

26 septembre 2024

Women In Mining Abitibi-Témiscamingue

381 P ☒ NP ☐ DM79

Projet Horne 5 à Rouyn-Noranda par
Ressources Falco Ltée

6211-08-020

REDIGÉ PAR :

Mme Claude Pilote, ing., M.sc.

Membre du conseil d'administration

MEMOIRE DEPOSÉ DANS LE CADRE DU BAPE SUR LE PROJET HORNE 5 DE RESSOURCES FALCO, À ROUYN-NORANDA

Monsieur le président, Madame et Monsieur les commissaires,

Je me présente, Claude Pilote, je suis ingénieure en géologie œuvrant dans le domaine de l'exploration minérale. Je présente ce mémoire au nom des membres du comité organisateur de Women In Mining Abitibi-Témiscamingue (WIM Abitibi-Témiscamingue) dont je fais partie. Mes cosignataires sont des femmes engagées, qui travaillent au rayonnement des femmes au sein de l'industrie minière. Il s'agit de Valérie Fillion, Marjolaine Drouin, Manon Rouillier, Kim Valade et Valérie Gourde. Toutes issues du secteur, nous sommes unies pour le faire évoluer vers plus de diversité et d'inclusion.

Présentation de WIM Abitibi-Témiscamingue

WIM Abitibi-Témiscamingue est un organisme à but non lucratif qui, par ses efforts de collaboration et de mobilisation, favorise à la fois l'accessibilité, l'inclusion et la diversité au sein du secteur minier. Par nos actions et nos échanges, nous souhaitons attirer et inspirer les femmes en leur ouvrant la voie vers une carrière prometteuse dans la filière minérale tout en sensibilisant l'ensemble de la population.

WIM Abitibi-Témiscamingue c'est également un réseau de leaders, d'expertes, de femmes engagées. Nous croyons fermement que la visibilité de modèles féminins forts peut faciliter l'attraction et l'intégration des femmes dans le domaine. C'est pourquoi les membres

de notre Conseil d'Administration, reconnues pour leur implication et leurs connaissances du secteur minier, sont des mentores dans de notre programme de conseil.

Dans le cadre d'activités, nous proposons des événements inclusifs qui encouragent les hommes et les femmes à échanger sur des sujets captivants liés à l'exploration et l'exploitation minière. Plusieurs formules de discussion sont utilisées afin de permettre à tous les participants de prendre part à des conversations profondes et enrichissantes, d'élargir leur réseau et de découvrir de nouvelles perspectives. Ce sont des occasions parfaites pour connecter avec des pairs, apprendre et partager nos expériences respectives.

Contexte des femmes dans le domaine minier

L'industrie minière est un secteur essentiel pour l'économie du Québec, en particulier dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue. Cependant, les femmes sont sous-représentées dans ce domaine, malgré leurs compétences et leurs contributions potentielles.

Représentation globale : Selon l'AMQ, en décembre 2020, les femmes occupaient 1983 emplois soit 13,5 % de la main-d'œuvre de l'industrie minière québécoise. Ce chiffre peut être plus élevé dans certaines régions où des initiatives pour promouvoir l'égalité des genres ont été mises en place. En Abitibi-Témiscamingue, ce pourcentage atteignait 29.4%.

Types de postes occupés par les femmes dans l'industrie :

- Postes techniques : Les femmes sont souvent plus présentes dans des rôles techniques, comme la géologie, l'ingénierie et l'environnement, mais leur représentation reste faible par rapport à leurs homologues masculins.
- Ressources humaines et administration : On observe une plus grande présence de femmes dans des postes administratifs, de ressources humaines et de communication.
- Leadership : La représentation des femmes dans des postes de direction est également limitée, avec souvent moins de 5 % des postes de direction occupés par des femmes dans l'industrie minière.

On remarque que le nombre de femmes ne cesse de croître au fil des ans, mais plusieurs défis demeurent. Bien que les femmes soient présentes dans divers domaines au sein de l'industrie minière, leur représentation reste insuffisante, surtout dans les rôles techniques et de leadership. Des efforts continus sont nécessaires pour accroître leur participation et promouvoir un environnement de travail plus inclusif.

L'initiative WIM vise à promouvoir l'intégration des femmes dans l'industrie minière, à combattre les stéréotypes de genre et à créer un environnement de travail inclusif. Nous croyons que la visibilité de modèles féminine forte aide à l'attractivité et à la rétention des femmes dans le domaine.

Objectifs visés par l'intégration des femmes dans le domaine minier :

1. Augmenter la représentation féminine : L'objectif principal est d'accroître le nombre de femmes dans des postes variés au sein des opérations minières, des postes techniques et dans les rôles de leadership.
2. Promouvoir l'égalité des chances : Assurer que les femmes aient accès à des opportunités équitables en matière de recrutement, de formation et de développement professionnel.
3. Soutenir le développement de réseaux : Créer des plateformes de mentorat et de réseautage pour aider les femmes à établir des contacts et à partager leurs expériences.
4. Sensibiliser sur les enjeux de genre : Éduquer les employeurs et les employés sur l'importance de la diversité et de l'inclusion dans le milieu de travail.
5. Améliorer les conditions de travail : Promouvoir des pratiques de travail qui tiennent compte des besoins spécifiques des femmes, notamment en matière de santé et de sécurité.

