

Comblent l'écart : Les femmes autochtones et le développement des ressources naturelles

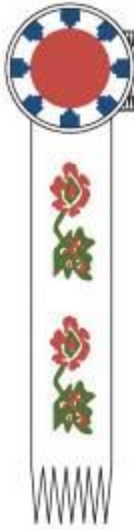


Rapport du forum de discussion

Préparé par :

l'Association des femmes autochtones du Canada

Mars 2015



Native Women's Association of Canada

L'Association des femmes autochtones du Canada (AFAC) est fondée sur l'objectif commun d'améliorer, de promouvoir et de favoriser le bien-être social, économique, culturel et politique des femmes autochtones (Premières Nations, Métisses et Inuites) au sein de leurs propres sociétés et de la société canadienne. À titre d'organisme national qui représente les femmes autochtones depuis 1974, l'AFAC a pour mandat de réaliser l'égalité pour toutes les femmes autochtones au pays.



L'Association des femmes autochtones du Canada tient à remercier des femmes autochtones qui ont participé à ce forum de discussion.

L'Association des femmes autochtones du Canada tient également à reconnaître la contribution d'Affaires autochtones et Développement du Nord Canada (AADNC) et d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) à la réalisation de ce projet.

Canada

© Association des femmes autochtones du Canada, 2015

Illustration de couverture © Beverly Blanchard, 2015

Sauf à des fins éducatives, le contenu du présent document est publié sous licence internationale d'attribution non commerciale-partage à l'identique 4.0.

Association des femmes autochtones du Canada (AFAC)
Bureau satellite
1, rue Nicholas, 9^e étage
Ottawa ON
Tél. : 613-722-3033
Sans frais : 1-800-461-4043
Télec. : 613-722-7687
Site Web : www.nwac.ca

Siège social :
155, chemin International, unité n^o 4
Akwasasne, ON
K6H 5R7

Table des matières

Introduction	1
Résumé de la discussion	2
Conclusion.....	8
Recommandations	9
Élaboration d'une base de données nationale ou régionale	9
Faciliter l'échange d'information.....	10
Favoriser l'employabilité	12
Surmonter les obstacles	13
Promotion et défense des intérêts	15
Annexe A : Participants	17
Annexe B : Ordre du jour du forum de discussion	18
Annexe C : Exemples d'information sur des emplois.....	19

Introduction



Elize Hartley,
aînée cadre de l'AFAC

L'Association des femmes autochtones du Canada (AFAC) a reçu des fonds d'Affaires autochtones et Développement du Nord Canada (AADNC) en septembre 2014 pour cerner les obstacles et repérer les possibilités du secteur des ressources naturelles selon deux points de vue différents. Le premier étant celui des sociétés de développement des ressources naturelles visait à comprendre ce que savent ces sociétés au sujet des femmes autochtones. Le deuxième point de vue est celui des femmes autochtones et comment elles voient le secteur des ressources naturelles en ce qui concerne les possibilités de développement économique et d'emploi.

Par suite de cette recherche, nous avons tenu un forum de discussion au Musée de la Nature, à Ottawa (Ontario), le 6 mars 2015. Des dirigeantes autochtones et des représentants du secteur des ressources naturelles ont participé à ce forum, intitulé ***“Bridging the Gap: Aboriginal Women and Resource Development”*** [Comblent l'écart : Les femmes autochtones et le développement des ressources naturelles]. On trouve la liste des participants à l'annexe A de ce rapport.

Cette séance de mobilisation/discussion avait pour but d'engager un dialogue constructif entre les participantes afin :



Verna Polson
Femmes autochtones du Québec

Claudette Dumont-Smith
AFAC

- d'accroître la participation des femmes autochtones au marché du travail, dans la réalisation de projets du secteur des ressources naturelles;
- de faire en sorte que la voix des femmes autochtones soit entendue dans l'élaboration de ces projets;
- de partager de l'information sur l'industrie;
- de discuter des diverses possibilités et des obstacles auxquels sont confrontées les femmes autochtones qui veulent travailler dans l'industrie.

Résumé de la discussion

La journée a commencé par une prière d'ouverture prononcée par l'aînée Elize Hartley, et un chant d'ouverture « Meegetch », interprété par l'aînée Marilyn Capreol. On trouve l'ordre du jour de la journée à l'annexe B.

Afin de préparer le terrain pour la discussion, le personnel de l'AFAC a commencé par présenter :

- un aperçu de l'AFAC;
- une description des femmes autochtones;
- un aperçu des conclusions des études sur les **Obstacles et possibilités dans le secteur des ressources naturelles.**

Nous avons souligné au cours de cette présentation le fait que la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) est au nombre des différentes initiatives auxquelles l'AFAC a participé. Financée par Emploi et Développement social Canada (EDSC), l'initiative a permis à l'AFAC d'administrer ce programme d'emploi et de formation auquel ont été consacrés 2 millions de dollars par année pendant cinq ans; l'initiative a d'ailleurs été renouvelée récemment pour une autre année de prestation. Le programme SFCEA de l'AFAC est axé principalement sur les femmes autochtones et dispense des fonds pour l'éducation et la formation, des mesures de soutien à l'emploi et des subventions salariales ciblées (SSC) pour aider les employeurs à embaucher des femmes autochtones.



