

NEW MILLENNIUM
CAPITAL CORP.

PROJET DE MINERAI DE FER À ENFOURNEMENT DIRECT



Plan de recrutement féminin pour la mine de fer de la région du lac Elross

Novembre 2010

Plan de recrutement féminin pour la mine de fer de la région du lac Elross

New Millenium Capital Corp. (NML)

28 novembre 2010

Table des matières

1.0	Introduction et contexte	1
1.1	Introduction	1
1.2	Contexte.....	2
1.2.1	Mine de fer de la région du lac Elross	2
1.2.2	Plan de recrutement féminin	3
2.0	Démarche collaborative	4
2.1	Collaboration avec les entrepreneurs.....	4
2.2	Collaboration avec les groupes communautaires.....	4
2.3	Collaboration avec les autres parties prenantes	5
2.3.1	Établissements d'enseignement	5
2.3.2	Gouvernements.....	5
2.3.3	Main-d'œuvre	5
3.0	Stratégie de communication	6
3.1	Communications internes.....	6
3.2	Communications externes	9
4.0	Emplois, formation et occasions d'affaires pour les femmes	11
4.1	Embauche de femmes.....	11
4.1.1	Objectifs pour la phase de construction et de préparation	12
4.1.2	Objectifs pour la phase d'exploitation	17
4.1.3	Recrutement et sélection.....	20
4.1.4	Rétention et avancement	21
4.1.5	Considérations culturelles dans le recrutement et la rétention des femmes autochtones	22
4.2	Éducation et formation	24
4.3	Occasions d'affaires	26
5.0	Plan de mise en œuvre	28
6.0	Direction et responsabilité	30
7.0	Suivi, production de rapports et calendrier d'exécution	32
8.0	Amélioration continue	34
Annexe A	Liste des participants aux consultations	
Annexe B	Liste de contrôle des buts et des objectifs et calendrier de mise en œuvre	

1.0 INTRODUCTION ET CONTEXTE

1.1 Introduction

New Millennium Capital Corp. (NML) est consciente de l'importance du projet de mine de fer de la région du lac Elross (Elross Lake Area Iron Ore Mine, ELAIOM, ci-après appelé « l'ELAIOM » ou « le Projet ») pour la province de Terre-Neuve-et-Labrador, et s'engage à faire profiter directement les citoyen(ne)s de la province des emplois et débouchés potentiels qui s'y rattachent. Afin d'offrir à tou(te)s une chance égale de se prévaloir de ces avantages et possibilités, NML croit que la mise en place d'un plan de recrutement féminin (PRF, le Plan) s'impose.

Les femmes continuant d'être sous-représentées dans les métiers et dans les emplois liés à la technologie, à la science et au génie, l'industrie rencontre constamment des obstacles au recrutement et à la rétention lorsqu'elle tente d'accroître la participation féminine dans ces disciplines. Ces problèmes sont souvent imputables à un manque d'effort direct et actif de création et d'appui de mesures innovatrices d'équité entre les sexes. NML s'engage à élaborer, à mettre en place et à soutenir des mesures visant à hausser le nombre de femmes occupant des emplois non traditionnels dans l'ELAIOM.

Le présent plan décrit les objectifs et mesures d'équité entre les sexes que NML prévoit mettre en œuvre pour toute la durée de l'ELAIOM de sorte que les femmes, notamment les femmes autochtones, jouissent d'un accès juste et égal aux occasions avantageuses engendrées par le Projet. Dans la poursuite de ces objectifs, NML travaillera en collaboration avec le gouvernement, les établissements d'enseignement, les syndicats, les groupes communautaires, les associations industrielles, les sociétés contractuelles et sous-traitantes et d'autres groupes d'intérêt.

1.2 Contexte

1.2.1. Mine de fer de la région du lac Elross

NML projette d'exploiter la mine de fer de la région du lac Elross. Le site se trouve dans la province de Terre-Neuve-et-Labrador, à environ 20 km au nord-ouest de Schefferville, au Québec.

L'ELA IOM est un site en friche industrielle constitué de quatre gisements, situés entièrement au Labrador qui peuvent être mis en production rapidement et avec des incidences environnementales négligeables en raison de l'infrastructure déjà en place dans la région de Schefferville. Sur la superficie totale à perturber (~ 96 ha), à peu près la moitié a déjà été perturbée par l'exploitation minière antérieure.

