail après un congé de maternité ou de paternité
9. Promouvoir la collaboration avec le secteur de l'éducation et de la formation
10. Contribuer au développement local en soutenant des projets impliquant des femmes dans les communautés minières.

On estime que d'ici 2026, l'industrie minière chilienne aura besoin d'embaucher 29 300 personnes. Le système d'éducation et de formation du Chili devra répondre par des stratégies de développement des compétences axées sur les métiers à forte demande dans le secteur. Il a également noté que le taux de participation des femmes à certains programmes (par exemple, la géologie et l'ingénierie) est en hausse. L'évolution de la technologie, de la réglementation et du marché obligera le secteur de l'éducation et de la formation à répondre plus efficacement au besoin d'une productivité et d'une durabilité accrues, à la main-d'œuvre vieillissante et à une augmentation des départs à la retraite, ainsi qu'à l'évolution rapide des technologies. La promotion de la diversité et de l'inclusion deviendra une priorité de plus en plus grande dans l'industrie minière, ce qui signifie qu'il faudra veiller à ce que la formation actuelle des compétences techniques réponde également à ce besoin.

Le protocole canadien Vers le développement minier durable (VDMD) a suscité beaucoup d'intérêt au Mexique et dans d'autres pays d'Amérique latine, ce qui participe d'un mouvement général en faveur de la durabilité dans l'exploitation minière mené par les gouvernements, les communautés, la société civile et l'industrie minière elle-même. Les initiatives de durabilité se veulent un cadre pour répondre aux besoins des communautés et faire progresser l'inclusion et la diversité, ainsi qu'un point de référence pour évaluer les engagements et la performance de l'industrie. Pour en savoir plus, cliquez [ICI](#).

IV. Les bonnes pratiques pour promouvoir l'égalité des genres, l'accès et l'inclusion des femmes à l'éducation et à la formation technique



STÉPHANE LABRECQUE, Cégep de Abitibi-Témiscamingue, Canada



ANDREA JULIANA CORREA GONZALEZ, Women's Secretariat of the Government of Antioquia, Colombia



JORGE PASCUAL CONFESOR, Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de Campeche (CONALEP), Mexico



CAROLINA VERA TORRES, Ministry of Education, Peru



ALEJANDRA VILLARZU, Ministry of Education, Chile

Les experts qui ont décrit le contexte pour le reste du Forum ont été clairs sur le rôle essentiel que jouent **les systèmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels** dans le développement d'une main-d'œuvre plus inclusive et dans la création de voies d'accès à l'emploi dans le secteur extractif qui sont accessibles autant aux femmes qu'aux hommes. Cependant, les mêmes obstacles, pratiques discriminatoires et stéréotypes sexistes qui empêchent les femmes d'obtenir plus d'emplois se reproduisent à tous les niveaux des systèmes d'éducation et de formation dans presque tous les pays. Alors que l'éducation et la formation offrent un grand potentiel de transformation pour l'inclusion des femmes dans des secteurs tels que les mines et l'énergie, les politiques et les institutions d'éducation et de formation doivent également subir des transformations pour accroître l'accès et l'achèvement des études pour les femmes, en particulier dans les programmes techniques où les filles et les femmes ont été historiquement sous-représentées.

A. Perspectives des experts de la région de l'Alliance du Pacifique et du Canada

Le premier des trois panels du Forum regroupait des sujets liés aux pratiques, aux programmes et aux politiques d'éducation et de formation qui ont eu un certain succès pour promouvoir l'inclusion des femmes dans le secteur extractif. Les conférenciers étaient :

Stéphane Labrecque, enseignant et coordonnateur des services internationaux, *Cégep d'Abitibi-Témiscamingue*, Canada

Alejandra Villarzu, consultante en égalité des sexes au ministère de l'Éducation, Chili

Jorge Pascual, enseignant et formateur pédagogique, *Collège d'enseignement professionnel technique de l'État de Campeche (CONALEP)*, Mexique

Carolina Vera Torres, spécialiste des genres, ministère de l'Éducation, Pérou

Amanda Andrea Juliana Correa González est conseillère et créatrice d'équité pour le secrétariat des Femmes du gouvernement d'Antioquia, en Colombie.

STÉPHANE LABRECQUE⁶ a commencé son allocution en dressant le portrait de son établissement d'enseignement, le *Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue*, situé au cœur d'une région canadienne où l'extraction de ressources naturelles, l'exploitation minière et forestière sont les principales activités. Les programmes tels que la technologie minière, la maintenance industrielle, l'électronique industrielle et le génie civil sont très populaires. Le taux de participation des femmes à la technologie minière s'élève à 42 %, ce qui est remarquable. Cependant, leur taux de participation dans l'électronique industrielle est beaucoup plus faible, alors qu'il est nul en maintenance industrielle. En revanche, Stéphane Labrecque a constaté des améliorations significatives au cours des 30 dernières années où il a été impliqué dans le secteur minier. L'attitude des employeurs à l'égard de l'embauche de femmes dans des emplois techniques s'est considérablement améliorée.

⁶ Cliquer [ici](#) pour consulter la présentation de ce conférencier et [ici](#) pour regarder son enregistrement.

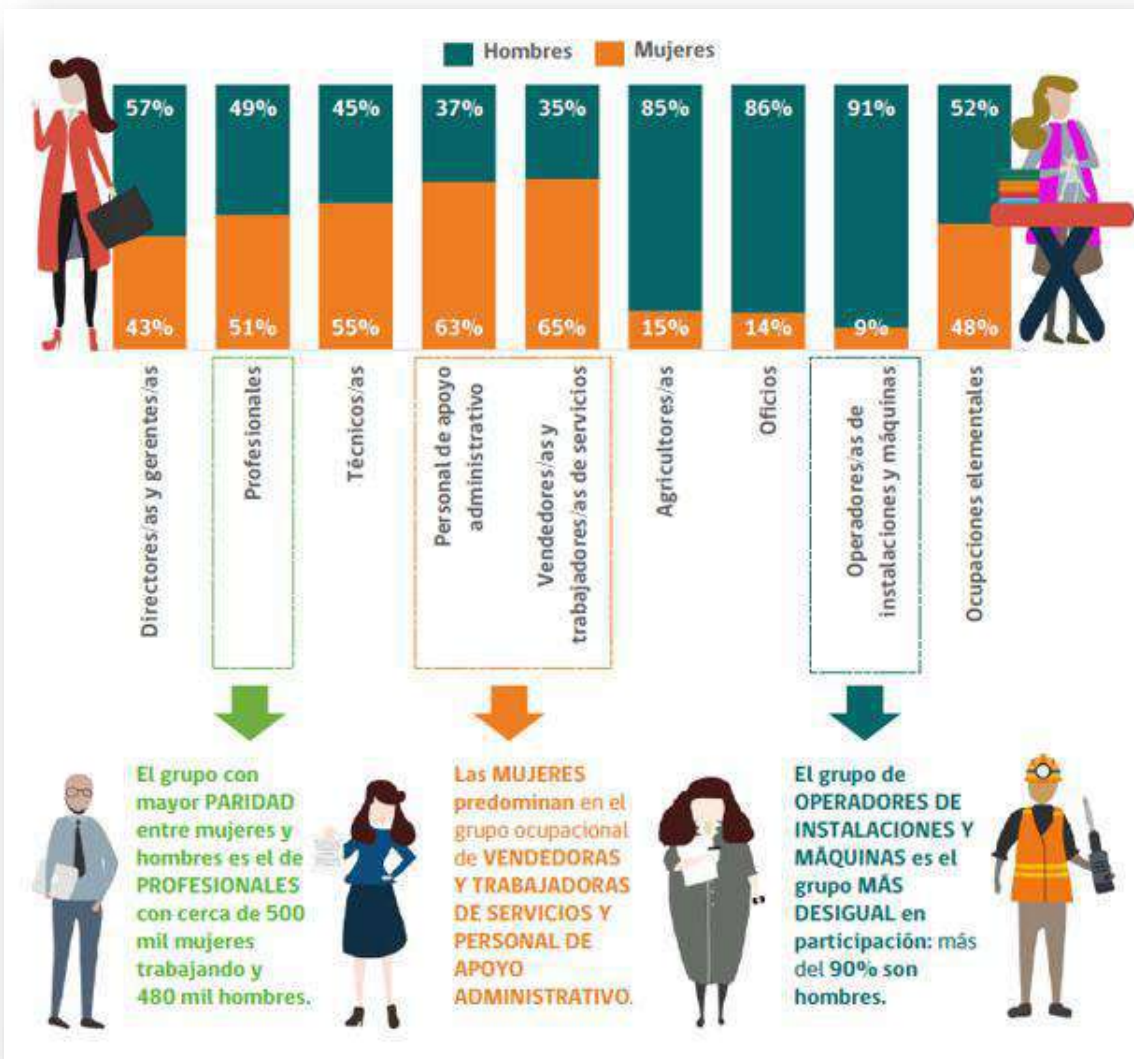
« Comme mes parents étaient proches du secteur industriel, c'était naturel pour moi de me diriger vers le secteur minier. L'inscription dans un programme majoritairement masculin ne m'a pas dérangée – j'étais déjà habituée à mon frère! Quand est venu le temps de choisir ma voie après le secondaire, j'ai hésité entre l'assistance en pharmacie et l'électronique industrielle. Mes années d'études ont été déterminantes pour moi. J'ai pu avoir un bon aperçu de la formation et des enseignants du programme. Cela m'a confirmé que j'aimerais ce domaine. »

Témoignage d'une **étudiante** du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue.

Le Cégep s'implique activement dans la promotion des programmes techniques pour les femmes et promeut ou appuie plusieurs programmes axés sur les femmes, qui sont parrainés par le gouvernement du Québec et d'autres organismes de la province. **Filles en Techno** accorde des bourses d'études ou des incitatifs aux bourses aux jeunes femmes intéressées par des programmes menant à des carrières dans lesquelles elles sont sous-représentées. **Chapeau, les filles!**, un programme très populaire au Québec, est un autre programme de bourses destiné aux femmes intéressées par les carrières en sciences et technologie. HydroQuébec et Alcoa ont créé conjointement **Les filles et les sciences**, un programme qui invite les filles et les jeunes femmes à visiter des installations hydroélectriques et à participer à d'autres événements afin de les exposer dès leur plus jeune âge aux options qui s'offrent à elles dans les métiers techniques.

ALEJANDRA VILLARZU⁷, dont l'exposé a porté sur les mécanismes de politique publique, a noté qu'au Chili, comme dans d'autres régions d'Amérique latine, l'égalité des sexes est une priorité relativement nouvelle au sein des ministères gouvernementaux responsables de l'enseignement et de la formation technique. Cependant, le ministère chilien de l'Éducation a pris des mesures importantes pour intégrer la question dans son mandat, sous la direction d'une commission sur l'égalité des sexes récemment créée au sein du ministère. Elle a souligné le faible taux de participation des femmes dans les métiers techniques « non traditionnels » et la tendance du système chilien d'éducation et de formation à dissuader les femmes à accéder à ces types de programmes et à renforcer les barrières, accentuant ainsi leur propension à s'orienter vers d'autres métiers, comme ceux administratifs. Par rapport aux hommes, on remarque un important taux d'abandon des femmes lors du passage de l'enseignement secondaire à l'enseignement technique supérieur et lors de la transition vers le marché du travail.

⁷ Cliquer [ici](#) pour consulter la présentation de cette conférencière et [ici](#) pour son enregistrement.



La mise en œuvre d'un changement durable peut nécessiter des transformations de culture et d'attitudes, ainsi que des modulations de programmes et de politiques. Pour parvenir à un changement d'orientation significatif au sein d'un ministère, il est nécessaire de : disposer d'un processus pour remettre en question les prémisses fondamentales sur lesquelles reposent l'enseignement et la formation, comprendre la manière dont les enseignants et les étudiants développent certaines attitudes et certains comportements, et discuter des changements dans les valeurs et les croyances relatives au travail. Sur cette base, la consultante a recommandé une série de mesures qui pourraient être adoptées au sein de l'enseignement technique et professionnel pour intégrer l'équité entre les sexes. Celles-ci incluent :

- Promouvoir l'expérience d'une articulation entre l'éducation et le travail pour réduire progressivement les préjugés sexistes qui existent sur le marché du travail. Promouvoir l'intégration des femmes dans les entreprises, les pratiques de travail et l'insertion professionnelle, en brisant les stéréotypes sur les métiers.
- Sensibiliser les enseignants et les responsables de l'éducation.

- Offrir une plus grande flexibilité pour permettre l'accès à l'enseignement technique et professionnel à des stades ultérieurs.
- Soutenir les compétences transversales qui appuient les parcours professionnels réussis.
- Élaborer des stratégies d'orientation professionnelle qui atténuent la segmentation traditionnelle en professions jugées masculines ou féminines.