Grant Goddard
Projet de Rivière à la Pluie de NewGold

Un aperçu de qui sont les femmes autochtones a été présenté afin de souligner le fait que le terme « autochtone » englobe les Premières Nations, les Métisses et les Inuites. Outre la terminologie, il y a un manque considérable de compréhension en ce qui concerne les endroits où se trouvent les femmes autochtones au Canada. Malgré le fait que les femmes

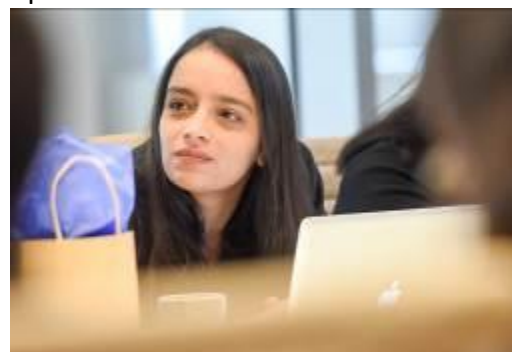
constituent environ cinquante-deux pour cent (52 %) de la population autochtone au Canada, l'attention porte en grande partie sur celles qui vivent dans des réserves des Premières Nations. Une partie importante de la population réside toutefois dans des centres urbains. L'interaction entre les communautés autochtones et les industries du secteur des ressources naturelles étant concentrée essentiellement sur les réserves, une partie importante de la population de femmes autochtones n'est peut-être pas prise en considération pour l'emploi et/ou les possibilités de

développement économique. Par exemple, quand des ententes sur les répercussions et les avantages sont conclues, elles ont tendance à être concentrées localement, ce qui peut faire abstraction des femmes autochtones qui ne résident pas dans la communauté et des Autochtones qui ne sont pas membres de cette communauté en particulier.

Enfin, le personnel de l'AFAC a présenté aux participants un aperçu des constatations issues de la recherche menée en lien avec le projet **Obstacles et possibilités dans le secteur des ressources naturelles**, qui ont orienté le reste de la discussion de la journée. Du point de vue des femmes autochtones, il était intéressant de noter que les opinions des femmes autochtones à propos du secteur des ressources naturelles étaient variées et divergentes. Certaines femmes autochtones sont en faveur de l'industrie, d'autres sont contre. Beaucoup parmi celles qui s'y opposent la percevaient parfois à l'opposé du rôle traditionnel des femmes comme gardiennes de l'eau et de la Terre-Mère. La recherche a permis toutefois de constater qu'un pourcentage important de femmes autochtones sont ambivalentes par rapport à l'industrie.

Voici certaines des difficultés qui se répercutent sur la capacité des femmes autochtones d'intégrer les industries du secteur des ressources naturelles.

- De nombreuses femmes autochtones ne sont pas au courant des possibilités offertes.
- Elles n'ont peut-être pas atteint le niveau minimal de scolarité ou n'ont pas suivi les bons cours lorsqu'elles ont fait des études, pour entrer sur le marché du travail.
- Le fait qu'en général, elles n'ont pas eu l'occasion de recevoir une formation préalable à l'emploi ou de se familiariser avec le milieu de travail.
- Si les femmes autochtones sont capables d'obtenir une formation, elles peuvent avoir de la difficulté à obtenir un emploi parce qu'elles n'ont pas d'expérience pertinente.
- Le fait que beaucoup de femmes sont mères célibataires et seules soignantes de la famille signifie qu'elles connaissent d'autres conflits travail-vie personnelle. Dans le cas d'un travail par postes (ou par roulement) qui comprend deux semaines dans un lieu éloigné, elles peuvent avoir de la difficulté à trouver le moyen d'assurer les soins nécessaires aux enfants et aux personnes âgées qui dépendent d'elles. Elles peuvent donc avoir besoin de plus de soutien pour et par la famille lorsqu'elles sont au travail.
- Au début, un nouvel emploi dans un environnement étranger et parfois hostile peut être très intimidant et difficile.
- Certaines femmes croient que le cadre de travail est dangereux et se sentent menacées



Karina Kesserwan
Kesserwan (Law – Strategy – Solutions)

dans un lieu de travail dominé par les hommes.

- Obstacles structurels –pour l’embauche d’un chauffeur de camion titulaire d’un permis de classe « A », par exemple, les compagnies d’assurance exigent au moins trois ans d’expérience; il est donc difficile, sinon impossible, d’embaucher une conductrice nouvellement formée qui n’a pas d’expérience.

« D’un point de vue éthique, les femmes se soucient bien sûr des salaires et de bonnes conditions de travail, mais beaucoup d’études montrent aussi qu’elles accordent également beaucoup d’importance à leur contribution à la société et à leur communauté. »

Karina Kesserwan

Du point de vue des sociétés, beaucoup d’entreprises ont indiqué un manque de travailleurs autochtones ayant les qualifications, les compétences et la scolarité voulues. De plus, beaucoup ne savaient pas que des programmes d’emploi et de formation sont à leur disposition pour les aider à embaucher des femmes autochtones. Ce problème est exacerbé par le manque de véritables systèmes de gestion des ressources humaines permettant de relier les femmes autochtones aux employeurs.

Un dialogue ouvert a suivi la présentation de l’AFAC. Voici l’essentiel de la discussion qui a eu lieu entre les femmes autochtones et les représentants des entreprises.

Bon nombre parmi les représentants de l’industrie ont parlé des difficultés qu’ils ont à combler des postes en raison de la pénurie de main-d’œuvre imminente et des difficultés qu’ils ont à préciser les besoins de l’industrie dans un marché en fluctuation. Nancy Veal a dit : « Du point de vue des entreprises, nous sommes tous liés par nos budgets et depuis que les travailleurs ne sont plus obligés de prendre leur retraite à l’âge de 65 ans, on ne sait pas exactement quand les employés vont partir. Très peu de personnes diraient, par exemple, le 31 mars 2017 sera ma dernière journée de travail. » À cette incertitude s’ajoute la pénurie de compétences à laquelle sont confrontées beaucoup d’industries; il y a aussi le problème de trouver des Autochtones qui peuvent répondre aux besoins de l’industrie. Dans bien des cas, il n’y a pas de stratégie ferme d’engagement dans les communautés autochtones avec lesquelles l’industrie tente de travailler, ce qui complique le recrutement.