Le Projet consiste à exploiter du minerai tout-venant. Après concassage, lavage, criblage et (en hiver) séchage du minerai tout-venant, celui-ci est transformé en des produits de minerai de fer à enfournement direct (MED), qui sont ensuite expédiés par rail au port de Sept-Îles (Québec).

L'ELA IOM comporte deux phases. La phase 1 prévoit l'exploitation de deux des quatre secteurs, soit les secteurs 2 et 3, qui représentent environ 20 % des ressources. On estime que le Projet emploiera au total 150 personnes dans la phase de construction, qui durera à peu près 15 mois. La construction sera, en très grande part, donnée à contrat. Au cours des opérations de la phase 1, il est estimé que le Projet donnera du travail à environ 240 personnes pendant au moins 11 ans.

La phase 2 du Projet, appelée *phase future*, prévoit l'exploitation des secteurs 1 et 4. Environ 75 % des ressources de MED de NML se situent dans le secteur 4. La production dans le secteur 4 s'étirera sur 10 à 13 ans et la durée de vie des installations de traitement du minerai construites dans la phase 1 sera prolongée en conséquence. La durée totale du projet DSOP (Direct-Shipping Ore Project ou Projet de minerai de fer à enfournement direct), phase 2 comprise, sera d'à peu près 15 ans.

NML a présenté son énoncé des incidences sur l'environnement (ÉIE) au gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador en décembre 2009. L'ÉIE comporte un engagement à établir et à exécuter un PRF.

1.2.2 Plan de recrutement féminin

Le Women's Policy Office a recommandé que le promoteur de l'ELAION, NML, ait l'obligation de présenter un PRF conçu pour prévenir, réduire ou éliminer les iniquités éventuelles ou réelles subies par les femmes en matière d'emploi, ce qui s'applique en particulier aux métiers et aux emplois liés à la technologie, à la science et au génie. Le Department of Natural Resources de Terre-Neuve-et-Labrador exige que NML élabore, soumette et mette en œuvre le présent PRF. Aux termes de cette exigence, la société a élaboré le présent plan en vue de sa présentation à la ministre responsable de la condition féminine avant toute activité de construction du Projet. Il a été recommandé que le PRF comporte les éléments suivants :

- (i) Politiques, pratiques et accommodements raisonnables en faveur des femmes à mettre en place à court terme pour l'embauche, la formation, l'avancement et la rétention des femmes;
- (ii) Mesures à court terme que doit prendre le promoteur pour éliminer les obstacles à l'emploi;
- (iii) Calendrier de mise en application des politiques, pratiques et mesures positives d'élimination des obstacles à l'emploi;
- (iv) Objectifs numériques à court terme d'embauche et d'avancement des femmes dans chaque catégorie professionnelle où elles sont sous-représentées;
- (v) Objectifs numériques à plus long terme d'augmentation de la représentation féminine, y compris une stratégie d'atteinte des objectifs fixés;
- (vi) Plans de suivi et de production de rapports publics sur les progrès¹.

Le Plan comporte des dispositions relatives à une stratégie de communication, des objectifs d'embauche et d'accès aux débouchés pour les femmes, un plan de mise en œuvre, des mécanismes de leadership et d'imputabilité, un calendrier visant le suivi, la présentation de rapports et la mise en œuvre ainsi que des procédures d'évaluations et de modification périodiques. Il contient aussi d'importants objectifs d'éducation et de formation ainsi que des objectifs de recrutement et de rétention de femmes autochtones.

¹ Boland, B. (January 2009). *Report on Gender Equity Requirements for NML Submission to Government of Newfoundland and Labrador EIS Submission.*

2.0 DÉMARCHE COLLABORATIVE

Une démarche collaborative a été appliquée à l'élaboration du PRF, et NML s'efforcera continuellement de collaborer avec toutes les parties prenantes, consciente que la collaboration est essentielle à l'exécution efficace du PRF et au soutien des mesures d'équité entre les sexes.

NML reconnaît qu'une collaboration active et ciblée avec les entrepreneurs, les groupes communautaires, les établissements d'enseignement, les gouvernements, les syndicats et les autres groupes d'intérêt sera essentielle à la réalisation des objectifs du PRF. Les buts des efforts collaboratifs sont exposés dans tout le plan.

2.1 Collaboration avec les entrepreneurs

NML travaillera en étroite collaboration avec ses principaux entrepreneurs pour veiller à ce qu'ils connaissent le PRF et s'y conforment. La société inclura des dispositions d'équité entre les sexes dans ses appels d'offre et élaborera des critères pour les évaluer.