En tant qu'enseignant et instructeur au CONALEP 021 à Campeche, au Mexique, **JORGE PASCUAL CONFESOR**⁸ a également analysé les inégalités entre les sexes du point de vue d'un établissement de formation technique. La région qu'il représente a connu des mutations économiques importantes avec la découverte de réserves pétrolières locales, et ces mutations ont nécessité une réponse majeure du système d'éducation et de formation pour permettre à la population locale de profiter des nouvelles opportunités offertes par ce secteur émergent. Parallèlement, il est devenu nécessaire de réfléchir aux moyens d'améliorer l'accès des femmes à ces nouvelles opportunités afin qu'il soit égalitaire.

Les inégalités entre les sexes dans l'enseignement professionnel et technique sont induites ou renforcées par un certain nombre de facteurs systémiques ou institutionnels, notamment :

- L'absence de politiques favorisant la promotion des femmes dans les postes décisionnels
- La faible proportion d'enseignantes dans les programmes techniques non traditionnels
- Le manque d'encouragement et de responsabilité de la part des conseillers d'orientation et des évaluateurs à amener les femmes à réfléchir aux programmes de sciences et de technologie
- La reproduction des stéréotypes de genre au sein des familles et leur manque d'appui dans l'intérêt des filles ou des jeunes femmes à choisir des métiers traditionnellement considérés comme masculins
- La discrimination et le harcèlement à l'égard des femmes
- Le manque de sensibilisation à l'égard du genre, de l'éthique et des valeurs professionnelles concernant les femmes dans le personnel enseignant et administratif

Le professeur Pascual Confesor a observé des inégalités au sein de sa propre institution, telles que des taux très inégaux de participation des femmes dans des programmes comme l'électronique et la technologie électromécanique industrielle, ainsi que des déséquilibres dans le nombre de femmes occupant des postes administratifs supérieurs. Au-delà de ces facteurs, il a noté que ces types d'obstacles institutionnels ne sont qu'une partie du problème, car les jeunes femmes sont également confrontées à des obstacles au sein de leur famille et plus tard dans la transition vers le monde du travail.

Il a également parlé de plusieurs mesures qui peuvent contribuer à faire évoluer la culture et la mentalité des établissements d'enseignement et de formation, ainsi que des lieux de travail :

- Élaborer une stratégie d'égalité des sexes pour l'ensemble de l'institution.
- Examiner les politiques de recrutement et d'embauche.

⁸ Cliquer [ici](#) pour consulter la présentation de ce conférencier et [ici](#) pour regarder son enregistrement.

- Offrir au personnel une formation et un perfectionnement professionnel liés à l'égalité des sexes.
- Favoriser l'égalité des chances et des gestes positifs à l'égard des femmes qui choisissent d'étudier dans des programmes traditionnellement masculins (y compris des bourses, un service de garde, etc.).
- Engager une réflexion et une analyse sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, et sur le rôle de soignante attribué aux femmes qui peut les empêcher de travailler dans le secteur extractif.
- Élaborer des politiques institutionnelles contre le harcèlement et l'agression.
- Promouvoir l'inclusion et le respect en milieu de travail.
- Sensibiliser le personnel aux avantages de travailler dans une perspective d'égalité des sexes.

CAROLINA VERA TORRES⁹ du ministère de l'Éducation du Pérou a commencé sa présentation en rappelant les noms de quatre femmes qui ont étudié ou travaillé dans le secteur minier - Clorinda Laura Bonifacio, Elisabeth Daniela Torres, Magdalena Suaña Mamani et Roxana Maribel - et qui ont été victimes de féminicides depuis le début de 2019. Elle a partagé leur nom pour rappeler que les questions de genre qui doivent être abordées touchent à des questions aussi fondamentales que la vie et la survie. Beaucoup de femmes victimes de violence sont étudiantes.

Le Pérou se classe au troisième rang des pays ayant le plus haut niveau de crimes violents contre les femmes. Un total de 149 féminicides ont été signalés en 2018 et plus de 149 féminicides ont été commis au cours des premiers mois de 2019. Les deux tiers des victimes avaient entre 18 et 29 ans, et la plupart des agresseurs appartenaient également à cette tranche d'âge. Compte tenu de ces faits, les approches que les établissements d'enseignement adoptent pour intégrer l'égalité entre les sexes doivent tenir compte le plus largement possible des effets de l'inégalité entre les sexes.

En ce qui concerne l'emploi, au Pérou, comme ailleurs, certaines des professions les mieux rémunérées et avec une forte demande de main-d'œuvre – comme l'électricité, la construction civile et la métallurgie – sont majoritairement dominées par les hommes. Cependant, les gouvernements et les institutions comprennent de mieux en mieux qu'une plus grande inclusion dans le marché du travail a un effet d'accélérateur sur la croissance économique, que le travail et les salaires décents sont essentiels au bien-être de la famille et qu'investir dans de meilleurs niveaux d'éducation pour les filles et les femmes est essentiel non seulement pour leur développement social et économique, mais aussi pour la société dans son ensemble.

Comment commencer à intégrer l'approche du genre dans l'enseignement technique? La récente mobilisation de la société civile et des individus pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes a certainement contribué à attirer l'attention sur l'intégration de l'égalité des sexes et des droits des femmes dans l'ensemble du gouvernement. Cela se reflète dans un nouveau cadre politique au Pérou, qui vise à aborder l'égalité des sexes et les droits des femmes. Le ministère de l'Éducation a appliqué ce cadre comme une priorité transversale à tous les niveaux du système éducatif. Il a également mis en place une cellule d'employabilité et de bien-être des étudiants qui servira de véhicule pour mettre en œuvre une approche des genres et d'autres

⁹ Cliquer [ici](#) pour consulter la présentation de cette conférencière et [ici](#) pour regarder son enregistrement.

priorités transversales (environnement, droits de la personne, etc.). Et pour la première fois, le Pérou a mis en place des mesures spécifiques à chaque niveau d'enseignement, y compris l'enseignement technique, pour prévenir et punir les violences sexuelles au sein des établissements d'enseignement¹⁰.

Dans ce cadre, le Pérou a piloté le premier programme d'égalité des sexes jamais réalisé en collaboration avec un établissement d'enseignement technique supérieur. Le projet intégrait différents paliers de gouvernement et était lié à divers acteurs locaux capables de fournir des services ou de travailler avec l'institution dans différents aspects liés au genre. Grâce au processus (voir point culminant), l'établissement a pu développer une stratégie d'égalité des sexes, ce qui a permis d'élaborer un modèle qui peut être adopté par d'autres établissements d'enseignement professionnel et technique.



Cette expérience a permis de tirer plusieurs leçons pour les applications futures de ce modèle :

- Mise en place de mécanismes réunissant les enseignants, les étudiants et les administrateurs pour échanger des idées et apporter des révisions.
- Création d'outils de gestion pour travailler sur l'égalité entre les sexes au sein de l'institution.
- Adoption d'une approche qui aborde également le concept de « masculinité¹¹ ».

¹⁰ Consulter le lien suivant : www.tudocente.com/disposiciones-para-la-prevencion-atencion-y-sancion-del-hostigamiento-sexual-en-centros-de-educacion-tecnico-productiva-e-institutos-y-escuelas-de-educacion-superior/.

¹¹ Le concept de masculinité fait référence aux caractéristiques, comportements, attitudes, croyances et valeurs que les sociétés imposent aux hommes pour qu'ils se conforment au modèle d' « être un homme » (être fort, ne pas montrer ses émotions, être autoritaire, chef de famille, entre autres). Cette construction d'identités diverses varie en fonction du contexte, des groupes ethniques, des cultures, etc. et a un impact sur tous les domaines de la société, dans le privé comme dans le public, dans le travail, la sexualité, la reproduction, le traitement et la violence. Le résultat de ces identités est la position

- Intégration des perspectives et interventions communautaires ou articulation avec les organisations locales de la société civile.
- Attention à l'intégration d'un point de vue « émancipateur » qui cherche à renforcer et autonomiser la communauté et à construire une culture institutionnelle.

Carolina Vera Torres a mis en évidence les principaux défis qui restent à relever pour que le modèle perdure. Il faut soutenir les directeurs d'établissements d'enseignement technique pour qu'ils plaident vigoureusement en faveur de l'égalité des droits et de la prévention de la violence sexiste. Les institutions doivent se doter de mécanismes clairs et visibles pour traiter les cas de harcèlement sexuel. Enfin, elle a mentionné la nécessité de soutenir un réseau de comités de défense des étudiants et des groupes de travail dédiés aux questions de genre aux niveaux régional et national pour partager les connaissances en plus de reconnaître et célébrer les bonnes pratiques et les réussites.

AMANDA ANDREA JULIANA CORREA GONZÁLEZ¹² est conseillère et créatrice d'équité pour le secrétariat des Femmes du gouvernement d'Antioquia, en Colombie. Elle a soulevé diverses stratégies visant à promouvoir l'équité entre les sexes élaborées par le gouvernement d'Antioquia. Elle a souligné que l'accent devait être mis sur l'apprentissage tout au long de la vie pour enseigner l'équité entre les sexes.

Andrea a souligné que plus de la moitié des femmes colombiennes vivent avec moins que le salaire minimum. Les jeunes femmes sont beaucoup plus susceptibles d'être victimes de violences sexuelles et les grossesses précoces sont fréquentes. En Colombie, on estime que les femmes consacrent en moyenne six heures par jour - presque une journée de travail complète - aux responsabilités liées à la maison et à la famille, contre un maximum de 1,5 heure consacrée par les hommes à des tâches similaires. *L'indice d'écart entre les sexes de la Colombie* s'est aggravé ces dernières années, plaçant la Colombie au 40^e rang mondial. Bien qu'elle soit le pays qui a fait le moins de progrès dans le domaine de la représentation politique des femmes, la Colombie a complètement comblé son retard en matière de santé et de survie¹³.

Le secrétariat des Femmes d'Antioquia a opté pour un discours non accusateur dans sa diffusion publique de la stratégie pour l'égalité des sexes. Selon la consultante, cela s'est avéré une innovation importante, car la formation a permis d'attirer l'attention de nombreux hommes issus des gouvernements locaux et du secteur de l'éducation, mais aussi des entreprises du secteur privé. Cette approche faisait partie de la stratégie de diffusion qui a rejoint avec succès plus de 100 municipalités de la région d'Antioquia.

La stratégie des genres d'Antioquia comprend également une stratégie pour l'égalité et les droits des enfants, ce qui leur permet de promouvoir l'égalité des sexes et de travailler sur la formation des comportements dès la petite enfance.

privilegiée des hommes par rapport aux femmes, qui perpétue les relations asymétriques et la discrimination. Parler de nouvelles masculinités implique de réfléchir à ces constructions en tant que modèles liés au genre auxquels les hommes et les femmes se conforment et d'intégrer les hommes dans la construction d'une société plus équitable.

¹² Cliquer [ici](#) pour consulter la présentation de cette conférencière et [ici](#) pour regarder son enregistrement.

¹³ Consulter les liens suivants : www.cfr.org/interactive/womens-participation-in-global-economy/ et <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018>.

Antioquia développe également une stratégie d'égalité des sexes qui sera appliquée à tous les niveaux de son système éducatif. L'égalité entre les sexes s'intègre graduellement dans les programmes et les normes pédagogiques pour les enseignants. Les établissements d'enseignement sont également tenus d'élaborer des protocoles pour faire face à la violence sexiste. L'infrastructure physique des établissements d'enseignement et de formation est également une variable que la stratégie prend en compte pour s'assurer que les établissements de formation sont accueillants pour les femmes et les hommes.



Antioquia a également examiné de près la manière dont la technologie peut aider à combler plus rapidement les écarts entre les sexes. Mujeresantioquia.gov.co est un site Web créé par le gouvernement d'Antioquia, qui centralise les ressources pour les femmes dans le département d'Antioquia et fonctionne comme une communauté virtuelle.

Pour accélérer et promouvoir l'éducation sur l'égalité des sexes, le gouvernement d'Antioquia a également créé un jeu vidéo qui permet d'évaluer les compétences des fonctionnaires en matière d'égalité des sexes. Les technologies de l'information sont utilisées pour créer un point de rencontre pour les femmes, et l'approche générale veut que les femmes expertes en nouvelles technologies transmettent leurs connaissances à d'autres femmes. De plus, *SUIM City* est en phase de développement. Il s'agit d'un laboratoire de créativité et d'innovation qui accompagnera les femmes dans le développement de leurs compétences technologiques.

« Les technologies peuvent contribuer à accélérer les progrès en matière d'égalité des genres. Le gouvernement d'Antioquia a recours à de nombreuses approches, dont un jeu vidéo qui aide les fonctionnaires à évaluer leurs connaissances et leurs compétences en matière d'égalité des genres. »



– Andrea Juliana Correa Gonzalez, Secrétariat à la condition féminine du gouvernement d'Antioquia, Colombie.