Louise Reid-Schloen
Hydro Ottawa



Pamela Eyles
BC NWA

Rachel Pineault
Detour Gold

Noreen McAteer
Société des femmes
autochtones de l'Alberta

Il s'en est suivi une discussion sur le besoin d'établir une base de données pour relier l'industrie et les Autochtones. On a parlé aussi de la nécessité pour les employeurs d'utiliser cette base de données pour repérer et partager des pratiques exemplaires concernant ce qui fonctionne pour les femmes autochtones sur les lieux de travail et comment elles peuvent exprimer leurs préoccupations en matière de sécurité en milieu de travail. Il faut également que des systèmes soient mis en place pour aider les femmes autochtones à faire face au stress qui découle du fait de

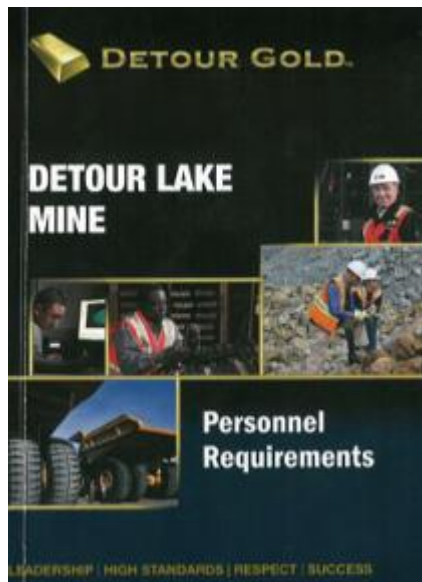
travailler à des projets dans des régions éloignées, qui amènent parfois des travailleurs à fuir un chantier. Comme l'a dit Jamie Saulnier : « Il arrive souvent, dans la construction, que des travailleurs démissionnent. C'est la réalité quand on arrive dans un nouveau lieu de travail et qu'on est confronté à certaines de ces difficultés. Si on n'a personne à qui parler, la solution la plus facile, c'est de partir. »

Reconnaissant certaines de ces difficultés, beaucoup de représentants ont parlé de programmes mis en place dans leurs industries. Des entreprises ont créé des postes sur place dans certains cas dans le but exprès d'assurer la liaison avec les employés autochtones pour les aider à résoudre les problèmes qu'ils peuvent avoir, y compris celui du harcèlement et les questions de sécurité. Dans certains endroits, il y a aussi des cercles de guérison pour les employés autochtones, qui peuvent ainsi parler de leurs préoccupations dans un milieu chaleureux. Certaines entreprises offrent à des employés potentiels une séance d'orientation sur place, ce qui leur permet de faire un essai avant de prendre la décision d'accepter ou de rejeter l'offre d'emploi. « Detour a un programme de préparation à l'emploi de six semaines sur les lieux... Nous offrons des séances d'information dans la communauté et nous amenons ces employés potentiels au site de la mine... Ils peuvent voir l'environnement, l'équipement, le lieu de travail, constater par eux-mêmes quelles sont les exigences », a dit Rachel Pineault. Les employés ont ainsi une bien meilleure idée de ce à quoi ils s'engagent. Une formation de sensibilisation interculturelle est



Merv McLeod
McLeod-Wood Associates Inc.

également en train de devenir la norme dans l'industrie lorsqu'il y a des employés autochtones. Cette formation traite de l'histoire, de la culture et des valeurs des Premières Nations à l'intention des employés non autochtones, dans l'espoir qu'ils comprendront mieux leurs compagnons de travail.



Manuel énonçant les exigences de Detour Gold à l'égard de son personnel

La nécessité de travailler avec des étudiants et de veiller à ce qu'ils suivent les cours qui seront utiles dans leur projet de carrière a suscité beaucoup de discussion. L'aînée Elize Hartley a fait remarquer qu'il est aussi important pour les étudiants d'avoir un sentiment d'appartenance, sinon, ils se dispersent et ne prennent pas les choses au sérieux. Pamela Eyles a insisté sur l'importance de faire l'expérience de différentes sortes de métiers et elle a décrit une école secondaire locale qui encourage ses élèves à faire l'essai de différents aspects d'un métier.

La conversation est revenue au besoin de tenir un inventaire qui permettrait de relier les employeurs avec des candidats potentiels à l'embauche. Il a été question aussi des problèmes que présente la recherche d'emploi. Les personnes qui sont à la recherche d'un emploi n'ont aucune idée de ce qu'il est possible de faire et les sociétés ne font pas nécessairement connaître leurs besoins. Nancy Veal dit : « Une des difficultés que j'ai constatées, c'est que dans certaines communautés, les gens ne savent même pas quels emplois nous avons à offrir. Alors, en lien avec l'inventaire, les compagnies devraient peut-être s'appliquer à faire connaître dès le départ quels sont les postes qu'elles devront combler à long terme, une fois franchie l'étape de la construction ».



Nancy Veal
Resolute Forestry

Dans le but de trouver réponse à ses problèmes de dotation, Detour Gold Mines a produit un manuel dans lequel sont présentées les caractéristiques principales des divers emplois offerts par l'entreprise. On en trouve des exemples à l'annexe C.