Reconnaissant que le succès du PRF est la responsabilité globale de NML, la société travaillera diligemment à appuyer ses entrepreneurs et sous-traitants dans l'atteinte de leurs objectifs et la satisfaction de leurs exigences en matière d'emplois pour les femmes, tout en collaborant aux mesures visant à favoriser l'emploi des femmes dans le Projet.

Les mécanismes détaillés de leadership et de responsabilité relativement au travail avec les entrepreneurs figurent à la section 6.0 du Plan.

2.2 Collaboration avec les groupes communautaires

NML reconnaît les connaissances précieuses que les organisations communautaires, notamment les groupes de femmes et d'autochtones, ont à offrir en ce qui a trait au recrutement féminin et à l'accès des femmes aux occasions d'affaires. Elle établira des relations de collaboration avec ces groupes pour partager de l'information et des connaissances, ce qui facilitera la mise en œuvre efficace du PRF. NML cherchera activement à obtenir l'avis de ces groupes afin de prévoir les obstacles potentiels, d'élaborer des solutions créatives et d'obtenir une rétroaction dans une optique d'amélioration continue.

NML s'engage à déterminer des avenues de collaboration à des initiatives avec des groupes communautaires et à soutenir les programmes et mesures des groupes en question favorisant l'emploi de femmes et leur accès aux occasions d'affaires.

2.3 Collaboration avec les autres parties prenantes

2.3.1 Établissements d'enseignement

NML comprend qu'il est important d'offrir des renseignements exacts pour faire davantage connaître aux femmes les possibilités dans les domaines non traditionnels et les préparer à saisir ces occasions. La société s'engage à communiquer aux établissements d'enseignement l'information précise sur les emplois qui seront créés à l'ELAIOM et les compétences requises, de même qu'elle s'engage à mettre ces renseignements à la portée du public.

NML s'engage à travailler en collaboration avec les établissements d'enseignement pour informer les femmes des possibilités de formation ou d'emploi existantes et à venir, ce qui supposera la collaboration avec des femmes cibles en vue d'encourager celles-ci à poursuivre des carrières dans des domaines non traditionnels, en particulier dans l'industrie minière.

2.3.2 Gouvernements

NML reconnaît les efforts progressifs déployés par les gouvernements pour encourager les femmes, particulièrement les femmes autochtones, à faire carrière dans des domaines non traditionnels et pour veiller à ce que toutes bénéficient d'un accès juste et égal aux possibilités d'éducation et de carrière dans ces disciplines.

NML s'engage à travailler en collaboration avec les divers paliers de gouvernement afin de soutenir et de faire progresser les objectifs et mesures en matière d'emploi et d'accès aux occasions d'affaires pour les femmes. Le PRF de l'ELAIOM sera appliqué de manière imputable, conformément aux exigences gouvernementales, et NML s'efforcera à cette fin de poursuivre l'édification de la culture d'équité entre les sexes et de diversité que le gouvernement s'efforce de réaliser dans l'industrie et dans l'ensemble de la province.

2.3.3 Main-d'œuvre

NML comprend le rôle clef que les syndicats jouent dans l'atteinte des objectifs et cibles du Plan. Travailler avec ceux-ci sera essentiel à l'exécution efficace du PRF.

NML s'engage à travailler avec les syndicats pour faire en sorte que les femmes aient un accès juste et équitable aux offres d'emploi sur le site, ce qui suppose d'explorer et de prendre des mesures progressives visant à aplanir les obstacles à l'accès des femmes aux emplois offerts, notamment d'envisager l'embauche sélective de candidates pour abattre les obstacles que peuvent représenter les listes d'ancienneté syndicales à l'égard des femmes. Cela suppose aussi des contacts réguliers avec les syndicats pour échanger des renseignements et des idées, et les inviter à assister et à participer à des assemblées annuelles des parties prenantes pour examiner et commenter les progrès du PRF.

3.0 STRATÉGIE DE COMMUNICATION

Le succès de la mise en œuvre du Plan repose sur des communications internes et externes efficaces à son sujet. Cela suppose de diffuser les buts et objectifs du PRF, tant à l'interne qu'à l'externe, pour faire en sorte qu'ils soient bien connus et qu'on s'y conforme à tous les échelons.

NML reconnaît qu'il importe de mettre en place des stratégies de communication visant à faire connaître les occasions qui s'offrent aux femmes et à encourager ces dernières à les saisir. Ces stratégies doivent accorder une place importante à la rétroaction recueillie dans le cadre des partenariats établis avec les femmes, les groupes de femmes et les autres principales parties prenantes au Plan, en vue d'assurer son amélioration continue.