B. Discussion et recommandations des participants

La prochaine section présente les résultats des groupes de discussion portant sur le thème des « Bonnes pratiques pour promouvoir l'égalité des genres, l'accès et l'inclusion des femmes à l'éducation et à la formation technique et leur employabilité ». Les participants au Forum sur l'égalité des genres ont été répartis en groupes de discussion pour réfléchir aux idées partagées par les experts lors de la table ronde, dans le but d'identifier les bonnes pratiques qui pourraient être adoptées par les pays de l'Alliance du Pacifique pour renforcer ou promouvoir l'égalité des sexes.

Les groupes de discussion ont couvert quatre aspects de la question de l'égalité des sexes en éducation et dans la formation technique :

- i. Politiques institutionnelles pour promouvoir et soutenir l'égalité des genres
- ii. Services de soutien au sein des établissements d'enseignement et de formation qui favorisent un meilleur accès et une meilleure réussite des femmes aux programmes de formation du secteur extractif
- iii. Défis et bonnes pratiques dans l'intégration des principes d'égalité entre les sexes au niveau pédagogique et opérationnel
- iv. Formation des enseignants et des cadres dans une perspective d'égalité entre les sexes

i. Politiques institutionnelles pour promouvoir et soutenir l'égalité des genres

Le groupe a parlé de la violence sexuelle et sexiste comme d'un problème fondamental auquel il faut s'attaquer. Le manque d'indépendance ou d'autonomie économique des femmes est lié à une incidence plus élevée de violence à leur encontre, et une culture d'impunité pour la violence persiste dans les lieux de travail qui ont toujours été dominés par les hommes. Les participants ont favorisé les approches de certification de type « sceau de qualité » pour les lieux de travail qui respectent certaines normes d'égalité des sexes, mais comme ces programmes sont volontaires, ils estiment qu'ils n'entraîneraient pas les changements généralisés nécessaires pour combler les écarts d'emploi entre les hommes et les femmes.

Pour être efficaces, les politiques de genre doivent commencer par faire comprendre la nécessité d'éliminer le *machisme*; par conséquent, les politiques doivent générer ou favoriser des changements culturels fondamentaux. Respectant ce principe général, le groupe a identifié **huit pratiques spécifiques** s'adressant principalement aux ministères de l'Éducation de chacun des pays de l'Alliance du Pacifique :

1. Créer un ministère de l'Égalité entre les sexes dans chaque pays de l'Alliance du Pacifique.
2. Adopter une approche globale fondée sur les droits pour élaborer des politiques ou des programmes afin que des questions telles que le genre, l'ethnicité ou l'orientation sexuelle ne soient pas considérées de manière isolée.
3. Aspirer à une bonne parité hommes-femmes au sein des organisations.
4. Mettre en place des pratiques de surveillance et d'évaluation solides pour garantir que les politiques ou programmes d'égalité entre les sexes soient correctement déployés et qu'un suivi adéquat ait lieu pendant leur mise en œuvre.

5. Intégrer les concepts d'empathie et d'éducation relatifs aux droits de la personne au niveau de l'enseignement primaire et secondaire.
6. Commencer à éduquer, tôt dans la vie et tout au long de l'enseignement primaire et secondaire, sur la création d'une division équitable du travail à la maison, quelle que soit la composition de la famille.
7. Créer des partenariats public-privé pour soutenir l'adoption de normes d'équité entre les sexes dans le secteur privé.
8. Garantir que les droits soient une priorité parmi les ministères du gouvernement de chaque pays de l'Alliance du Pacifique.

ii. Services de soutien au sein des établissements d'enseignement et de formation qui favorisent un meilleur accès et une meilleure réussite des femmes aux programmes de formation du secteur extractif

De nombreuses recommandations des groupes portaient sur la nécessité de stimuler l'intérêt des femmes pour les options d'éducation et de formation menant à un travail dans le secteur extractif et exploraient des mesures pour aider à surmonter les obstacles institutionnels qui réduisent l'accès des femmes à des options de formation appropriées.

1. Les participants ont approuvé le modèle *Chapeau, les filles!*, présenté par Stéphane Labrecque du Cégep d'Abitibi-Témiscamingue au Canada. Le programme a illustré la valeur qu'on récolte en tendant la main aux filles et aux jeunes femmes dès qu'elles commencent à réfléchir aux options d'éducation et de carrière. Le recours aux bourses est un moyen utile d'obtenir une plus grande participation des femmes.
2. La promotion et l'orientation professionnelles sont essentielles pour attirer les femmes dans le secteur extractif. Ce genre de programmes ou d'initiatives devraient servir à faire tomber les préjugés familiaux concernant les types de programmes éducatifs appropriés pour les femmes. Leur pertinence doit être renforcée par des modèles à suivre, comme des femmes qui font déjà carrière dans le secteur extractif. Cependant, les jeunes femmes devraient également recevoir des informations sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
3. Les établissements d'enseignement doivent s'assurer que le processus de recrutement et de sélection est impartial. Par exemple, il peut être préférable de ne pas se fier aux entrevues où les préjugés subjectifs peuvent nuire aux femmes qui présentent une demande d'admission.
4. Les installations se doivent d'être sécuritaires pour que les établissements d'enseignement soient accessibles aux femmes.
5. Les services de soutien psychologique jouent un rôle important pour assurer un taux satisfaisant de rétention et de performance des femmes dans un environnement dominé par les hommes. Ces soutiens doivent s'étendre à la vie familiale et au domicile de la femme.

iii. Défis et bonnes pratiques dans l'intégration des principes d'égalité entre les sexes au niveau pédagogique et opérationnel

Bien que le groupe se soit principalement concentré sur l'égalité des sexes en termes de pédagogie et de fonctionnement des établissements d'enseignement et de formation, les participants ont noté que le soutien vers un meilleur accès des femmes à l'enseignement technique dans le secteur extractif (comme des campagnes de sensibilisation sur les perspectives de carrière) doit initialement être présent, par exemple lors du passage du niveau primaire au niveau secondaire. Un travail psychoémotionnel doit être réalisé aussi bien avec les filles qu'avec les garçons durant cette période de transition.

Le groupe était favorable à la mise en place d'alliances entre le gouvernement, l'industrie et les universités pour développer des programmes éducatifs non sexistes. Ces alliances devraient également œuvrer à sensibiliser l'industrie extractive afin qu'elle soit perçue comme offrant une opportunité de développement pour les femmes. Le travail de telles alliances doit se faire en permanence pour relever les quatre défis sous-jacents : (1) attirer les femmes dans les programmes STIM¹⁴, (2) assurer une bonne rétention des femmes dans les programmes techniques où elles sont sous-représentées, (3) créer des passerelles vers l'emploi après l'obtention du diplôme et (4) viser l'acquisition continue de compétences professionnelles pour les femmes grâce à des programmes de spécialisation et d'études supérieures.

Enfin, les parties prenantes ont convenu que des exigences, des normes et des indicateurs de qualité en matière d'égalité entre les sexes devraient être définis dans le cadre du processus d'accréditation des établissements d'enseignement technique et professionnel. Pour y parvenir, il faudra réaliser une étude détaillée des approches et modèles d'assurance de la qualité pour identifier les lacunes des systèmes actuels dans le secteur de l'éducation et de la formation. Les profils de programme, les règlements internes, la conception des programmes et d'autres éléments d'accréditation doivent être examinés pour vérifier comment ils intègrent l'égalité des sexes.

¹⁴ Sciences, technologies, ingénierie et mathématiques.

iv. Formation des enseignants et des cadres dans une perspective d'égalité entre les sexes

Le groupe de participants traitant de ce sous-thème a examiné les approches de formation des administrateurs et des enseignants dans les institutions de façon à intégrer l'égalité des sexes. Cependant, le groupe a noté l'importance de pouvoir compter sur des influences positives et des personnes modèles tôt dans la vie d'un enfant pour inculquer des valeurs d'équité, car il ne faut pas supposer que les attitudes et les comportements changeront plus tard au moment d'accéder à l'enseignement technique et professionnel. Le groupe a également souligné l'expérience du Québec, Canada, racontée par Stéphane Labrecque du Cégep d'Abitibi-Témiscamingue, où les jeunes femmes qui entrent dans des programmes miniers peuvent s'appuyer sur l'expérience de leurs parents et d'autres membres de la famille qui travaillent déjà dans le secteur minier. Elles peuvent ainsi acquérir des informations utiles sur leur carrière grâce à ce lien.

Le groupe a formulé quelques recommandations relatives au développement professionnel des cadres et des enseignants de l'enseignement technique :

- Plus de soutien est nécessaire pour former les enseignants afin qu'ils puissent promouvoir et intégrer l'égalité des sexes dans la salle de classe, car pour une intégration efficace de l'égalité des sexes dans les établissements d'enseignement et de formation, il faut s'appuyer sur des interventions quotidiennes et de première ligne pour résoudre les problèmes et les questions qui se posent.
- L'égalité entre les sexes devrait faire partie des indicateurs de performance pour fixer les normes de qualité de l'enseignement et devrait faire partie de l'évaluation des performances des enseignants.
- Il est important de faciliter l'entrée d'un plus grand nombre de femmes dans les postes d'enseignement, car elles sont un modèle fondamental pour les jeunes femmes qui étudient dans des postes techniques.



NASLY SALCEDO, Asociación Colombiana de la Minería,
Colombie



AMPARO CORNEJO, Teck Resources, Chili



ROSARIO MARGARITA UZCANZA, Minera Gorrion SA de CV, Mexique



GRACIELA ARRIETA, Women in Mining, Pérou

V. L'égalité des genres sur le lieu de travail dans le secteur privé et la participation des femmes au marché du travail dans le secteur extractif de la région de l'Alliance du Pacifique

Cette séance s'est concentrée sur l'expérience des femmes dans la main-d'œuvre du secteur extractif, les obstacles à l'inclusion auxquels elles sont confrontées pour obtenir et conserver des emplois dans le secteur et développer leur carrière, et les initiatives que le secteur privé met en place pour surmonter ces obstacles. Cette discussion a porté sur des questions telles que les lieux de travail peu accueillants, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le harcèlement sexuel et la violence au travail, l'égalité de rémunération et les perspectives de carrière pour les femmes. L'engagement visant à apporter des changements profonds et soutenus dans les cultures de travail ou organisationnelles est ressorti comme un thème majeur et un soutien essentiel pour les pratiques et les programmes spécifiques dont les panélistes ont parlé.

A. Perspectives des experts de la région de l'Alliance du Pacifique et du Canada

La deuxième séance, qui a examiné l'égalité des sexes au travail et les questions liées à la participation des femmes à la population active, a réuni un groupe d'experts du secteur privé, d'associations et d'organisations non gouvernementales, tous issus du secteur minier. Les panélistes étaient :

GRACIELA ARRIETA, directrice de Women in Mining Pérou

ROSARIO MARGARITA UZCANGA, directrice de la responsabilité sociale des entreprises et des relations communautaires, Minera Gorrión SA de CV, Mexique

NASLY SALCEDO, directrice des communications, Association minière colombienne

AMPARO CORNEJO, vice-présidente du développement durable et des affaires commerciales, Teck Resources, Chili

JENNIFER WRIGHT, directrice principale, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM), Canada

GRACIELA ARRIETA¹⁵, directrice de **Women in Mining Pérou**, a identifié plusieurs stéréotypes liés aux femmes qui travaillent dans le secteur minier. Les croyances culturelles peuvent amener les gens à considérer les femmes comme porteuses de malchance dans les mines. L'exploitation minière a lieu dans des régions éloignées et à haute altitude, et plusieurs pensent que les femmes ne sont pas intéressées ou sont moins physiquement capables de travailler dans de tels environnements. L'exploitation minière est considérée comme une activité physiquement exigeante et risquée, à tort ou à raison, et on pense que les femmes n'ont pas la capacité de faire face à un tel travail. L'exploitation minière est également considérée comme une occupation incompatible avec les exigences de la maternité.

Madame Arrieta a souligné que malgré la forte augmentation de l'emploi dans le secteur minier entre 2010 et 2016, la participation des femmes est passée de 6,4 % à 5,4 %. L'emploi des femmes dans le secteur minier est majoritairement concentré dans les postes administratifs. En fait, au cours de cette période, le nombre de femmes occupant des postes d'usine (de production) a diminué.

¹⁵ Cliquer [ici](#) pour consulter la présentation de cette conférencière et [ici](#) pour regarder son enregistrement.

Bien que la proportion de femmes occupant des postes de direction soit très faible, elle a noté que certaines femmes se sont distinguées en tant que leaders dans le secteur minier, tant dans le secteur privé que celui public. En effet, le ministère des Mines et de l'Énergie du Pérou a été dirigé par des femmes à maintes reprises.