À propos d'un inventaire de compétences, des participants ont également fait valoir qu'il ne faut pas se limiter à la formation scolaire. Grant Goddard a dit, à ce sujet : « Ce qui est le plus important, pour nous, c'est le tempérament, le comportement, la personnalité des travailleurs. Ont-ils l'élan, la passion? Veulent-ils faire partie d'une équipe? À mon avis, c'est plus important que les compétences... Un inventaire des compétences, c'est bien, mais il

est plus important de savoir de quel type de personne il s'agit. »

Les promoteurs de l'industrie ont fait remarquer aussi que, même dans un sens proactif, l'industrie ne sait pas facilement comment rejoindre les Autochtones pour leur faire connaître les possibilités d'emploi. Dans bien des cas, l'industrie se fie aux communautés des Premières Nations ou aux communautés métisses pour renseigner leurs membres sur les emplois offerts. On a souligné aussi qu'il y a des différences importantes entre les besoins de fonctionnement des entreprises et ceux de l'étape de la construction d'un projet.

Dans le secteur des ressources naturelles, on peut distinguer deux étapes principales : la construction et le fonctionnement. À l'étape de la construction, il y a généralement divers entrepreneurs et sous-traitants qui réalisent un projet limité, soumis à des exigences temporelles et budgétaires. L'étape du fonctionnement dure souvent beaucoup plus longtemps; les promoteurs sont plus préoccupés par la viabilité de leur projet à long terme et plus enclins à voir à long terme pour combler leurs besoins de dotation en personnel. Dans



Vidéo "Our Commitment" de Detour Gold.



Christopher Lefebvre
Aramark Inc.

Kate Rafter
ESDC

certain cas, les promoteurs ont conclu des ententes sur les répercussions et les avantages avec des communautés locales; ce genre d'entente comprend généralement des cibles d'emploi et de formation que les entreprises doivent atteindre. Ils peuvent être plus intéressés à des initiatives comme l'apprentissage et d'autres programmes de formation, puisqu'il est dans leur intérêt de former et de conserver une main-d'œuvre compétente et qualifiée sur une longue période de temps.

Comme nous l'avons déjà mentionné, de nombreuses communautés ont monté des bases de données sur leurs membres, y compris leurs compétences et leur degré de scolarité, bien que ces bases de données ne comprennent pas nécessairement d'information sur leurs membres hors réserve, qui vivent loin de la région. Cette situation est largement liée au manque de fonds

nécessaires pour retracer les membres qui vivent hors de la communauté et maintenir une base de données sur les compétences des membres une fois que les fonds de l'entente sur les répercussions et les avantages sont écoulés. De plus, il y a le problème de la communication de l'information. Même si la majorité des communautés ont un site Web, il reste difficile de joindre les membres de la communauté et de leur faire savoir quels emplois sont offerts. On souligne également la nécessité de valoriser les cas de réussite.

La discussion porte aussi sur les perceptions de l'industrie et les répercussions sur l'environnement. Une vidéo intitulée *Our Commitment* [Notre engagement] est projetée à l'intention des participants, qui parlent ensuite des modifications apportées aux règlements dans les diverses industries au Canada au cours des cinquante dernières années. Nancy Veal fait remarquer que l'Ontario a les règlements les plus sévères au monde relativement à la récolte, que celle-ci est entièrement réglementée et qu'il faut rétablir le terrain dans son état précédent. Si l'entreprise ferme demain, l'argent est déjà là pour s'occuper du terrain.

Conclusion

Le secteur des ressources naturelles peut offrir des emplois très bien rémunérés, intéressants, stimulants et assortis d'excellents avantages sociaux. Malheureusement, pour diverses raisons, très peu de femmes autochtones ont un emploi dans ce secteur. Il y a des stéréotypes associés

aux industries de développement des ressources naturelles : ces industries seraient dominées par les hommes, on y trouverait du sexisme, il y aurait un écart entre les salaires, les projets endommageraient l'environnement, il y aurait de la violence et les conditions de travail dangereuses abonderaient. Il y a aussi des perceptions négatives en ce qui concerne les femmes dans des



La salle de conférence Barrick au Musée canadien de la Nature.

emplois non traditionnels : on peut penser qu'ils ne sont pas féminins, qu'ils sont sans attrait ou que les femmes qui pratiquent ces métiers occupent des emplois qui devraient aller aux hommes, qui en ont un plus grand besoin. Pour compliquer les choses davantage, l'industrie minière, le pétrole et le gaz naturel et la foresterie vendent des ressources naturelles sur le marché mondial et sont touchés par les répercussions de la demande cyclique et des prix du marché mondial. Quand les industries vont bien, les emplois sont nombreux, mais quand il y a un ralentissement de la situation, l'emploi peut en souffrir.

Recommandations

Les mesures suivantes, qui résultent de la discussion, sont des voies d'action possibles que l'AFAC pourrait mettre en œuvre.

Élaboration d'une base de données nationale ou régionale

Les participants de l'industrie ont indiqué qu'ils avaient de la difficulté à trouver de l'information sur les moyens d'atteindre une main-d'œuvre potentielle, ce qui serait bénéfique pour le promoteur et pour les femmes autochtones. Les femmes autochtones, pour leur part, ont dit qu'elles avaient de la difficulté à déterminer quelles sont les possibilités d'emploi et comment poser leur candidature.