3.1 Communications internes

Aux fins de la mise en œuvre du PRF dans le cadre de l'ELAIOM, il sera essentiel d'établir un environnement global et une culture d'entreprise favorisant l'équité entre les sexes sous tous les aspects du Projet. NML reconnaît qu'une exécution efficace réclamera un appui manifeste de la haute direction à la création d'emplois pour les femmes ainsi qu'un objectif et un engagement d'entreprise à l'égard de l'équité en matière d'emploi. Il faudra pour ce faire s'assurer que cadres et employé(e)s à tous les échelons de NML et de ses entreprises contractantes connaissent les politiques et pratiques mises de l'avant dans le PRF et y adhèrent.

Pour atteindre cet objectif, il faudra amener tous les participant(e)s au Projet à comprendre pourquoi NML met en œuvre un PRF, y compris les exigences du gouvernement à cet égard et les buts que poursuit la société en ce sens. Les participant(e)s au Projet (cadres et employé(e)s compris) jouent un rôle clef dans la réussite de l'exécution du PRF, et la communication stratégique du bien-fondé commercial de l'équité est un important facteur de ralliement au PRF.

Dans ses communications internes sur le PRF, NML :

- confiera à une vice-présidente la responsabilité de l'équité entre les sexes et l'exécution globale du PRF pour l'ELAIOM, y compris toutes les communications ayant trait au PRF;
- exigera que la vice-présidente responsable du PRF s'engage à diffuser efficacement les politiques, buts et mesures du Plan auprès des cadres et de tout le personnel;
- embauchera un(e) coordonnateur(rice) de l'équité professionnelle chargé(e) d'assurer l'exécution efficace et suivie du PRF et de faciliter les communications à tous les niveaux;
- mettra sur pied un comité chargé d'assurer la continuité des communications sur le PRF; ce comité sera composé de personnel supérieur et dirigé par la vice-présidente responsable et le(a) coordonnateur(rice) de l'équité professionnelle;

- préparera un exposé et donnera un atelier sur les buts du PRF, les politiques correspondantes et les exigences de conformité au PRF à l'intention de tous les nouveaux cadres et employé(e)s de même que des cadres et employé(e)s actuel(le)s à titre de perfectionnement professionnel;
- fournira dans l'exposé et l'atelier sur le PRF des renseignements sur les arguments commerciaux en faveur de l'équité et sur les avantages d'une participation accrue des femmes dans les emplois non traditionnels, ainsi qu'une explication détaillée des raisons pour lesquelles le PRF est appliqué à l'ELAIOM;
- fournira des documents contenant des renseignements détaillés sur le PRF aux cadres et employé(e)s de tous les échelons et affichera les messages connexes dans des lieux fréquentés sur le site;
- effectuera une analyse permanente en fonction des sexes pour s'assurer qu'on emploie des termes inclusifs dans toutes les communications internes écrites et verbales.

À des fins d'efficacité, il faudra veiller à ce que les cadres et les employé(e)s reçoivent régulièrement de l'information sur la mise en œuvre du PRF. Il sera aussi nécessaire de recueillir de façon régulière les commentaires des gestionnaires et des employés – particulièrement ceux de sexe féminin – sur la réalisation du Plan, de manière à dégager les éléments de réussite et les points à améliorer. Pour en savoir plus sur les mesures d'amélioration continue, voir la section 8.0 du Plan.

Afin d'établir une communication permanente, NML :

- renseignera de manière continue les cadres et les employé(e)s sur les mesures d'équité entre les sexes prises et appuyées par NML et ses sociétés contractantes;
- fournira de l'information et des mises à jour sur le PRF dans ses bulletins et avis internes;
- fournira des mises à jour sur le PRF dans ses réunions et séances de formation régulières;
- tiendra des séances internes trimestrielles pour faire le point et recueillir des avis en vue de déterminer les éléments de réussite et les possibilités d'amélioration;
- sondera trimestriellement les gestionnaires et employés – particulièrement les employées – pour recueillir leurs commentaires et dégager les éléments de réussite et les possibilités d'amélioration;
- effectuera des entrevues de fin d'emploi avec les gestionnaires et les employé(e)s pour recueillir leurs commentaires et des idées d'amélioration continue;

- établira des mécanismes de communication par lesquels gestionnaires et employé(e)s peuvent poser des questions sur le PRF et donner en tout temps leur avis au coordonnateur de l'équité professionnelle, par exemple grâce à un compte de courrier électronique désigné et à des visites sur place;
- renseignera constamment les gestionnaires et les employé(e)s sur les mesures d'égalité entre les sexes appuyées par NML et ses sociétés contractantes.