Les enjeux et les opportunités du projet Horne 5 de Ressources Falco

Le fait que le projet Horne 5 soit situé au cœur de Rouyn-Noranda représente une opportunité stratégique pour promouvoir la place des femmes dans l'industrie minière. La proximité des institutions de formation et des services de la communauté, présente plusieurs avantages pour l'intégration des femmes. La nature même du projet est favorable sous plusieurs aspects :

Conciliation travail-famille

La localisation du projet Horne 5, au cœur de la ville de Rouyn-Noranda, favorise la conciliation entre la vie professionnelle et personnelle. Les femmes, encore aujourd'hui souvent responsables de nombreuses tâches familiales, peuvent bénéficier d'un emploi à proximité de leur domicile. Cela réduit les temps de trajet, facilitant ainsi l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales. Des horaires de travail flexibles peuvent également être plus facilement mis en place, répondant aux besoins des employées.

Accès à des stages et à des formations

La proximité des institutions de formation permet d'offrir des stages et des opportunités d'apprentissage directement liés au projet Horne 5. Les femmes peuvent ainsi acquérir des compétences pertinentes tout en travaillant dans un environnement favorable. Des partenariats avec des écoles et des universités locales peuvent également faciliter des programmes d'alternance, permettant aux étudiantes d'acquérir de l'expérience tout en poursuivant leurs études.

Proximité des services

Être situé près du centre de la ville signifie un accès facile à divers services tels que des garderies, des soins de santé, et des infrastructures de soutien. Ces ressources sont essentielles pour les femmes qui cherchent à naviguer entre travail et responsabilités familiales. La proximité des services réduit le stress logistique et permet aux femmes de se concentrer sur leur carrière tout en ayant accès à un soutien adéquat.

Soutien aux entrepreneurs locaux

La création d'une infrastructure d'affaires et de collaboration dans la région peut également bénéficier aux entrepreneurs locaux. En intégrant les femmes dans le projet Falco Horne 5, on ouvre la voie à une dynamique d'affaires qui encourage l'innovation et le partenariat. Les femmes entrepreneures peuvent être inspirées à développer des entreprises qui soutiennent le projet, qu'il s'agisse de services, de fournitures ou d'expertise technique.

Collaboration et communauté

Enfin, le projet peut servir de modèle de collaboration entre les entreprises, les institutions éducatives et la communauté. En favorisant un environnement où les femmes sont soutenues et encouragées, cela peut inciter d'autres entreprises locales à suivre cet exemple. La création de réseaux d'entraide et de mentorat peut également renforcer la position des femmes dans le secteur minier et au-delà.

De plus nous voyons d'un bon œil plusieurs engagement de Ressources Falco envers la communauté d'accueil :

1. Engagement envers la diversité : Ressources Falco a démontré un engagement fort en faveur de la diversité et l'inclusion, en intégrant des pratiques favorables à l'embauche et à la rétention de femmes dans ses équipes.
2. Formation et développement : Le projet prévoit des initiatives de formation qui peuvent être spécifiquement conçues pour encourager les femmes à acquérir des compétences techniques et de gestion.
3. Partenariats locaux : Falco prévoit collaborer avec des entrepreneurs locaux ce qui favorisera le rayonnement de sa culture d'inclusivité aux seins de ces organisations. De plus, il est prévu de maintenir un dialogue avec des organismes locaux afin de développer des solutions aux problèmes sociaux de la communauté d'accueil. Cela pourrait permettre d'offrir des programmes de sensibilisation et des ateliers ciblant les femmes dans la région.

4. Création d'un environnement inclusif : Le projet peut servir de modèle en mettant en place des politiques de travail flexibles, des installations adaptées et un climat de respect et de sécurité. En mettant en valeur des modèles féminins au sein de son organisation, de jeunes femmes s'intéresseront aux différentes opportunités d'emplois du secteur.

5. Impact économique : L'intégration des femmes dans le projet Horne 5 contribuera à la durabilité économique de la région, en tirant parti d'une main-d'œuvre diversifiée pour favoriser l'innovation et la performance. Également, le fait que les emplois dans ce domaine sont généralement bien rémunérés, cela favorisera l'indépendance financière de ces employés féminins.

Conclusion

Le projet Horne 5 et les engagements de Ressources Falco constituent une occasion unique de contribuer à la transformation du paysage de l'industrie minière en valorisant l'apport des femmes dans différents secteurs de l'industrie, en favorisant leur inclusion et en leur permettant de saisir des opportunités d'amélioration de leur qualité de vie. En travaillant ensemble pour promouvoir l'intégration des femmes, nous pouvons non seulement renforcer la diversité, mais aussi améliorer la performance globale du secteur. Il est impératif que toutes les parties prenantes s'engagent à soutenir cette vision pour construire un avenir plus inclusif et équitable dans l'industrie minière.

Pour toutes ces raisons, nous percevons Ressources Falco et son équipe de direction comme des allié(e)s auxquels-elles nous exprimons notre appui et notre volonté de collaboration.

Rédigé par :



Claude Pilote

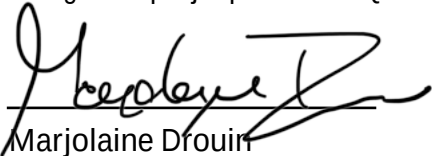
Directrice exploration, Ressources Falco Ltée

Co-signataires :



Valérie Fillion

Chargée de projet pour l'AEMQ



Marjolaine Drouin

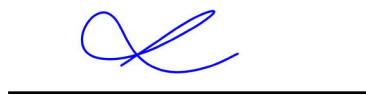
Senior advisor chez Agnico Eagle



Manon Rouillier

Présidente de Rouillier

Co-présidente de WIM Abitibi-Témiscamingue



Kim Valade

Directrice générale de Meglab



Valérie Gourde

Directrice communications stratégiques et relations avec le milieu pour Eldorado Gold Québec