Jamie Saulnier
Running Deer Resources

Même lorsqu'un promoteur a de l'information sur la main-d'œuvre, celle-ci est généralement particulière à la communauté locale et ne concerne dans bien des cas que les membres qui se sont identifiés eux-mêmes aux personnes en charge de la base de données. Cette base de données est généralement financée selon les termes d'une entente sur les répercussions et les avantages. Malheureusement, la durée de vie d'une telle base de données est habituellement liée au financement prévu dans l'entente relative au projet et les communautés autochtones n'ont pas assez de fonds pour la maintenir à jour une fois le projet terminé. Les représentants de l'industrie qui travaillent à l'étape de la construction suggèrent que ce serait assez important, parce que l'exigence d'embaucher des Autochtones fait partie de beaucoup de demandes de propositions que reçoivent les entreprises de développement des ressources naturelles. Les délais sont souvent très serrés pour répondre à une demande de propositions; la possibilité d'obtenir de l'information à jour en temps opportun est donc d'importance cruciale.

Nous recommandons l'élaboration par l'AFAC d'une base de données nationale ou régionale sur les femmes autochtones à la recherche d'un emploi. Ce travail pourrait être réalisé en partenariat avec le secteur privé et devrait inclure des femmes en milieu urbain et rural qui sont intéressées à travailler dans le secteur ou à recevoir une formation dans le but d'y travailler par la suite. L'information devrait être actualisée en ce qui concerne où elles se trouvent, la formation qu'elles ont déjà, leurs compétences et leur expérience. On signale que le centre d'excellence en matière de développement des ressources naturelles des Premières

Nations de la Saskatchewan, à Saskatoon, instaure actuellement une base de données de ce genre afin d'établir des liens entre l'industrie et le marché de travailleurs formés, prêts à l'emploi, des Premières Nations. De plus, Jamie Saulnier, de Running Deer Resources, est actuellement en voie de créer une telle base de données en Ontario et au Manitoba.

Faciliter le partage de l'information

« Quand je suis arrivée ici, je n'étais pas certaine de savoir dans quoi je m'embarquais, parce que j'étais contre l'exploitation minière. C'est mon point de vue personnel. Vous m'avez presque convaincue. J'ai un frère qui travaille dans l'industrie minière et nous sommes toujours en désaccord. Mais j'ai vraiment aimé l'information, aujourd'hui. Je suis heureuse de voir les compagnies minières, les personnes qui en savent le plus à ce sujet, nous donner plus d'information, nous permettre de nous faire une idée plus claire de ce qui se passe dans ce domaine. »

—Verna Polson

La deuxième recommandation propose que l'AFAC joue un rôle plus proactif dans la diffusion de l'information aux femmes autochtones en ce qui concerne le secteur des ressources naturelles. Cette information pourrait comprendre des renseignements sur la réglementation, les emplois et la formation qu'elles pourraient recevoir.

Les projets de développement des ressources naturelles peuvent poser des problèmes délicats d'un point de vue culturel; il faut qu'ils soient bien expliqués pour que toutes les femmes autochtones aient une bonne compréhension des industries du secteur des ressources naturelles. Il était évident, lors de la séance, que beaucoup de participantes étaient sérieusement inquiètes à l'idée de promouvoir le développement des ressources naturelles, parce qu'elles étaient d'avis que les industries sont incompatibles avec les valeurs des Premières Nations.

Les changements apportés aux politiques fédérales et provinciales et l'orientation de la réglementation, combinés à l'obligation de consulter, ont entraîné la mise en place de régimes de gestion des terres considérablement améliorés.



Stacey Jack
Projet de Rivière à la Pluie de NewGold

Malgré certaines conséquences environnementales malheureuses au cours des décennies précédentes, comme des superficies de coupe à blanc, des dommages causés par des bassins



Tori-Lynn Wanotch
Cercle des femmes autochtones de la
Saskatchewan

de résidus défectueux, des mines et des barrages hydroélectriques abandonnés, la situation a changé considérablement. Ces industries sont hautement réglementées au Canada, et la planification d'un projet minier doit inclure des plans de fermeture, qui déterminent comment doivent se faire la fermeture et la restauration des sites lorsqu'un projet prend fin. Les fonds nécessaires à l'exécution du plan de fermeture (sous la forme d'une assurance financière détenue par le gouvernement) doivent être mis de côté avant le début des travaux, de sorte qu'il n'y ait plus de sites abandonnés par leurs propriétaires, partis en laissant un environnement dévasté.

L'industrie forestière est tenue d'élaborer des plans de gestion expliquant en détail comment les forêts seront gérées pendant la récolte, entre les coupes et à l'étape de la reforestation. Les jours de la coupe à blanc au Canada sont passés depuis longtemps, et l'industrie est tenue de produire les fonds nécessaires pour assurer que le territoire sera géré correctement.

Puisque l'industrie cherche toujours de l'information sur la culture et les valeurs autochtones et des moyens de joindre les personnes compétentes, l'AFAC pourrait servir de courroie de transmission aux associations industrielles, par exemple celles du secteur minier, de la construction, de la foresterie et de l'industrie du pétrole et du gaz naturel et les syndicats. Ils ont tous besoin d'information pour prendre les bonnes décisions relativement à leurs programmes ou pour agir en fonction de l'information obtenue. De plus, ce serait un moyen de faire en sorte que la voix des femmes autochtones se fasse entendre.



Siobhan Dooley
Hatch Engineering

L'AFAC pourrait jouer un rôle en accord avec les associations industrielles pour s'assurer que les femmes autochtones sont au courant des mesures positives adoptées par les industries dans le but d'améliorer leur empreinte environnementale et pour mieux faire connaître les possibilités de carrière.