Des progrès ont également été réalisés sur plusieurs fronts en ce qui concerne l'inclusion des femmes sur le marché du travail. **La politique gouvernementale** a établi des mesures pour interdire la discrimination salariale et d'autres types de protection pour les femmes ont été prévus dans le droit du travail pour traiter d'enjeux tels que le **congé de maternité et le congé d'allaitement**. Dans le secteur minier, les réglementations gouvernementales relatives à la réalisation d'**évaluations d'impact environnemental** exigent désormais que l'inclusion du genre soit considérée comme un domaine d'impact. Le ministère de la Condition féminine a créé un programme pour accorder un **sceau de qualité aux entreprises qui ont respecté certaines normes** concernant la prévention de la violence à l'égard des femmes et l'élimination de la discrimination à leur encontre.



Certaines entreprises du **secteur privé** ont adopté des pratiques pour aborder l'égalité des sexes. Plusieurs sociétés minières au Pérou ont créé des « **comités d'inclusion et de diversité** » qui ont contribué à rehausser le profil de l'égalité des sexes. Certains commencent à **divulguer publiquement l'écart entre les sexes** sur leur lieu de travail en ce qui concerne l'emploi des femmes. Dans certains lieux de travail, les processus de recrutement recourent désormais à des techniques de « **curriculum vitae à l'aveugle** » pour rendre la discrimination plus difficile. Des **programmes de mentorat et de parrainage pour les femmes** sont promus dans certains lieux de travail. Une entreprise a commencé à offrir aux employés une subvention pour les frais de garde d'enfants de moins de deux ans.

ROSARIO MARGARITA UZCANGA¹⁶, de l'entreprise du secteur privé **Minera Gorrión SA de CV** du Mexique, a observé un écart important dans la participation globale au marché du travail entre les hommes (77,5 %) et les femmes (43,7 %). Bien que l'écart se soit réduit depuis les 13 dernières années, cela s'explique en grande partie par la réduction du taux de participation des hommes. En 2018, les femmes ne représentaient que 10 % de la main-d'œuvre minière au Mexique.

Women in Mining (WIM) enquête auprès de ses membres dans le monde entier. Plus de la moitié des membres de WIM travaillent dans de grandes sociétés minières. Les données de cette enquête indiquent que 45 % des membres de WIM évoluent dans des milieux de travail sans politique d'égalité des sexes. Parmi celles-ci, près de 60 % sont associées à des sociétés

¹⁶ Cliquer [ici](#) pour consulter la présentation de cette conférencière et [ici](#) pour regarder son enregistrement.

minières mexicaines, 14 % à des sociétés canadiennes et 14 % à des sociétés nord-américaines.

En 2009, le ministère du Travail du Mexique a élaboré des normes d'égalité du travail qui ont établi des **normes de certification pour l'égalité au travail** sur les lieux de travail. Un **guide d'action** a été produit en 2015 pour fournir des conseils pratiques sur la mise en œuvre de l'égalité au travail, et l'Institut national de la femme continue de former les représentants du secteur privé sur l'obtention de la certification. Plus récemment, en 2018, la loi générale actuelle pour l'égalité entre les hommes et les femmes a été mise à jour pour inclure davantage de ministères pour appuyer l'application des dispositions de la loi.

Diverses mesures doivent être mises de l'avant sur le lieu de travail pour aborder l'égalité des sexes et l'équité en matière d'emploi dans le processus de certification. Dans le cas de Minera Gorrión SA, plusieurs organisations ont participé à dispenser une formation sur différents aspects de la mise en œuvre de l'équité. Des systèmes de surveillance de la violence sexiste devaient être mis en place. Des procédures claires devaient être élaborées pour permettre aux employés masculins et féminins de porter plainte pour harcèlement ou violence et de prendre des mesures disciplinaires.

Elle a également souligné l'importance de bien évaluer l'impact des activités minières sur la communauté avant qu'elles ne débutent. Ces évaluations doivent inclure une approche de genre et étudier les impacts sociaux sur les groupes vulnérables de femmes au sein de la communauté, ainsi que les rôles de genre traditionnels ou historiques au sein de la communauté.

NASLY SALCEDO¹⁷ de l'**Association minière colombienne** (ACM) a parlé des initiatives de l'ACM pour promouvoir l'égalité des sexes. L'Association représente plus de 60 entreprises colombiennes qui opèrent dans un secteur minier très diversifié dans lequel différents minéraux de toutes tailles sont extraits. Promouvant l'égalité des sexes au sein de ces entreprises et d'autres, la carte de visite de l'ACM est la preuve qu'il existe une relation positive entre l'amélioration de l'égalité des sexes sur le lieu de travail et la compétitivité et la productivité. On constate moins de roulement d'employés, les employés bénéficient d'un plus grand sentiment d'appartenance général, ce qui se traduit par des résultats financiers plus solides.

Cliquez [ici](#) pour regarder une vidéo présentant des femmes du secteur minier qui ont été reconnues dans le cadre du programme Galardón Huellas de l'Asociación Colombiana de la Minería.

L'ACM souligne l'importance de mesurer les progrès en matière d'égalité des sexes. Récemment, l'association a développé un système d'évaluation et de classement volontaire qui permet aux entreprises d'évaluer l'égalité des sexes de manière comparative. En 2018, cinq des plus grandes sociétés minières de Colombie ont participé à ce classement, et l'objectif pour 2019 est que vingt sociétés participent à ce classement. Nasly Salcedo a également noté que parmi les cinq grandes entreprises qui ont participé au classement de 2018, le taux global de participation des femmes aux postes de direction était de 28 %, ce qui était un indicateur fort selon la plupart des normes. Le classement est également précieux, car il fournit aux

¹⁷ Cliquer [ici](#) pour consulter la présentation de cette conférencière et [ici](#) pour regarder son enregistrement.

entreprises des références sur des composants spécifiques qui sont importants pour promouvoir l'égalité des sexes sur le lieu de travail, tels que la culture organisationnelle et les pratiques de gestion des talents.

L'ACM collabore fréquemment avec le ministère de l'Énergie sur des questions liées à l'équité en matière d'emploi. Le 8 mars 2019, Journée internationale de la femme, le ministère a lancé une **déclaration de dix principes** pour l'intégration de l'égalité des sexes dans les secteurs minier et énergétique de la Colombie. Toutes les entreprises du secteur minier ont signé la déclaration qui aborde des questions telles que la transformation des cultures organisationnelles, l'élimination des préjugés dans l'embauche et la promotion, la collaboration avec le secteur de l'enseignement supérieur et la promotion du leadership des femmes et l'accès aux postes décisionnels.

L'ACM a également créé le prix **Galardón Huellas** qui reconnaît les femmes qui se sont distinguées professionnellement dans le secteur et qui servent de modèles pour les filles et les jeunes femmes. Le programme reconnaît non seulement les femmes qui travaillent directement dans le secteur minier, mais également celles qui ont contribué à des initiatives communautaires dans les communautés minières.

Enfin, l'ACM dirige les efforts pour lancer le programme *Women in Mining* en Colombie.

La conférencière invitée du Chili était **AMPARO CORNEJO**¹⁸, vice-présidente de la durabilité et des affaires générales chez **Teck Resources Limited**, une société minière canadienne ayant des opérations au Chili et au Pérou.

Elle a noté que les entreprises comme Teck Resources sont très conscientes des arguments économiques en faveur de l'égalité des sexes dans l'emploi du secteur extractif. Au Chili, les preuves suggèrent que l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail a un effet direct et positif sur le PIB, et les données du Forum économique mondial associent la diversité sur le lieu de travail à une forte rentabilité, une hausse des ventes et un meilleur développement de produits. De plus, Teck Resources estime que l'inclusion des femmes a un impact positif et transformateur sur la culture de travail au sein de l'entreprise.

L'entreprise applique ce même principe dans son travail pour soutenir l'inclusion des femmes



dans la communauté. Teck participe à la Table nationale des femmes et des mines du Chili, et est signataire du **Decálogo de la Industria Minera por la Incorporación de Mujeres y la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal**.¹⁹

¹⁸ Cliquer [ici](#) pour consulter la présentation de cette conférencière et [ici](#) pour regarder son enregistrement.

¹⁹ Décalogue de l'industrie minière pour l'incorporation des femmes et la conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée.

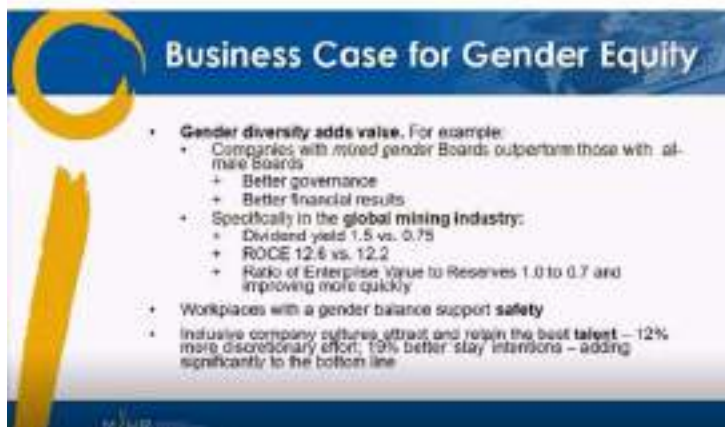
Teck est cocommanditaire, avec ONU Femmes Chili, du programme *Originarias*. Dans ses propres mots, le programme « vise à contribuer à l'autonomisation et à la participation économique et sociale des femmes autochtones et à consolider les progrès tangibles en matière de participation et de représentation équitable » dans le nord du Chili. Le programme reconnaît le fait que les femmes, en particulier les femmes autochtones, ont tendance à subir les impacts négatifs de l'activité minière plus que tout autre groupe. Il utilise un processus en trois étapes pour développer et former ces femmes afin de renforcer leurs compétences en leadership et d'accroître leur « autonomisation économique²⁰ ».

Au sein de l'entreprise elle-même, le processus de « changement de culture » est guidé par un programme formel visant à réaliser un changement de culture sensible au genre. Les hommes et les femmes de l'entreprise s'unissent pour faire partie de différents groupes de travail responsables de mettre en place des programmes ou des mesures liées au mentorat, au harcèlement sexuel, à l'équité salariale, à l'embauche et à la rétention, entre autres. Ce travail comprend la création d'un mécanisme de conformité pour s'assurer que les politiques et les programmes dans ces domaines disposent des mécanismes nécessaires (par exemple, des procédures de traitement des plaintes de harcèlement sexuel). Teck estime que ce sont ces types d'initiatives qui lui ont permis d'atteindre un taux de participation des femmes au marché du travail deux fois plus élevé que la moyenne nationale dans le secteur minier au Chili (16,4 % contre 8,2 %).

Cliquez [ici](#) pour regarder la vidéo où Teck Resources Chile s'attaque aux stéréotypes sur les femmes et leurs capacités en tant que travailleuses dans le secteur minier.

²⁰ Consulter <https://originarias.org/el-programa/> (en espagnol)

Le **Conseil des ressources humaines de l'industrie minière du Canada** (RHiM) était représenté au Forum sur l'égalité des genres par **JENNIFER WRIGHT**²¹, directrice principale des initiatives d'emploi et de diversité de l'organisation. Elle a parlé du travail que ce conseil canadien des compétences sectorielles a effectué pour promouvoir l'inclusion des femmes dans les mines. Le Conseil RHiM travaille avec les sociétés minières, les syndicats, le gouvernement, l'éducation, l'industrie et la société civile pour répondre aux besoins en ressources humaines de l'industrie.



Les femmes sont sous-représentées dans l'industrie minière canadienne. Selon les prévisions du marché du travail (un volet d'activité important du Conseil RHiM), au cours des dix prochaines années, l'industrie devra embaucher jusqu'à 97 450 personnes pour combler l'augmentation des départs à la retraite. Les femmes sont sous-représentées dans le secteur minier, y compris dans les postes difficiles à pourvoir, comme les professions et métiers techniques et de leadership, et d'autres professions liées aux domaines des STIM²². Depuis 1987, la participation des femmes à la main-d'œuvre minière a lentement augmenté et reste inférieure à 20 %. Comme dans les pays de l'Alliance du Pacifique, les femmes occupent un taux écrasant de postes administratifs et de soutien.

Dans le cadre de son investissement global dans la production d'informations sur le marché du travail de pertinence pour le secteur minier, le Conseil RHiM a développé des recherches liées à la diversité des genres et à l'inclusion des femmes (il mène également des recherches sur l'inclusion des autochtones et des immigrants). Les recherches appliquent une perspective de genre à des sujets tels que la situation des cultures en milieu de travail dans le secteur, les voies à suivre dans le développement professionnel, et les stratégies de diversité et d'inclusion adoptées par les entreprises du secteur. Le rapport contient une analyse détaillée des obstacles à l'accès et à l'inclusion et des écarts entre les hommes et les femmes dans la perception du lieu de travail et des conditions de travail²³.