Un élément central de la mise en œuvre du PRF sera de faire connaître aux femmes de manière inclusive et efficace les occasions internes de formation et d'avancement. À la lumière de ce qui précède, NML :

- mettra en valeur les histoires de réussite de femmes dans des emplois où elles sont habituellement sous-représentées et fera connaître les possibilités de formation et d'avancement dans des bulletins et des avis ainsi que sur des affiches internes et le site Web de la société;
- affichera de l'information sur les occasions de formation et d'avancement dans les endroits fréquentés par les femmes, notamment les toilettes et les vestiaires des dames;
- utilisera un langage et des illustrations inclusifs à l'égard des deux sexes dans l'affichage concernant les possibilités internes;
- tiendra des séances internes d'information et de réseautage à l'intention des femmes embauchées sur le site pour leur donner des occasions de partager l'information.

3.2 Communications externes

Une communication efficace des initiatives liées au PRF suppose de s'assurer que les principales parties prenantes et le public connaissent la culture d'équité entre les sexes mise en place pour le Projet. La démonstration que NML et ses sociétés contractantes sont des employeurs inclusifs exigera diverses stratégies.

NML reconnaît l'importance de mener diverses activités de rayonnement pour parvenir à communiquer les occasions directement aux femmes; parmi ces activités, mentionnons les suivantes :

- faire usage de textes et d'illustrations inclusifs dans toutes les communications externes, y compris les documents promotionnels, informatifs et publicitaires;
- fournir de l'information à jour sur le PRF dans les bulletins externes, les communiqués de presse, les communications avec les médias et sur le site Web de la société;
- mettre en valeur les récits de réussite de femmes dans des emplois où elles sont habituellement sous-représentées, diffuser les possibilités de formation et d'emploi offertes à tou(te)s dans les bulletins externes, les communiqués de presse, les communications avec les médias et sur le site Web de la société;
- employer des textes et des illustrations inclusifs à l'égard des deux sexes dans les offres d'emploi;
- tenir des séances publiques d'information et de réseautage ciblant les femmes, en partenariat avec les groupes de femmes et d'autochtones;
- renseigner les groupes de femmes et d'autochtones sur les occasions de formation et d'emploi, et informer les femmes autochtones dans leur propre communauté au sujet des occasions offertes, en ciblant notamment les femmes inuites et innues;
- appuyer activement et participer aux initiatives communautaires promouvant les occasions pour les femmes, particulièrement en ce qui a trait aux emplois où les femmes sont sous-représentées;
- afficher l'information concernant les occasions de formation et d'emploi dans les lieux publics fréquentés par les femmes, y compris dans les lieux appropriés dans les établissements d'enseignement;
- donner de l'information inclusive à l'égard des deux sexes concernant les occasions de formation et d'emploi aux conseillers/ères en orientation des écoles et aux prestataires de services d'aide à l'emploi;

- participer aux salons de l'emploi et visiter des établissements de divers ordres d'enseignement pour faire connaître les possibilités d'emploi dans l'industrie minière. Des femmes employées par NML et ses sociétés contractantes méritant d'être citées en exemple prendront part à ces activités.

Pour exécuter efficacement le PRF, il sera aussi nécessaire de recueillir en continu l'avis des organisations de femmes et des autres principales parties prenantes, tout comme les commentaires des directeurs(trices) et employé(e)s, particulièrement de sexe féminin, au sujet de la mise en œuvre du Plan. Cela contribuera à dégager les éléments de réussite et les possibilités d'amélioration, ainsi qu'à établir des partenariats visant à encourager la participation des femmes à des emplois non traditionnels au sein du Projet et de l'industrie minière sur un plan plus général. Afin de communiquer régulièrement avec les représentants des parties prenantes et de recueillir leur avis, NML :

- renseignera constamment les groupes de femmes et autres parties prenantes sur les mesures prises et soutenues par NML et ses sociétés contractantes en matière d'équité entre les sexes;
- transmettra directement aux groupes de femmes et autres parties prenantes des renseignements et mises à jour touchant le PRF, dans des bulletins et avis;
- recueillera les commentaires et fera des mises à jour au sujet du PRF dans des réunions régulières de parties prenantes;
- tiendra des séances annuelles de mise à jour et de rétroaction avec toutes les parties prenantes en vue de dégager les éléments de réussite et les possibilités d'amélioration;
- établira des mécanismes de communication par lesquels les groupes de parties prenantes pourront poser des questions concernant le PRF et donner en continu leur avis directement au/à la coordonnateur(rice) de l'équité professionnelle.