Les représentants de l'industrie ont indiqué qu'ils recherchent de l'information facilement accessible au sujet des Premières Nations – avec qui communiquer, quoi dire et comment parler aux communautés. Ils peuvent être intimidés par leur manque global de connaissance de la culture et des valeurs autochtones. Au cours de la séance, les représentants de l'industrie ont affirmé que l'amélioration de leurs relations avec les communautés autochtones peut permettre à celles-ci d'accéder à plus de bénéfices, y compris l'aide au développement de carrière.

En tenant d'autres séances d'échange d'information avec des femmes autochtones et des représentants de l'industrie dans l'avenir, l'AFAC peut jouer un rôle important pour améliorer la situation et apporter une aide à la sensibilisation interculturelle. Nous suggérons la tenue de séances d'information régionales.

Favoriser l'employabilité

Pour participer pleinement aux travaux industriels, les femmes autochtones ont besoin de différents types d'information, selon le genre de décisions qu'elles sont appelées à faire aux différentes étapes de leur vie.



Mireille Pilotte
New Millennium Iron

pourraient s'inscrire pour améliorer leurs options et leurs choix de carrière. La prestation d'information sur les carrières dans le développement des ressources naturelles doit se faire à tous les niveaux de scolarité. Si elles ne savent pas quels emplois il est possible d'obtenir, les femmes autochtones ne peuvent pas se préparer à tirer parti de ces occasions. Pour compléter cette information, des visites organisées de différents sites de projets de développement des ressources naturelles à l'intention de dirigeantes et d'étudiantes

Comme l'ont indiqué les participants au forum de discussion, l'AFAC pourrait avoir un rôle à jouer dans l'orientation et la prestation d'information pour préparer les femmes autochtones à prendre des décisions appropriées à des choix de carrière dans le secteur des ressources naturelles. Ce rôle pourrait inclure la prestation de conseils sur les types de cours de niveau secondaire et postsecondaire auxquels les femmes

« Avoir des programmes en place sur les lieux de travail pour que les femmes puissent s'exprimer en toute confiance si elles sont exposées à des manifestations de racisme ou de sexisme. Ça m'est arrivé à moi. Des gens disent : 'Tu n'as obtenu cet emploi que parce que tu es Autochtone ou parce que tu es une femme.' Ce serait bien d'avoir des programmes en place pour avoir quelqu'un à qui s'adresser dans un cas comme ça. Les femmes qui arrivent dans un milieu où il y a surtout des hommes n'ont pas de personne plus expérimentée vers qui se tourner, au besoin. »
Siobhan Dooley

autochtones contribueraient aussi à améliorer la compréhension des emplois offerts dans ce marché. De plus, l'AFAC pourrait collaborer également avec les syndicats pour veiller à ce qu'ils n'ajoutent pas aux obstacles qui existent déjà pour les femmes autochtones.

Le représentant de Detour Gold a parlé d'un document produit par cette société, qui décrit dans les grandes lignes les différents emplois de son exploitation, les tâches associées à ces emplois, les qualifications requises et l'expérience qu'il faut avoir pour qu'une demande d'emploi soit prise en considération. En partenariat avec l'industrie, l'AFAC pourrait utiliser ce document pour produire des résumés à l'intention de l'industrie minière, de la foresterie, de l'industrie énergétique et de celle du pétrole et du gaz naturel. (Voir l'exemple à l'annexe C.)

L'apprentissage est un engagement à plus long terme, et il y a une pénurie imminente de travailleurs qualifiés au Canada. Des femmes autochtones pourraient remplir une grande partie des postes qui se libéreront à mesure que les membres de la main-d'œuvre actuelle partiront à la retraite au cours des vingt prochaines années, mais il faut qu'elles sachent de quelle scolarité elles auront besoin et comment s'y prendre pour poser leur candidature. L'industrie est intéressée à embaucher des femmes, mais ne sait pas comment s'y prendre pour les trouver ou pour communiquer avec elles. L'AFAC pourrait les aider en ce sens et, ce faisant, pourrait faire en sorte que les femmes autochtones en milieu rural et urbain aient un accès égal à ces possibilités.

Surmonter les obstacles

Les femmes autochtones qui font partie des effectifs du secteur des ressources naturelles sont confrontées à des obstacles qu'il faut surmonter si on veut faire augmenter les possibilités d'emplois et de développement économique dans ce secteur vital. Entre autres, ces obstacles sont : le manque d'appui dans les familles et les communautés, l'hostilité au travail (réelle et perçue), le manque d'orientation professionnelle, le manque de compétences essentielles et le manque de sensibilisation aux possibilités d'emploi.

La discussion au sujet des obstacles potentiels a été vaste et diversifiée. En général, on peut répartir ces obstacles en deux catégories :

- les obstacles au quotidien : le manque d'appui, y compris l'absence de garderies dans les communautés et en milieu de travail, le manque de compréhension de la communauté à l'égard des raisons pour lesquelles une femme voudrait obtenir un emploi dans le secteur des ressources naturelles et, dans certains cas, une attitude d'hostilité à l'idée de partage des soins de la famille et à celle de la femme comme principal soutien financier de l'unité familiale;
- les obstacles au travail : le manque d'expérience de travail, une scolarité insuffisante, la difficulté à percer dans un milieu de travail dominé par les hommes, la crainte pour sa

propre sécurité sur les lieux de travail et le manque de compétences, de formation et de scolarité pour accéder au marché du travail.