En s'appuyant sur ces données, Jennifer Wright a discuté des défis auxquels les femmes sont confrontées, comme travailler dans des régions géographiques éloignées et s'adapter à des cultures de travail peu accueillantes. Les femmes doivent également investir plus de temps et d'énergie que les hommes dans la construction des réseaux sociaux et professionnels nécessaires pour faire avancer leur carrière.

²¹ Cliquer [ici](#) pour consulter la présentation de cette conférencière.

²² Sciences, technologies, ingénierie et mathématiques.

²³ Voir MIHR (2016), *Exploring Gender Inclusion*. Disponible en anglais https://www.mihr.ca/pdf/MiHR_Gender_Report_EN_WEB.pdf

En réponse à ces défis, le Conseil RHiM a élaboré le programme *Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière (ESIM)*. Le programme offre une gamme de ressources et comprend une formation offerte par le personnel du Conseil RHiM pour les cadres supérieurs et les dirigeants afin d'instiguer des changements organisationnels. Le programme propose aussi des modules d'apprentissage en ligne. La boîte à outils ESIM fournit beaucoup de matériel pour guider les sociétés minières, car les outils sont développés spécifiquement pour elles et servent à mettre à jour les politiques et les programmes visant à rendre les lieux de travail plus inclusifs et à éliminer les barrières entre les sexes. Le programme peut être adapté aux besoins spécifiques de chaque entreprise et fournit également un soutien et un suivi continus.

B. Séance plénière

Un participant a fait remarquer que *l'industrie minière souffre d'une mauvaise réputation/image* qui nuit à l'intérêt des jeunes envers les programmes qui mènent à l'emploi dans le secteur. Si ce problème n'est pas résolu, les efforts visant à intégrer les femmes dans le secteur pourraient être en vain, même si les obstacles liés au genre sont éliminés. En Colombie, a expliqué Nasly Salcedo, la campagne *Lo Que Nos Une* (ce qui nous unit) qui est en cours tente de communiquer aux communautés les avantages associés à l'exploitation minière et aux emplois dans le secteur. Au Pérou, *Minería de Todos* organise des dialogues publics dans les régions minières du pays pour répondre aux questions et aux préoccupations du public concernant l'industrie minière et son impact sur les communautés. Selon Graciela Arrieta, les dialogues n'évitent pas les questions difficiles, comme la situation de l'exploitation minière informelle. *México Minero*, une organisation non gouvernementale qui promeut l'exploitation minière durable, gère divers projets et campagnes pour promouvoir l'exploitation minière durable. Dans le cadre de son travail, México Minero participe à la gestion d'initiatives visant à améliorer les relations entre l'industrie minière et les communautés. Cette relation joue un rôle important en aidant les gens à mieux comprendre l'industrie minière.

Un autre participant a mentionné des projets de l'industrie minière qui laissent présager *une diminution des emplois dans l'exploitation minière avec l'introduction de l'automatisation*. Il est fort probable que les opportunités futures pour les femmes soient dirigées vers des métiers précis comme la maintenance industrielle et autres métiers directement liés à l'entretien des machines automatisées. Les efforts visant à promouvoir l'inclusion doivent être bien axés sur la future demande professionnelle.

C. Discussion et recommandations des participants

La section suivante présente les résultats des groupes de discussion sur le thème de « L'égalité des genres sur le lieu de travail du secteur privé et la participation des femmes au marché du travail dans le secteur extractif de la région de l'Alliance du Pacifique ». Les participants au Forum sur l'égalité des genres ont été affectés à des groupes de discussion pour réfléchir aux idées partagées par les experts lors de la table ronde. L'objectif était d'identifier les bonnes pratiques qui pourraient intéresser les pays de l'Alliance du Pacifique dans le futur afin de renforcer ou de promouvoir l'égalité des genres. Les groupes de discussion ont couvert quatre aspects de la question de l'égalité des sexes en éducation et dans la formation technique :

- i. Les défis et les bonnes pratiques dans la conception et la mise en œuvre de politiques publiques et commerciales pour promouvoir l'inclusion des femmes et éliminer les obstacles et les préjugés.
- ii. Les mesures de discrimination positive et de soutien et les services internes pour accroître la représentation des femmes dans les postes de direction et leur avancement professionnel.
- iii. L'impact des inégalités entre les sexes sur la productivité, l'équité salariale et les stratégies de promotion et de recrutement dans le secteur extractif.
- iv. La formation au travail ou le développement professionnel au sein de l'entreprise.

i. Les défis et les bonnes pratiques dans la conception et la mise en œuvre de politiques publiques et commerciales pour promouvoir l'inclusion des femmes et éliminer les obstacles et les préjugés

Les politiques et les mesures visant à aider les femmes à concilier leur vie professionnelle, familiale et personnelle se classaient au sommet des priorités pour les participants qui ont contribué à la discussion sur ce sujet. Ces politiques ou mesures, ***qui doivent viser à autonomiser les femmes***, doivent se fonder sur une analyse solide des divers rôles joués par les femmes et aborder ces rôles le plus précisément possible. Les participants croient que la solution à ces problèmes devrait aussi reposer sur ***l'effort des hommes pour changer leur perception des rôles et des responsabilités à la maison*** et au sein de la famille. Les entreprises et les gouvernements pourraient jouer un rôle pour appuyer cette solution. Les politiques publiques devraient également être plus sensibles à l'état actuel du système de soins (par exemple, les services de garde). Bien qu'il existe déjà de nombreux programmes et politiques dans l'Alliance du Pacifique, nombre d'entre eux souffrent de lacunes, d'une couverture critique et d'une mise en œuvre inefficace.

Toute politique gouvernementale qui aborde les questions de genre dans l'industrie minière doit également aborder les impacts sur l'exploitation minière ou les communautés affectées par celle-ci. ***Des études fiables de l'impact sur les communautés sont nécessaires***, et des interventions ciblées doivent être basées sur leurs conclusions. Il faut tenir compte des lacunes dans les réseaux de soutien social dont les femmes peuvent avoir besoin pour participer au secteur minier sur un pied d'égalité. De telles études doivent être sensibles aux conditions du travail minier pour les femmes dans les communautés pauvres et très éloignées, et à la nécessité d'élaborer des politiques et des programmes pour atténuer l'impact négatif sur ces femmes. (Il a été mentionné que des femmes ont subi des avortements spontanés sur les lieux de travail en raison d'aménagements inadéquats pour concilier la vie professionnelle et la vie privée.) Les efforts visant à soutenir les programmes de « mères communautaires » et à

éliminer le travail des enfants découleraient d'une politique communautaire plus large. Les communautés doivent être adéquatement préparées et formées pour participer à ces études.

Tous les acteurs doivent considérer les politiques d'égalité entre les sexes comme des **politiques fondées sur les droits**. Une perspective fondée sur les droits devrait également soutenir les efforts visant à éduquer les communautés sur l'égalité entre les sexes et devrait s'efforcer d'**aider les personnes à comprendre pleinement leurs droits civils** et leur autonomie décisionnelle. En ce qui concerne le cadre juridique ou réglementaire général, certains participants ont noté que de nombreuses entreprises extractives étrangères ne respectent pas les lois des pays dans lesquels elles exercent leurs activités dans la même mesure qu'elles respectent les lois des pays où se trouve leur siège principal.

ii. Les mesures de discrimination positive et de soutien et les services internes pour accroître la représentation des femmes dans les postes de direction et appuyer leur avancement professionnel

En ce qui concerne les **mesures d'action positive**, les participants du Forum sur l'égalité des genres qui sont intervenus dans cette discussion étaient favorables à la création de **quotas de genre pour les postes de direction dans les entreprises**, à la création de **politiques de parité** et à la rotation des postes de direction. Des programmes de formation ou de perfectionnement professionnel ont également été recommandés comme moyen d'aider les femmes à accéder à ces postes; ceux-ci pourraient inclure une **formation aux compétences transversales ou essentielles, abordant des questions telles que la gestion du temps, l'affirmation de soi, l'estime de soi et la prise de parole en public**. Les participants ont également recommandé des mesures de solidarité pour aider à développer des réseaux d'entraide.

Les lieux de travail pourraient parrainer des **séries de conférences ou des groupes de discussion** pour que les employés abordent les thèmes de l'égalité des sexes. L'un des objectifs de ces groupes de discussion serait d'améliorer la compréhension du privilège masculin, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu de travail. Il a également été considéré que la promotion de politiques de communication d'entreprise non sexistes ou neutres contribuerait à créer un environnement favorable et inclusif.

De façon plus générale, les participants estiment que le soutien de l'égalité entre les sexes repose nécessairement sur un changement fondamental de la société. Ce changement implique de travailler avec les enfants dès leur plus jeune âge pour éviter de leur inculquer la ségrégation sexuelle ou les stéréotypes concernant les choix de carrière.

iii. L'impact des inégalités entre les sexes sur la productivité, l'équité salariale et les stratégies de promotion et de recrutement dans le secteur extractif

Ce groupe a réfléchi sur les preuves présentées lors des panels sur la **relation entre une plus grande diversité et inclusion sur le lieu de travail et les résultats des affaires de l'entreprise**, telles que l'augmentation de la productivité, de la compétitivité et de la rentabilité. Il s'agit d'un message fort qui devrait faire partie de toute campagne visant à promouvoir l'égalité des sexes sur le lieu de travail, et d'autant plus fort si ces types de messages se basent sur des recherches et des preuves solides. Ce type de message complète bien les campagnes de communication et de sensibilisation qui favorisent l'inclusion des femmes dans des métiers ou des postes qui ont été considérés comme faisant partie du domaine exclusif des hommes.

Les participants ont fait écho à l'importance d'appliquer des mesures qui permettent aux femmes de mieux concilier leur vie professionnelle, familiale et privée. Ces mesures peuvent inclure la **promotion équitable du congé de maternité ou de paternité**, de sorte qu'il cible à la fois les pères et les mères et encourage l'acceptation de l'idée que les pères peuvent également profiter de cet avantage.

Les participants ont aussi relevé l'importance d'atteindre l'**égalité de rémunération**, suggérant que les entreprises devraient **rendre leurs données financières plus transparentes**, en particulier en ce qui concerne les salaires et traitements ventilés par sexe.

Il faut faire davantage pour créer des politiques et des processus d'**embauche transparents et impartiaux** dans les entreprises du secteur extractif. Les participants ont suggéré que des procédures de recrutement à l'aveugle pourraient être adoptées pour empêcher les recruteurs de connaître le sexe de la personne qu'ils évaluent en tant qu'employé potentiel.

iv. La formation au travail ou le développement professionnel au sein de l'entreprise

Les participants qui ont débattu de ce thème ont discuté de la formation liée à la promotion de l'égalité des sexes, ainsi que de la participation des femmes à la formation en cours d'emploi et au développement de carrière en général. Les participants ont également réfléchi à des approches pour réduire les obstacles à la participation auxquels les femmes sont confrontées.

Nous avons pris le temps de discuter des obstacles auxquels les femmes sont parfois confrontées pour accéder à la formation et au perfectionnement professionnels continus. Le temps et l'argent sont, bien sûr, des problèmes qui touchent tout le monde, mais en raison de tous les rôles différents que les femmes doivent jouer, les **opportunités peuvent ne pas leur être accessibles de manière égale**. Pour surmonter cet obstacle, il serait nécessaire d'offrir aux employés des **options de formation plus flexibles**. En ce qui concerne les frais de formation que doivent financer les personnes, il convient de tenir compte de la possibilité que les femmes soient confrontées à des obstacles financiers dus aux dépenses liées à la famille et au foyer. Les mesures visant à atténuer ces inégalités pourraient inclure des **fonds de formation pour les femmes**. **La flexibilité d'accès, comme l'apprentissage en ligne à domicile**, peut également aider à éliminer certains obstacles à la formation. Cependant, le groupe a souligné que de **véritables changements vers l'égalité d'accès à des choses comme la formation nécessitent en fin de compte un changement fondamental dans les relations familiales** (par exemple, une division plus équitable du travail domestique, un changement d'attitude des hommes concernant le rôle des femmes au sein de la famille et à la maison).

L'épanouissement professionnel des femmes doit également leur permettre de surmonter les barrières qui persistent sur le lieu de travail et de rompre avec les espaces traditionnellement dominés par les hommes. **La formation au leadership pour les femmes** en est un parfait exemple. Certains participants ont estimé que le contenu de la formation en leadership devrait également évoluer pour **introduire des concepts de leadership qui ne sont pas uniquement basés sur des modèles issus d'expériences masculines**.

Le groupe a également soulevé l'importance d'intégrer la formation sur l'égalité entre les sexes dans les activités de développement professionnel de tous les employés des entreprises du secteur extractif (ainsi que la formation sur d'autres questions d'équité, telles que le handicap).