4.0 EMPLOIS, FORMATION ET OCCASIONS D’AFFAIRES POUR LES FEMMES

Le Plan comporte des buts et des objectifs quantitatifs et qualitatifs relativement aux emplois, à la formation et aux occasions d'affaires offerts aux femmes. Ces buts et objectifs concernent également le recrutement, la sélection, la rétention et l'avancement des femmes. Ils permettent de déterminer et de mesurer l'efficacité des mesures d'équité entre les sexes mises en place.

4.1 Embauche de femmes

Le Plan comporte des objectifs d'embauche de femmes durant les phases de construction et d'exploitation de l'ELAIOM. Ces objectifs ont été établis en fonction de la main-d'œuvre féminine qualifiée disponible sur le marché du travail dans des emplois pertinents et de la nature des emplois offerts à l'ELAIOM, où les travailleurs seront transportés par des navettes aériennes de la compagnie. Ils tiennent compte également de la situation observée dans d'autres exploitations minières de Terre-Neuve-et-Labrador et d'ailleurs qui transportent les employé(e)s par des navette aériennes.

Les objectifs ont été établis selon la main-d'œuvre requise aux divers stades du Projet en tenant compte de la main-d'œuvre disponible à court et à long terme, de même que des données d'équité en matière d'emploi de Statistique Canada et des taux de diplomation postsecondaire par sexe.

En raison de l'importance d'accroître la participation des femmes dans les métiers de la construction, les objectifs mis de l'avant dans les tableaux pour la phase de construction s'appliqueront également à la présence de femmes apprenties. Ces derniers ont été établis à partir de la base de données du registre de l'Office to Advance Women Apprentices.

4.1.1 Objectifs pour la phase de construction et de préparation

Tableau 1 : Main-d'œuvre disponible par sexe pour la phase de construction et de préparation

(excluant les emplois de bureau, de vente et de service traditionnels)

Classification nationale des professions (CNP) phase de construction	Main-d'œuvre totale requise	Disponibles à T.-N.-L. en 2006 ²			
		Hommes		Femmes	
		N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Cadres intermédiaires et autres	10	845	93,4 %	60	6,6 %
0711 Directeur(trice) de la construction	1	560	94,1	35	5,9
721x Superviseur(e)	3	80	84,2	15	15,8
721x Contremaître(esse)	6	205	97,6	10	4,8
Emplois professionnels en sciences naturelles et appliquées	6	730	76,4 %	225	23,6 %
2131 Ingénieur civil	5	580	84,7	100	14,6
2211 Technologue et technicien(ne) en chimie	1	150	53,6	125	44,6
Emplois techniques en sciences naturelles et appliquées	21	320	71,2 %	130	28,8 %
225x Technologue et technicien(ne)	20	50	83,3	10	16,7
2263 Inspecteur(trice) de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail	1	270	68,4	120	30,4
Métiers, opérateurs(trices) d'équipement de transport et autre, emplois connexes	80	12 545	98,4 %	200	1,6 %
7242 Électricien(ne) industriel(le)	6	660	98,5	10	1,5
7251 Plombier(ière)	5	500	99	5	1
7265 Soudeur(euse) et opérateur(trice) de machines à souder et à braser	4	1 805	99,4	10	0,6
7271 Charpentier-menuisier	20	4 800	98,9	60	1,2
7264/7611 Monteur(euse)/Aide de soutien des métiers et manœuvres en construction	15	740	99,3	10	1,3
7311 Mécanicien(ne) de chantier et mécanicien(ne) industriel(le) (sauf l'industrie du textile)	4	1 115	97	40	3,5
733x Mécanicien(ne) d'usine	20	180	97,3	10	5,4
7372 Foreur(euse) et dynamiteur(euse) des mines à ciel ouvert, des carrières et des chantiers de construction	*	65	100	-	-
7421 Conducteur(trice) d'équipement lourd (sauf les grues)	6	2 680	98,2	55	2
Aides, travailleurs de la construction, emplois connexes	28	4 140	88,6 %	535	11,4 %