Dans l'industrie, on comprend que la main-d'œuvre est en évolution, qu'elle change lentement; cependant, lorsque l'on observe la main-d'œuvre actuelle dans les industries du secteur des ressources naturelles, on constate qu'elle se compose surtout d'hommes. Les représentants de l'industrie ont indiqué qu'ils ont de la difficulté à recruter des femmes autochtones et qu'il y a divers obstacles structurels, par exemple l'exigence des compagnies d'assurance pour les chauffeurs de camion sur la route, qui est de trois ans d'expérience. Même quand il n'y a pas



Susanne Forth
Première Nation Shawanaga

d'obstacles structurels, toutefois, on constate qu'il y a un manque important d'expérience pertinente. Beaucoup de femmes autochtones apprennent maintenant seulement que des possibilités existent pour elles dans ce secteur et ce qu'il faut pour arriver à décrocher un tel emploi. De plus, il y a peu de modèles de comportement ou de programmes de mentorat pour aider les femmes autochtones à faire la transition vers des carrières non traditionnelles.

Il a également été dit très clairement que, même lorsque l'industrie, le gouvernement et les gouvernements autochtones envisagent de recruter des femmes autochtones dans le secteur des ressources naturelles, ils semblent se concentrer surtout sur celles qui résident dans des communautés des Premières Nations et des communautés métisses. Cette approche comporte elle-même un certain nombre d'obstacles :

- un pourcentage considérable de femmes autochtones au Canada vivent ailleurs que dans des communautés des Premières Nations ou des communautés métisses;
- souvent, les dirigeants autochtones ne sont pas conscients du fait que des membres de leurs propres communautés peuvent avoir les qualifications nécessaires ou être intéressées à faire carrière dans le secteur. Sans cette connaissance, ils ne peuvent pas militer en leur faveur;
- les femmes autochtones en milieu urbain qui aimeraient travailler dans le secteur du développement des ressources naturelles en milieu éloigné auront le fardeau additionnel de se rendre au lieu de travail et celui de trouver un endroit où habiter dans la communauté. C'est particulièrement préoccupant, surtout quand il n'y a déjà pas



Marian Horne
Conseil des femmes autochtones du Yukon

assez de logements pour suffire à la demande. Cet aspect de la question est également lié aux questions de sécurité dont il faut tenir compte.

L'AFAC pourrait continuer de faire œuvre de sensibilisation aux besoins des femmes autochtones en milieu urbain. Elle pourrait continuer aussi de contribuer à la préparation à l'emploi, ce qui comprend le repérage d'employées potentielles et l'organisation de formations particulières à certains emplois pour préparer les femmes à travailler dans le secteur. La préparation à l'emploi peut varier : vérification des antécédents criminels d'une employée potentielle (faire une demande de pardon en cas de crime pour lequel elle peut être réhabilitée), apprentissage de l'autonomie fonctionnelle (comment faire une demande d'emploi, connaître les attentes des employeurs, etc.), mais aussi organisation de classes pour offrir aux membres des communautés la possibilité de réussir leur scolarité afin d'obtenir un diplôme d'études secondaires ou détermination des possibilités de formation ou d'apprentissage.

L'AFAC peut également donner une voix aux femmes autochtones qui sont seul soutien de famille et discuter avec l'industrie du caractère essentiel de mesures telles que des garderies pour les enfants et les aînés sur les lieux de travail. L'AFAC pourrait former des partenariats avec l'industrie pour concevoir des projets pilotes afin de mettre à l'essai des horaires de travail flexibles qui répondent aux besoins des familles et aborder la question, préoccupante pour beaucoup de femmes autochtones, du harcèlement sexuel et de la violence en milieu de travail.

Promotion et défense des intérêts

On peut définir la promotion et la défense des intérêts comme un processus par lequel un individu ou un groupe s'efforce d'exercer une influence sur la prise de décisions dans des institutions et des systèmes politiques, économiques et sociaux. Il est dit sur le site Web de l'AFAC que



De gauche à droite : Claudette Dumont-Smith, Sydney Ducharme, Dan Peters et Beverly Blanchard, membres du personnel de l'AFAC.

l'Association des femmes autochtones du Canada a pour but de promouvoir le bien-être des femmes et des filles autochtones et celui de leurs familles et de leurs communautés par l'activisme, l'analyse des politiques, ainsi que la promotion et la défense de leurs intérêts.

La promotion des femmes autochtones dans ce secteur industriel peut faire une différence considérable en vue d'améliorer les possibilités et de fournir de l'information qui ferait des industries du développement des ressources naturelles un véritable choix de carrière. À partir des programmes de préparation à l'emploi en place et des données du marché du travail déjà recueillies, l'AFAC est particulièrement bien placée pour agir en tant qu'agent de liaison afin de transmettre de l'information aux femmes autochtones de tous âges et au secteur industriel.

Bien qu'elle ne soit que la première du genre, cette séance d'échange d'information a permis de mettre le doigt sur des points faibles en matière de communication que l'AFAC pourrait améliorer. L'AFAC voudrait peut-être, à partir de ce modèle, envisager l'organisation de séances de mobilisation ciblant certaines régions en particulier afin de réunir des représentants de l'industrie et des dirigeantes autochtones ainsi que des tierces parties intéressées. Ces séances pourraient ouvrir la porte à des conversations sur les moyens d'améliorer la participation des femmes autochtones à ce secteur de l'économie et de prendre des mesures en ce sens.

L'AFAC pourrait également établir des liens avec les syndicats et les divers organismes industriels (L'Association minière du Canada, des associations minières régionales¹, l'Association forestière canadienne, des associations forestières régionales², l'Association canadienne de la construction, l'Association canadienne des producteurs pétroliers et des associations régionales du secteur du pétrole et du gaz naturel). Il y a un manque de sensibilisation à la culture et aux croyances autochtones dans les industries du secteur des ressources naturelles et l'AFAC est bien placée pour améliorer la sensibilisation interculturelle et faire connaître les besoins des femmes autochtones.