Enfin, en ce qui concerne la formation technique et professionnelle, les participants étaient généralement d'accord avec le modèle de formation par compétences et toutes les méthodes pédagogiques utilisées dans cette approche. Certaines personnes ont fait valoir qu'il serait nécessaire de prendre en compte les perspectives des femmes dans la formation des compétences et dans la pédagogie basée sur les compétences.



JOSÉ REYES MORI, ministère de la Femme et des Populations vulnérables, Pérou



ANA LUCÍA FERNÁNDEZ DE SOTO, ministère du Travail, Colombie



VIVIANA PAREDES, directrice nationale, Service national des femmes et de l'égalité des genres, gouvernement du Chili



ROSA MARIA AVILÉS, ministère de l'Énergie, Mexique

VI. La promotion du leadership et l'autonomisation des femmes dans le secteur extractif et l'examen du rôle des hommes dans l'édification de sociétés inclusives et équitables

Le dernier grand thème du Forum portait sur la question du **leadership** et était divisé en deux sous-thèmes distincts. Dans un premier temps, nous avons analysé ce qui était fait dans le secteur extractif pour accroître la présence des femmes aux postes de direction dans les entreprises du secteur, ainsi que les programmes ou politiques qui ont été élaborés pour garantir une main-d'œuvre managériale et exécutive représentative. Nous avons également examiné les programmes spécifiques qui ont été élaborés pour former, conseiller, encourager et préparer les femmes à la recherche de postes de direction. Le second thème portait sur le **rôle de leadership que les hommes doivent jouer pour changer les attitudes des hommes envers les relations entre les sexes** et la responsabilité des hommes à modifier la compréhension de la masculinité par la société. Cette portion de la discussion touchait à la cellule familiale et à la division du travail au sein du foyer, ainsi qu'aux différences dans la conciliation travail-vie personnelle entre hommes et femmes.

A. Perspectives des experts de la région de l'Alliance du Pacifique et du Canada

La troisième séance du Forum sur l'égalité des genres s'est concentrée sur la façon dont le leadership des femmes dans le secteur extractif peut être développé et promu. Le rôle que peuvent jouer les hommes pour aider à faire progresser l'égalité des sexes et l'inclusion a également été discuté. Les panélistes invités étaient :

VIVIANA PAREDES, directrice nationale, Service national des femmes et de l'égalité des genres, gouvernement du Chili

ANA LUCÍA FERNÁNDEZ DE SOTO, chef de bureau, groupe de travail interne pour les victimes et l'équité du travail avec une approche de genre, ministère du Travail, Colombie.

ROSA MARÍA AVILÉS, directrice générale, Impact social et *Occupation superficielle*, ministère de l'Énergie, Mexique

JOSÉ REYES MORI, coordonnateur, stratégie « les hommes pour l'égalité », ministère de la Femme et des Populations vulnérables, Pérou

VIVIANA PAREDES²⁴ met ses observations en contexte en examinant la **stratégie d'équité entre les sexes** du gouvernement chilien, qui repose sur quatre piliers : l'égalité des droits et la dignité des femmes, la tolérance zéro de la violence à l'égard des femmes, l'autonomie économique des femmes et la promotion du leadership de la femme.

Madame Paredes a souligné qu'une augmentation du taux de participation des femmes au marché du travail implique des changements profonds au foyer, et qu'un dialogue social est nécessaire pour mieux concilier la vie professionnelle et la vie privée des femmes. Trois aspects doivent retenir l'attention : la conciliation des responsabilités professionnelles, familiales et personnelles; le partage des responsabilités; et les politiques publiques pour les appuyer. *Le partage des responsabilités*, c'est-à-dire la répartition plus juste des tâches ménagères, doit être abordé à travers des politiques publiques et des campagnes de sensibilisation, comme le **prolongement du congé de paternité pour les hommes**. Bien que le Chili reste bien en deçà de la moyenne de l'OCDE en ce qui concerne le congé de paternité pour les hommes, le recours à ces dispositions par les Chiliens commence à augmenter.

²⁴ Cliquer [ici](#) pour consulter la présentation de cette conférencière.

Le Chili a adopté une directive ministérielle (**norme 3262**) pour l'égalité des sexes et la conciliation de la vie professionnelle, familiale et privée.

La loi a permis la création de divers types de programmes et est considérée comme une politique transversale applicable à tous les domaines du gouvernement.

En ce qui concerne le quatrième pilier de la stratégie, qui consiste en la promotion du leadership féminin, le Chili aspire à accroître la participation des femmes aux postes de direction dans les secteurs public et privé. **Les femmes occupent 42 % des postes de direction dans les organismes publics avec l'objectif d'atteindre des résultats similaires dans le secteur privé**, où 49 % des entreprises ne comptent aucune femme cadre. Depuis janvier 2018, un **registre national des femmes éligibles et qualifiées pour des postes au sein des conseils d'administration** des organisations de la société civile a été créé.

Enfin, par le biais de l'Organisation de coopération économique pour l'Asie-Pacifique (APEC), le Chili et le Canada collaborent à un projet conjoint visant à partager les bonnes pratiques axées sur le genre de façon à inclure les femmes dans le secteur minier. Des recommandations sur les bonnes pratiques ont été émises dans le cadre d'un atelier international de deux jours. Les femmes dans l'exploitation minière était un thème principal de l'APEC en 2019.

ANA LUCÍA FERNÁNDEZ DE SOTO²⁵ du ministère du Travail de la Colombie a parlé de la « **responsabilité partagée** » entre les hommes et les femmes comme le fondement de toutes politiques publiques liées à l'égalité des sexes. Cela peut impliquer, par exemple, de reconnaître la nécessité de rééquilibrer la division du travail ou des responsabilités entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la vie familiale, et d'explorer comment des politiques et des programmes spécifiques pourraient favoriser cet objectif.

Cliquez ici pour écouter [Luz Imelda Ochoa Bohórques](#), secrétaire à la condition féminine du gouvernement d'Antioquia, en Colombie, au sujet des principes d'Antioquia en matière d'égalité des genres et de l'importance des approches fondées sur les droits pour faire progresser ce dossier.



Ana Lucía a présenté le **Sceau d'équité en matière d'emploi Equipares** de la Colombie. Comme les programmes de sceau du Mexique et du Chili, ce programme invite les entreprises à adopter le sceau Equipares en se conformant à

sa réglementation. Il fournit un ensemble d'outils qui permettent aux entreprises de réaliser un diagnostic interne et de développer des mesures spécifiques pour se conformer aux normes d'obtention du sceau. Les entreprises du programme sont soutenues pour développer un plan d'action personnalisé qui aborde **huit dimensions** :

1. Recrutement et embauche, c'est-à-dire l'élimination des biais dans les procédures existantes

²⁵ Cliquer [ici](#) pour consulter la présentation de cette conférencière.

2. Promotion et développement professionnel, y compris l'élimination des stéréotypes de genre associés à des fonctions ou des emplois spécifiques
3. Formation
4. Rémunération et salaires
5. Qualité de vie, santé et environnement de travail, par exemple en supprimant les préjugés ou les idées fausses fondés sur le genre dans les campagnes de sensibilisation à la santé
6. Harcèlement au travail et harcèlement sexuel au travail
7. Communication non sexiste et langage inclusif
8. Responsabilité partagée et conciliation de la vie professionnelle, familiale et privée

Dans les entreprises minières en Colombie, comme ailleurs, les femmes représentent une proportion décroissante de la main-d'œuvre à mesure que l'on monte dans la hiérarchie organisationnelle. Parmi les entreprises minières qui participent au programme de sceau *Equipares*, les femmes ne représentent que 22 % des postes de direction des entreprises, malgré le fait que les femmes représentent près de la moitié de l'effectif total de ces entreprises.

Bien qu'il y ait des domaines qui nécessitent encore du travail, le programme *Equipares* a produit des résultats intéressants. Dans le cas des entreprises du secteur extractif participantes, le taux de candidatures féminines aux postes vacants a doublé pour atteindre 50 % entre 2014 et 2018. Un taux de 30 % des postes de direction sont occupés par des femmes, par rapport aux 22 % que présentaient ces entreprises avant de rejoindre *Equipares*. En 2018, la moitié des embauches de l'entreprise étaient des femmes, soit une augmentation de 27 %. Grâce à ce programme, une société pétrolière et gazière a pu réduire son écart salarial à moins de 4 %, ce qui est une réalisation importante pour un secteur où l'écart salarial entre les hommes et les femmes est considérable. D'autres entreprises ont réussi à réduire l'écart à zéro.

ROSA MARÍA AVILÉS²⁶ du secrétariat de l'Énergie au Mexique a appelé à l'élaboration de stratégies qui permettent aux femmes d'accroître leurs capacités et leur autonomie dans tous les aspects de leur vie. Elle a cité le travail de la penseuse féministe mexicaine, Marcela Lagarde, qui a soutenu que ***l'autonomisation des femmes ne se produit que lorsqu'elle est intériorisée*** par elles et vécue subjectivement, et lorsque les femmes contrôlent leur corps, leurs ressources, leurs capacités, leur richesse, leurs opportunités et l'environnement dans lequel elles vivent.

Dans le secteur de l'énergie au Mexique, comme dans les secteurs extractifs d'autres pays, les femmes représentent une faible proportion de la main-d'œuvre (15 %) et la moitié d'entre elles occupent des postes de soutien administratif. L'accès des femmes à certains postes techniques et de gestion a été difficile à obtenir. Les défenseurs de l'inclusion des femmes se retrouvent souvent à ***lutter contre les attitudes discriminatoires, non seulement de la part de la direction, mais aussi des syndicats.***

L'industrie extractive a eu un impact négatif en déplaçant les personnes vivant à proximité du lieu où les entreprises exercent leurs activités.

²⁶ Cliquer [ici](#) pour consulter la présentation de cette conférencière et [ici](#) pour regarder son enregistrement.

Les femmes autochtones subissent des conséquences encore plus graves, car elles ont plus souvent tendance à être **forcées à se prostituer dans les communautés minières**, et bénéficient moins des avantages associés à l'exploitation minière. Bien que **les femmes constituent la majorité des consommateurs** de produits du secteur énergétique, elles ont peu de pouvoir décisionnel. Voilà une considération importante dans des pays comme le Mexique, où la « démocratisation de l'énergie » devient partie intégrante du dialogue politique.



La stratégie d'inclusion des femmes dans le secteur de l'énergie repose sur trois éléments : (i) changer le regard des décideurs et promouvoir les femmes aux postes de direction, (ii) offrir aux femmes l'accès à des formations techniques prenant en compte les questions de genre et (iii) sensibiliser les leaders communautaires sur le rôle de l'énergie dans la contribution au bien-être de la communauté. Les politiques publiques jouent un rôle central dans la réalisation de ces changements.

JOSÉ REYES MORI²⁷ du ministère des Femmes et des Populations vulnérables du Pérou, a présenté le document **Hombres por la Igualdad** (Les hommes pour l'égalité) de son ministère.

Il a souligné l'importance de prévenir la violence dans le cadre de toute intervention axée sur l'égalité des sexes et la nécessité de travailler directement avec les hommes sur les stratégies de prévention et de réduction de la violence. Les hommes sont au centre de l'attention, non seulement parce qu'ils sont les auteurs de violences, mais aussi parce que la plupart d'entre eux ne commettent pas d'actes de violence sexiste et peuvent être des agents clés du changement ou des alliés dans la prévention et la promotion de l'égalité entre les sexes.



²⁷ Cliquer [ici](#) pour consulter la présentation de ce conférencier et [ici](#) pour regarder son enregistrement.

Il a également fait valoir que le ***machisme amène des coûts visibles et cachés considérables aux femmes et aux hommes***. En même temps, cependant, il est important de reconnaître qu'il n'y a pas qu'un seul type de masculinité, mais plutôt un éventail de masculinités.

Hombres por la Igualdad est un programme communautaire de prévention de la violence sexiste destiné aux hommes âgés de 18 à 59 ans. Le programme cherche à changer les attitudes et les croyances des hommes. La méthodologie du programme repose sur l'offre d'une formation de sensibilisation aux leaders communautaires masculins afin qu'ils puissent former à leur tour des groupes communautaires (*collectifs*) pour mener à bien des initiatives d'activisme communautaire liées à la violence sexiste. Le programme aide également à coordonner des espaces de réflexion ***Entre Patas*** (« entre amis »), où les hommes peuvent solliciter volontairement l'aide d'un professionnel du ministère pour trouver des solutions non violentes aux problèmes familiaux et conjugaux.



Les collectifs commencent alors à reproduire la formation de sensibilisation qu'ils ont reçue auprès d'autres groupes d'hommes de la communauté. Les hommes obtiennent un suivi à domicile pour superviser les progrès. Ces activités sont également soutenues par des initiatives communautaires de marketing social.