Classification nationale des professions (CNP) phase de construction	Main- d'œuvre totale requise	Disponibles à T.-N.-L. en 2006 ²			
		Hommes		Femmes	
		N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
7611 Aide de soutien des métiers et manoeuvres en construction	10	3 925	88,3	520	11,7
7612 Autre manoeuvre et aide de soutien de métiers	18	215	93,5	15	6,5
Emplois techniques et spécialisés en santé	*	305	60,4 %	200	39,6 %
3234 Ambulancier(ière)/et autre personnel paramédical*	*	305	60,4	200	39,6
Total	145	18 885	93,3 %	1 350	6,7 %

* Employé(e)s comme sous-traitant(e)s

² Statistique Canada. *Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi*, 2006. (Les données ont été adaptées afin de représenter les CNP pertinentes.)

Tableau 2 : Taux de diplomation par sexe (2006-2010) pour la phase de construction et de préparation

(emplois liés au domaine technique, aux métiers, au transport, à l'opération d'équipement et autre)

Classification nationale des professions (CNP) pour la phase de construction	% Femmes diplômées	Diplômé(e)s 2006 ³				Diplômé(e)s 2007-2010 ⁴			
		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
		N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Emplois techniques en sciences naturelles et...									
225x Technicien(ne)	71 %	13	26,5 %	36	73,5 %	42	29 %	103	71 %
Métiers, opérateurs(trices) d'équipement de transport...	7,1 %	612	94,7 %	34	5,3 %	1 199	92 %	104	8 %
7242 Électricien(ne) industriel(le)	8,3	193	94,2	12	5,8	581	91	53	9
7251 Plombier(ière)	2,7	68	95,8	3	4,2	40	100	0	0
7265 Soudeur(euse) et opérateur(trice) de machines à souder et à braser	8,2	118	95,2	6	4,8	282	90,4	30	9,6
7271 Charpentier-menuisier	7	164	93,7	11	6,3	115	92	10	8
7264/7611 Monteur(euse)/ Aide de soutien des métiers et manœuvres en construction	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7311 Mécanicien(ne) de chantier et mécanicien(ne) industriel(le) (sauf l'industrie du textile)	4,9	69	97,2	2	2,8	181	94,3	11	5,7
733x Mécanicien(ne) d'usine	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7372 Foreur(euse) et dynamiteur(euse) des mines à ciel ouvert, des carrières et des chantiers de construction**	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7421 Conducteurs(trices) d'équipement lourd (sauf les grues)	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* Employé(e)s comme sous-traitant(e)s

** Sur demande, un programme de foreur(euse) et boute-feu peut être offert sous forme de formation à contrat par l'entremise du College of the North Atlantic.

³ Ministère de l'Éducation, gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador. *Career Search 2008: Employment Experience and Earnings of 2006 Graduates – College of the North Atlantic and Private Training Institutions*, 2008.

⁴ College of the North Atlantic, données de diplomation de 2007-2010 pour tous les campus provinciaux.

Tableau 3 : Objectifs pour la phase de construction et de préparation

Classification nationale des professions (CNP) pour la phase de construction	Main-d'œuvre totale requise	Femmes disponibles 2006 ³		Femmes diplômées 2006-10 ⁴		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
		N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Cadres intermédiaires et autres	10	60	6,6 %	-	-	1	10 %	2	20 %
0711 Directeur(trice) de la construction	1	35	5,9	-	-				
721x Superviseur(e)	3	15	15,8	-	-				
721x Contremaître(esse)	6	10	4,8	-	-				
Emplois professionnels en sciences naturelles et appliquées	6	225	23,6 %	-	-	1	16,6 %	2	33 %
2131 Ingénieur civil	5	100	14,6	-	-				
2211 Technologue et technicien(ne) en chimie	1	125	44,6	-	-				
Emplois techniques en sciences naturelles et appliquées	21	130	28,8 %	139	71 %	7	33 %	8	40 %
225x Technicien(ne)	20	10	16,7	139	71,0				
2263 Inspecteur(trice) de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail	1	120	30,4	-	-				
Métiers, opérateurs(trices) d'équipement de transport et autre	80	200	1,6 %	153	7,1 %	4	5 %	6	7 %
7242 Électricien(ne) industriel(le)	6	10	1,5	65	8,3				
7251 Plombier(ière)	5	5	1,0	3	2,7				
7265 Soudeur(euse) et opérateur(trice) de machines à souder et à braser	4	10	0,6	36	8,2				
7271 Charpentier-menuisier	20	60	1,2	21	7,0				
7264/7611 Monteur(euse) de charpentes métalliques/Aide de soutien des métiers et manoeuvres en construction	15	10	1,3	-	-				
7311 Mécanicien(ne) de chantier et mécanicien(ne) industriel(le) (sauf l'industrie du textile)	4	40	3,5	13	4,9				
733x Mécanicien(ne) d'usine	20	10	5,4	-	-				