L'AFAC pourrait participer à des réunions avec divers groupes de travail intergouvernementaux associés à des éléments particuliers du secteur des ressources naturelles ou en organiser. Ces groupes de travail se réunissent une fois ou deux par an. Ce sont des forums à l'occasion desquels les gouvernements territoriaux, provinciaux et fédéral échangent de l'information susceptible d'avoir des répercussions sur leurs politiques et leur réglementation.

« Cette Petite plume représente nos enfants. Et les décisions que les dirigeantes doivent prendre ici. Nous devons penser à nos enfants dans les décisions que nous prenons, il faut penser à l'avenir. Ça ne nous plaît peut-être pas, mais nous devons penser à l'avenir. Qui prendra soin de nos enfants?

--Marilyn Capreol, Première Nation de Shawanaga

¹ <http://www.infomine.com/library/links/254/canada/associations.aspx>

² http://www.canadian-forests.com/industry_associations.html

Annexe A : Participants

Siobhan Dooley	Hatch Engineering
Grant Goddard	New Gold Inc. (Rainy River Project) [projet de la Rivière à la Pluie]
Karina Kesserwan	Kesserwan (Law – Strategy – Solutions) [Droit – Stratégie – Solutions]
Stacey Jack	New Gold Inc. (Rainy River Project) [projet de la Rivière à la Pluie]
Christopher Lefebvre	Aramark Canada
Mireille Pilotte	New Millennium Iron
Rachel Pineault	Detour Gold Corporation
Kate Rafter	Emploi et Développement Canada
Louise Reid-Schloen	Hydro Ottawa
Jamie Saulnier	Running Deer Resources
Nancy Veal	Resolute Forest Products [Produits forestiers Résolu]
Marilyn Capreol	Première Nation Shawanaga
Pamela Eyles	BC Native Women’s Association [Association des femmes autochtones de la Colombie-Britannique]
Susan Forth	Première Nation Shawanaga
Elize Hartley	Ontario Native Women’s Association [Association des femmes autochtones de l’Ontario]
Marian Horne	Yukon Aboriginal Women’s Council [Conseil des femmes autochtones du Yukon]
Noreen McAteer	Alberta Aboriginal Women’s Society [Société des femmes autochtones de l’Alberta]
Verna Polson	Femmes autochtones du Québec Inc.
Tori-Lynn Wanotch	Saskatchewan Aboriginal Women’s Circle Corporation [Société du cercle des femmes autochtones de la Saskatchewan]
Beverly Blanchard	Association des femmes autochtones du Canada
Sydney Ducharme	Association des femmes autochtones du Canada
Claudette Dumont-Smith	Association des femmes autochtones du Canada
Dan Peters	Association des femmes autochtones du Canada

Annexe B : Ordre du jour du forum de discussion

9 h	Prière et chant d'ouverture
9 h 15	Accueil par : Claudette Dumont-Smith, directrice générale
9 h 20	Présentations des participants
9 h 30	Présentation du résumé des constatations : Beverly Blanchard
10 h 15	Pause santé
10 h 30	Débat libre : <ul style="list-style-type: none">• Responsabilité sociale des entreprises• Établir des liens
12 h	Pause repas
13 h	Discussion : <ul style="list-style-type: none">• Établir des liens entre les femmes autochtones et les entreprises de développement des ressources naturelles• Courtage de partenariats
14 h 30	Pause santé
14 h 45	Discussion : <ul style="list-style-type: none">• Prochaines étapes• Mesures à prendre
15 h 45	Observations finales : table ronde
16 h	Prière et chant de clôture

Annexe C : Exemples d'information sur des emplois

82	Opérations minières	130	Chaîne d'approvisionnement
	Chauffeur de camion de roulage		Commis aux achats
	Nombre requis : 4		Nombre requis : 2
	Lieu : site minier		Lieu : Bureau de Cochrane
	Rotation : 1 semaine de travail, 1 semaine de congé		Rotation : 5 jours de travail, 2 jours de congé
	<u>Responsabilités</u>		<u>Responsabilités</u>
	- Effectuer des inspections quotidiennes avant et après les trajets et produire la documentation appropriée conformément aux politiques de l'entreprise		- Communiquer les commandes aux fournisseurs
	- Respecter les lois applicables et suivre les instructions d'acheminement		- Vérifier toutes les livraisons et assurer la répartition appropriée des matériaux/fournitures
	- Charger et décharger de l'équipement ou des matériaux; peut devoir décharger des contenus à la main ou à la pelle		- Confirmer les commandes : quantités, prix et disponibilité des fournitures/marchandises
	- Faire l'entretien courant de l'équipement		- Organiser le stockage et cataloguer les fournitures et le matériel suivant les politiques du service
	- Maintenir le camion propre et en bonne condition		<u>Exigences</u>
	- Aider à former des employés ayant moins d'expérience		- Diplôme d'études secondaires et certificat d'acheteur accrédité ou combinaison équivalente de formation postsecondaire et d'expérience d'achat
	<u>Exigences</u>		- Au moins 2 ans d'expérience de travail connexe dans l'industrie minière, de préférence dans une exploitation à ciel ouvert
	- Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent		- Connaissance de la négociation de contrats, de la gestion de contrats, du droit des contrats touchant les pratiques d'approvisionnement, du processus d'appel d'offres concurrentiel et de l'élaboration de dossiers de soumission
	- Porter de l'équipement de protection individuel pour exploitation à ciel ouvert de tronc commun dans les zones désignées		
	- Porter de l'équipement de protection individuel dans les zones désignées		
	- Conserver un permis de conduire en vigueur conforme aux exigences provinciales		