Depuis le début du programme en 2018, 20 collectifs ont été formés dans tout le Pérou et 375 leaders communautaires ont été formés en tant que membres de ces collectifs. Ces groupes ont impliqué plus de 1 500 hommes dans diverses activités de prévention et de sensibilisation, ce qui a permis au programme d'atteindre quelque 60 000 hommes

dans tout le pays.

Un élément clé du succès, selon le coordinateur José Reyes Mori, a été d'expliquer aux hommes que les avantages apportés par les changements d'attitudes ne bénéficient pas seulement aux femmes, mais aux hommes aussi. Une enquête menée au Pérou sur les valeurs et les attitudes masculines a montré que les hommes attachent une grande importance aux mêmes choses, comme être un bon père, avoir une bonne relation avec leur partenaire, qu'ils soient ou non enclins à commettre des actes de violence sexiste. Cela a permis d'instiller des interprétations positives de ces valeurs.

B. Discussion et recommandations des participants

La section suivante présente les résultats des groupes de discussion sur le thème de ***la promotion du leadership et l'autonomisation des femmes dans le secteur extractif, et l'examen du rôle des hommes dans l'édification de sociétés inclusives et équitables***.

Les participants au Forum sur l'égalité des genres ont été affectés à des groupes de discussion pour réfléchir sur le sujet mentionné. L'objectif principal de ces discussions était d'identifier les bonnes pratiques susceptibles d'intéresser l'Alliance du Pacifique à l'avenir en vue de renforcer ou de promouvoir l'égalité des sexes. Les groupes de discussion ont couvert quatre aspects clés de ce sujet :

- i. Les définitions de « leadership » selon les femmes, leçons à tirer de l'expérience
- ii. Les défis auxquels sont confrontées les femmes occupant des postes de direction dans le secteur extractif, le rôle des communications et les stéréotypes de genre concernant les professions féminines et les rôles de leadership
- iii. Le dialogue public-privé et les mécanismes d'autonomisation des femmes; le rôle des associations professionnelles et des organisations féminines locales : les bonnes pratiques et les défis
- iv. Le rôle des hommes en tant qu'agents de changement pour l'égalité des sexes, redéfinissant les masculinités dans la lutte contre la discrimination subie par les hommes et les femmes dans les sociétés patriarcales

i. Les définitions de « leadership » selon les femmes, leçons à tirer de l'expérience

Les participants ont été invités non seulement à examiner les bonnes pratiques en matière de soutien au leadership des femmes, mais également à envisager un certain nombre de définitions ou d'interprétations différentes du concept de leadership des femmes. Au sein du secteur extractif, les femmes, comme toutes les dirigeantes, sont disciplinées, responsables et engagées dans la mission de l'entreprise; elles sont visionnaires, hautement organisées et axées sur l'excellence commerciale et opérationnelle. Les participants ont identifié d'autres caractéristiques qu'ils considéraient comme importantes pour l'idée du leadership des femmes, notant que :

- Le leadership des femmes est ***collaboratif et transversal***, et crée de nouveaux espaces et réseaux de travail.
- La femme peut ***apporter une conscience sociale au leadership***, ce qui lui permet d'avoir de l'empathie dans ses relations avec les travailleurs, une attitude soucieuse de l'environnement et un engagement envers la sûreté et la sécurité sur le lieu de travail.
- La leader est ***une personne qui écoute activement et qui communique bien***, capable d'analyser et de résoudre les conflits par le dialogue, à la fois sur le lieu de travail et dans la ***communauté touchée par l'exploitation minière***.

Ces qualités entrent en jeu lorsqu'une leader est pleinement consciente de ses propres capacités et lorsqu'elle peut atteindre un bon équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie privée grâce au partage des responsabilités à la maison. Une attention particulière doit être accordée au développement des qualités de leadership dès le plus jeune âge, ***en aidant les filles à développer l'estime de soi, l'affirmation de soi et la résilience tout au long de la vie***.

ii. Les défis auxquels sont confrontées les femmes occupant des postes de direction dans le secteur extractif, le rôle des communications et les stéréotypes de genre concernant les professions féminines et les rôles de leadership

En ce qui concerne l'inclusion et le soutien du leadership des femmes dans le secteur extractif, les participants ont discuté de trois niveaux qui nécessitent des changements. Sur le plan **personnel**, les femmes doivent effectuer une prise de conscience et remettre en question leur façon de communiquer et d'entrer en relation avec les autres. L'autonomisation s'obtient par la reconnaissance de ses propres réalisations et capacités. Il est également important de conserver sa propre identité, car chacun valorise les différences des autres.

En ce qui concerne le **secteur extractif**, il est important d'éduquer les femmes travaillant ou entrant dans le secteur sur des idées telles que le féminisme, la camaraderie et le rôle d'agents de changement à tous les niveaux de l'industrie et des communautés qui les entourent. L'éducation est également nécessaire pour provoquer un changement d'attitude chez les hommes. Dissiper les mythes sur le « féminisme » peut être un bon point de départ.

Dans l'**environnement politique et social plus large**, les gens doivent s'opposer à l'**absence ou à la représentation inégale des femmes** dans les conférences, les réunions politiques, les événements universitaires, les salons professionnels et autres lieux où les gens se rassemblent pour parler du secteur extractif. Le dialogue autour de l'égalité des sexes et de l'inclusion des femmes devrait également prendre en compte **la participation de personnes ou de représentants d'autres groupes, tels que la communauté LGBTI, et les membres de groupes ethniques minoritaires**. Les parties prenantes, y compris les médias, devraient également être plus conscientes des différences qui existent entre les femmes issues des divers groupes.

Le groupe a également parlé du **rôle des médias** et était d'avis que les médias ne contribuent pas positivement à déconstruire les stéréotypes et le discours patriarcal, et n'aident pas à lutter contre la stigmatisation ou les idées fausses autour du concept de « féminisme ». De plus, ils n'en font pas assez pour introduire des concepts importants, comme de nouvelles façons de voir la masculinité.

iii. Le dialogue public-privé et les mécanismes d'autonomisation des femmes; le rôle des associations professionnelles et des organisations féminines locales : les bonnes pratiques et les défis

Divers **défis et besoins** ont été identifiés, y compris des mesures pour combler diverses lacunes en matière d'information et de connaissances. Les participants estiment que l'expérience d'autres pays qui ont fait des progrès significatifs dans l'inclusion des femmes mérite d'être approfondie. De même, les entreprises qui ont réussi à mettre en œuvre des stratégies d'égalité des genres méritent un examen plus détaillé. Les organisations internationales et multilatérales peuvent aussi servir d'**indicateurs de performance** quant à l'égalité des sexes dans le secteur extractif. Les gouvernements pourraient soutenir les universités de recherche pour mener des études sur la participation des femmes dans le secteur extractif et les inclure dans les ressources académiques dédiées au développement de programmes et de recherche pour le secteur.

Les participants ont également noté le besoin d'élaborer une stratégie centrée non seulement sur les entreprises directement impliquées dans l'exploitation minière, mais aussi sur celles qui font partie de la **chaîne d'approvisionnement**. Pour les entreprises de l'un ou l'autre des deux segments du secteur extractif, il faut en faire davantage en termes d'impact social et de plans de développement, en particulier dans le cas des entreprises multinationales.

En ce qui concerne le financement des initiatives public-privé, certains participants sont d'avis qu'une partie des revenus gouvernementaux provenant des **redevances minières** pourrait servir à la mise en œuvre des stratégies d'égalité des sexes et d'inclusion des femmes.

En ce qui concerne les **bonnes pratiques** liées au dialogue public-privé pour promouvoir l'égalité des sexes, les participants ont privilégié les **approches tripartites**, dans lesquelles il existe une collaboration entre les entreprises, les syndicats et le gouvernement, afin d'aborder des questions telles que l'inclusion des femmes dans le secteur extractif.

Les systèmes de certification pour l'égalité des sexes (comme ceux du Chili, de la Colombie et du Mexique) devraient être adoptés plus largement dans le secteur extractif. Les participants ont noté que ces programmes devraient être promus non seulement auprès des grandes sociétés minières, mais aussi auprès de toutes les sociétés minières et de celles opérant au sein des chaînes d'approvisionnement. Toutefois, la participation à de tels programmes peut imposer des coûts que les petites entreprises ne peuvent assumer. Une collaboration de la part du gouvernement ou d'autres sources peut être nécessaire pour aider les petites entreprises à faire les diagnostics nécessaires et à mettre en œuvre une stratégie. L'association entre grandes et petites entreprises peut s'avérer utile pour mettre en œuvre ces initiatives. Ceci contribue à réduire les coûts initiaux d'entrée pour les petites entreprises, tout en permettant aux grandes entreprises de s'assurer que les petits acteurs de leur chaîne d'approvisionnement se conforment aux exigences de la société mère (par exemple, en ce qui concerne l'égalité des sexes, la durabilité, la santé et la sécurité).

Il existe de bons **modèles d'alliances stratégiques dans la région de l'Alliance du Pacifique**, dont certains ont été efficaces pour travailler et gérer les enjeux au niveau communautaire. Au Pérou, le travail mené par le **Groupe de dialogue sur l'exploitation minière et le développement durable** pour élaborer l'**Agenda des femmes dans le contexte minier** a été identifié comme un modèle efficace pour promouvoir un dialogue responsable.

iv. Le rôle des hommes en tant qu'agents de changement pour l'égalité des sexes, redéfinissant les masculinités dans la lutte contre la discrimination subie par les hommes et les femmes dans les sociétés patriarcales

L'éducation et la formation visant à changer les perceptions et les attitudes des hommes ont été le principal sujet de discussion. Les participants ont réitéré la nécessité d'**adopter une approche fondée sur les droits**, dans laquelle l'absence de violence sexiste est un pilier de toutes les activités d'éducation et de sensibilisation. Ces initiatives doivent être déployées à grande échelle et faire partie d'un programme intégré qui évite les interventions isolées et ponctuelles en faveur d'approches pédagogiques systématiques par l'entremise des enseignants, des élèves, des groupes communautaires et des autres parties prenantes.

Les initiatives d'égalité des sexes qui cherchent à changer les attitudes et les croyances des hommes **doivent être actives dans les écoles et dans le système d'éducation formelle**. Travailler avec les **enseignants** pour les aider à prendre conscience de leur rôle dans le renforcement ou le dépassement des inégalités est peut-être l'aspect le plus important de ces interventions.

Les campagnes de sensibilisation et autres initiatives éducatives qui cherchent à changer les attitudes et les croyances des hommes devraient développer des approches adaptées à des groupes ou communautés spécifiques d'hommes, tenant compte des contextes particuliers dans lesquels ils vivent. Par exemple, les hommes des zones rurales et urbaines, ou les hommes des communautés autochtones, répondront mieux à des stratégies et du contenu de formation différents.

Ces initiatives devraient également fournir des ressources pour travailler avec les familles plutôt que de travailler directement avec les hommes. Il peut également être utile de **parler aux femmes des concepts de masculinité souhaités**. De plus, une action au niveau communautaire est nécessaire pour mettre en œuvre et assurer le succès de tels programmes.

Enfin, les participants estiment qu'il est important de ne pas pathologiser le comportement des hommes; certains ont noté que la violence sexiste est parfois traitée comme une forme de maladie psychologique. Il est plutôt important de s'exprimer et d'**aider les gens à comprendre que la violence sexiste est un phénomène culturel**.



VII. Conclusions

Thèmes principaux qui ont émergé du Forum

Ci-dessous sont résumés les principaux thèmes et messages qui ont émergé du Forum et qui ont fourni des orientations importantes aux pays de l'Alliance du Pacifique dans leurs efforts pour promouvoir l'égalité des sexes et l'inclusion des femmes dans le secteur extractif :

1. L'égalité entre les sexes doit aborder non seulement les droits de la personne, mais aussi l'économie et le développement.
2. La formation technique, technologique et professionnelle est un facteur clé pour que les femmes aient accès à de meilleures opportunités d'emploi, il s'agit d'un moteur de développement communautaire.
3. Des changements fondamentaux dans les systèmes de formation et d'éducation et dans l'emploi des femmes nécessitent l'engagement conjoint de nombreux acteurs différents, y compris les gouvernements, les entreprises, les groupes industriels et les syndicats.
4. Il est essentiel de promouvoir des alliances pangouvernementales et interministérielles (par exemple, entre l'éducation, les mines et l'énergie, le développement économique) pour développer des stratégies mieux articulées et coordonnées et garantir que l'égalité des sexes soit une stratégie transversale qui englobe toutes les institutions de l'État et de la société. Ce faisant, les parties prenantes doivent tenir compte de la manière dont le genre et l'égalité des sexes se recoupent avec d'autres identités, telles que l'ethnicité, l'héritage autochtone, le handicap et la géographie (rurale ou urbaine).
5. La participation accrue des femmes aux emplois dans le secteur extractif a des effets positifs sur la productivité et la compétitivité, et produit également des changements positifs dans la culture du lieu de travail.
6. Les femmes exigent que la société réexamine leur rôle au sein de la famille et du foyer, y compris auprès des enfants, des personnes âgées et des personnes handicapées. Comprendre et aborder cette diversité de rôles est essentiel pour surmonter les obstacles à la participation des femmes au marché du travail, et devrait faire partie d'une réévaluation générale de ce qui a traditionnellement été considéré comme le travail des femmes (par exemple, une meilleure comptabilisation de la contribution au PIB du travail lié à la famille et au foyer).
7. Des services de soutien devraient être développés pour supprimer la charge inégale associée au travail domestique et donner un accès à des services de garde et d'autres types de soins pour optimiser la participation des femmes à la formation et au marché du travail. Il est important de reconnaître, encore une fois, la valeur économique du travail à la maison et la manière dont les femmes contribuent de manière significative et disproportionnée au développement économique et au bien-être social.
8. Les hommes doivent être impliqués en tant qu'agents de changement dans la promotion de l'égalité des sexes et dans l'introduction de changements durables dans la culture patriarcale.
9. Les gouvernements et les autres acteurs devraient se concentrer sur la mise en œuvre de la législation et des politiques existantes relatives à l'égalité des sexes et à l'inclusion des femmes afin d'obtenir les effets sociaux et économiques nécessaires.
10. Tous les gouvernements et autres acteurs doivent s'engager à prôner une tolérance zéro envers les féminicides et tout autre type de violence sexiste.

Observations et recommandations pour l'élaboration d'initiatives pour l'avenir

Les présentations du groupe d'experts et les discussions qui ont suivi sur les défis actuels, les bonnes pratiques, les programmes et les initiatives ont abouti à plusieurs principes, idées pratiques et « leçons apprises » sur la manière dont ces pratiques devraient être mises en œuvre à l'avenir. La plupart d'entre eux sont alignés sur les dix thèmes décrits ci-haut. Certains des points de vue sur l'application ont été soulevés par des experts participant au *Forum sur l'égalité des genres dans le secteur extractif*, tandis que d'autres ont émergé des groupes de discussion.

Prévention de la violence sexiste. La prévention de la violence est, bien sûr, l'une des grandes priorités des stratégies générales d'égalité entre les sexes dans les pays de l'Alliance du Pacifique. Au niveau des programmes, la prévention de la violence peut et doit être intégrée dans la conception, même dans les programmes axés sur des interventions spécifiques en matière d'éducation et de formation ou d'accès à l'emploi. La prévention de la violence sexiste doit toujours être envisagée au stade de la conception, même si une intervention spécifique ne semble pas, a priori, impliquer des questions liées à la violence ou au harcèlement.

Conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Outre la prévention de la violence sexiste (ci-dessus), la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée a été un thème dominant et récurrent lors du Forum. Aucune initiative d'égalité des sexes, qu'elle soit liée à l'éducation et à la formation ou à l'emploi dans le secteur extractif, ne sera complète si elle ne repose pas sur un examen attentif des divers rôles et obligations des femmes²⁸ en matière de travail, de famille, de communauté et de vie personnelle, et les effets que toute intervention aura sur ces fonctions. Les experts ont appelé à plusieurs reprises à des initiatives pour les hommes et les femmes visant à repenser la répartition des rôles et obligations entre les hommes et les femmes (*co-responsabilité*), en vue d'établir un équilibre plus équitable relativement aux tâches familiales et ménagères. Cette question doit être intégrée dans la conception ou comme question de diagnostic à l'étape de la conception du programme et doit être considérée comme essentielle à l'élaboration de tout programme ou pratique du gouvernement ou de l'entreprise.

Changement de culture et « masculinités ». Les changements fondamentaux et durables dans les croyances et les attitudes – ***en particulier les attitudes des hommes à l'égard des rôles associés au genre et des privilèges masculins*** – sont devenus une priorité dans les interventions visant à promouvoir et à défendre l'égalité des sexes et l'inclusion des femmes, et font souvent référence à la nécessité de changer les normes culturelles sous-jacentes; que la « culture » en question soit celle d'un lieu de travail, d'une organisation ou d'une société tout entière. Les experts et les participants ont souligné qu'il s'agissait non seulement d'une approche importante, mais aussi indispensable pour voir un changement permanent et à long terme en matière d'égalité des sexes.

²⁸ Voir, par exemple, les discussions liées au « triple rôle » des femmes : <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1418?lang=fr>.

Encore une fois, l'intégration de ces objectifs dans les programmes ou stratégies d'égalité des sexes est difficile en raison de l'ampleur du changement attendu et du temps qui peut être nécessaire pour le réaliser. Cependant, plusieurs experts et participants du Forum ont noté que la représentation croissante des femmes dans les lieux de travail du secteur extractif est suffisante pour instaurer un certain changement dans la culture du lieu de travail. Cela suggère que certaines interventions, telles que les quotas ou l'équité en matière d'embauche, peuvent créer une rétroaction positive qui peut continuellement renforcer l'objectif de changement de culture²⁹. Dans la mesure où il existe des organisations locales de la société civile travaillant pour changer les attitudes et les croyances des hommes, il peut être possible que de nouveaux programmes établissent des liens avec ces ressources communautaires pour développer des activités complémentaires.

Emploi direct et indirect. De nombreuses initiatives liées à l'emploi ou à la formation et qui ont une composante d'égalité des sexes se concentrent dans le secteur extractif primaire (et parfois à grande échelle). (Le Forum a principalement examiné l'exploitation minière.) La conception du programme doit tenir compte du secteur plus large de la chaîne d'approvisionnement qui soutient les opérations d'extraction primaire, car c'est souvent là que les emplois sont concentrés et que les capacités pour inculquer une égalité entre les sexes et un accès des femmes à l'emploi sont inférieures, compte tenu de la taille relativement petite des entreprises en amont et en aval de la chaîne d'approvisionnement.

Cadre des droits de la personne. Tous les experts et parties prenantes du Forum ont fortement plaidé pour que toutes les interventions liées à l'égalité des sexes et à la promotion de l'inclusion des femmes sur le marché du travail du secteur extractif soient basées sur un cadre des droits de la personne. Une approche fondée sur les droits de la personne reconnaît également l'intersection des droits d'autres groupes, tels que les femmes autochtones, les femmes d'autres groupes ethniques minoritaires, les femmes handicapées, les femmes des zones rurales (et souvent pauvres), etc.

Certification et « sceaux de qualité ». Les systèmes de certification de l'égalité des sexes parrainés par le gouvernement ou l'industrie (« sceau de qualité ») semblent très populaires auprès des gouvernements et de l'industrie. Certains existent déjà ou sont en cours de développement dans la plupart des pays de l'Alliance du Pacifique. Pour améliorer ce type de programmes, il existe de bonnes possibilités de partage des connaissances entre les pays de l'Alliance du Pacifique et avec d'autres pays partenaires, comme le Canada.

Impact de l'égalité entre les sexes sur les résultats des entreprises. Il existe de plus en plus de preuves de la relation positive entre la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi, le leadership des femmes et l'égalité des sexes et l'impact sur les résultats des entreprises, tels que la productivité, l'innovation et la compétitivité.

²⁹ Fait intéressant, l'accent mis sur la promotion du changement culturel est conforme à la pensée actuelle dans les efforts de développement international concernant les « normes de genre », un sujet qui suscite un intérêt croissant. Voir, par exemple, <https://oecd-development-matters.org/2019/03/05/are-gender-norms-the-new-magic-bullet-in-development/#more-9966>.

Ces données s'imposent comme un puissant outil de sensibilisation et de communication pour l'intégration de l'égalité des sexes dans le secteur privé. Les initiatives futures devraient envisager d'inclure une composante d'étude pour suivre cette relation et ainsi alimenter la base de données. Les changements qualitatifs dans l'organisation et la culture du lieu de travail sont également liés à la mise en œuvre de mesures d'égalité des sexes sur le lieu de travail et devraient être soigneusement documentés lors d'interventions futures.

Travail à l'échelle communautaire. La plupart des panélistes experts et de nombreux participants au Forum ont établi un lien entre les interventions en milieu de travail et la nécessité d'investir également dans les relations et les programmes communautaires. Dans le cas des industries extractives, qui ont de forts impacts tant négatifs que positifs, et dont les effets négatifs pèsent de manière disproportionnée sur les femmes, il est important de considérer le rôle de la communauté dans la conception, la contribution et l'évaluation des programmes d'égalité dans ce secteur. Les organisations de la société civile qui représentent les femmes dans la communauté sont des partenaires clés dans toute intervention, même si l'objectif principal de ces interventions touche au milieu de travail du secteur extractif. La participation et le soutien des hommes et des femmes leaders de la communauté sont essentiels pour mener à bien un travail basé sur les normes (changements d'attitudes, de comportements et de croyances sous-jacentes).

Enfin, il convient de noter que dans le contexte de la conception de programmes ou de politiques, la plupart de ces principes ou stratégies sont interdépendants et, dans certains cas, difficiles à séparer. Par exemple, il existe des liens étroits entre trois des questions soulevées ci-dessus : la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, la prévention de la violence sexiste et l'introduction de changements dans les cultures.

Dans le cadre d'une seule intervention, il peut être difficile de couvrir toutes les bases. Par conséquent, il est significatif que les gouvernements de la région de l'Alliance du Pacifique aient adopté ou adoptent non seulement des politiques ou des programmes spécifiques, mais également des *stratégies politiques* pour aborder l'égalité des sexes, qui s'attaquent aux inégalités fondamentales en matière de participation des femmes au monde du travail. Plusieurs politiques publiques dans la région de l'Alliance du Pacifique traitent directement de la violence sexiste, de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, et de l'équité en matière d'emploi. Reconnaisant la nature complexe et transversale des inégalités entre les sexes, plusieurs gouvernements de la région ont également mis en place des ministères, des agences et des politiques stratégiques transversaux liés à l'égalité des sexes qui ont le potentiel de mobiliser des acteurs de l'ensemble du gouvernement (par exemple, ceux de l'emploi et du travail, de l'éducation et la formation, de la protection sociale, de la santé, etc.) avec un degré de coordination qui, dans certains cas, était auparavant inexistant. Comme l'ont noté de nombreux participants au Forum, le défi consistera à veiller à ce que les mesures concrètes élaborées et mises en œuvre soient à la hauteur de la vision et de l'ambition des récentes réformes réglementaires affectant la vie des femmes de l'Alliance du Pacifique.

Prochaines étapes : maintenir le dialogue et favoriser l'adoption de bonnes pratiques

L'équipe du programme Éducation pour l'emploi (ÉPE) de l'Alliance du Pacifique de CICan a présenté un aperçu des actions et des étapes de suivi qui auraient lieu après la conclusion du Forum. En plus de publier ce rapport, l'équipe de ÉPE de l'Alliance du Pacifique de CICan évaluera la faisabilité à développer une plateforme de communication en ligne où les participants au Forum, qui représentent un échantillon représentatif d'experts et de décideurs clés des secteurs public, privé et de la société civile, pourraient accéder au présent rapport et aux différents produits de communication qui ont émergé du Forum (photos, vidéos, entrevues, etc.), ainsi qu'à des informations générales sur le programme ÉPE de l'Alliance du Pacifique, et où les informations, résultats et conclusions des futurs forums thématiques seront également disponibles.

Le programme ÉPE de l'Alliance du Pacifique organisera quatre forums thématiques supplémentaires, avec un objectif similaire à celui du Forum sur l'égalité des genres. Ceux-ci aborderont les autres défis auxquels est confronté le secteur extractif, tels que les relations avec les communautés autochtones et l'éducation autochtone, l'environnement, l'enseignement technique et la formation, et la santé et la sécurité.

Enfin, étant donné que le programme ÉPE de l'Alliance du Pacifique est une collaboration entre CICan et les gouvernements de l'Alliance du Pacifique, CICan cherchera de nouvelles opportunités pour mettre en commun les résultats du Forum sur l'égalité des genres avec les différents groupes techniques pertinents de l'Alliance du Pacifique, comme l'éducation, le développement minier et les genres, afin de s'assurer que les connaissances du Forum puissent contribuer au dialogue entre les nations de l'Alliance du Pacifique sur des questions d'intérêt commun pour la région.

Annexe A. Ordre du jour du Forum sur l'égalité des genres dans le secteur extractif et liste des panélistes

[Lien](#)

Annexe B. Liste des participants

[Lien](#)



PROGRAMME EPE DANS
L'ALLIANCE DU PACIFIQUE

Développement durable et compétences pour l'emploi dans le
secteur extractif de l'Alliance du Pacifique