Classification nationale des professions (CNP) pour la phase de construction	Main-d'œuvre totale requise	Femmes disponibles 2006 ³		Femmes diplômées 2006-10 ⁴		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
		N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
7372 Foreur(euse) et dynamiteur(euse) des mines à ciel ouvert, des carrières et des chantiers de construction*	*	-	-	-	-				
7421 Conducteur(trice) d'équipement lourd (sauf les grues)	6	55	2,0	-	-				
Aides, travailleurs de la construction, emplois connexes	28	535	11,4 %	-	-	3	11 %	5	18 %
7611 Aide de soutien des métiers et manoeuvres en construction	10	520	11,7	-	-				
7612 Autre manoeuvres et aide de soutien de métiers	18	15	6,5	-	-				
Emplois techniques et spécialisés en santé	*	200	39,6 %	-	-	*	40 %	*	40 %
3234 Ambulancier(ière) et autre personnel paramédical*	*	200	39,6	-	-				
Total	145	1 350	6,7 %	-	-	16	11 %	23	15 %

3 et 4, se référer aux notes de bas de page de la page 14 pour les références.

4.1.2 Objectifs pour la phase d'exploitation

Tableau 4 : Main d'œuvre disponible par sexe pour la phase d'exploitation
(excluant les emplois de bureau, de vente et de service traditionnels)

Classification nationale des professions (CNP) pour la phase d'exploitation	Main-d'œuvre totale requis	Disponible à T.-N.-L. en 2006			
		Hommes		Femmes	
		N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Cadres intermédiaires et autres	8	575	90,6 %	60	9,4 %
0211 Directeur(trice) des services de génie	1	200	95,2	10	4,8
0212 Directeur(trice) de services d'architecture et de sciences	1	70	77,8	20	22,2
0811 Directeur(trice) de la production primaire (sauf l'agriculture)	3	225	93,8	15	6,3
0721 Directeur(trice) de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles	3	80	84,2	15	15,8
Emplois administratifs et commerciaux spécialisés	4	420	75,7 %	135	24,3 %
1472 Magasinier(ère) et commis aux pièces	4	420	75,7	135	24,3
Emplois professionnels en sciences naturelles et appliquées	10	665	86,9 %	100	13,1 %
2131 Ingénieur civil	1	580	84,7	100	14,6
2142 Ingénieur métallurgiste et des matériaux	1	30	100	-	-
2143 Ingénieur minier minière	8	55	100	-	-
Emplois techniques en sciences naturelles et appliquées	19	1 075	73,1	395	26,9 %
2211 Technologue et technicien(ne)	6	150	53,6	125	44,6
2212 Technologue et technicien(ne) en chimie	8	320	78	95	23,2
2232 Technologue et technicien(ne) en génie mécanique	1	100	100	-	-
2253 Technologue et technicien(ne) en dessin	2	235	79,7	55	18,6
2263 Inspecteur(trice) de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail	2	270	68,4	120	30,4
Emplois intermédiaires en vente et en service	5	4 355	71 %	1 780	29 %
6651 Gardien(ne) de sécurité et personnel assimilé	1	1 080	72,2	415	27,8
6663 Concierge d'immeubles	4	3 275	70,5	1 365	29,4
Métiers, opérateurs(trices) d'équipement de transport et autre, emplois connexes	76	12 515	98,3 %	220	1,7 %
7211 Contremaître(esse) des machinistes et du personnel assimilé	5	20	100	-	-
7241 Électricien(ne) (sauf électricien(ne) industriel(le) et de réseaux électriques)	4	1 340	98,9	20	1,5
7242 Électricien(ne) industriel(le)	8	660	98,5	10	1,5
7265 Soudeur(euse) et opérateur(trice) de machines à souder et à braser	4	1 805	99,4	10	0,6
7311 Mécanicien(ne) de chantier et mécanicien(ne) industriel(le)/mécanicien(ne) industriel(le) (sauf l'industrie du textile)	4	1 115	97	40	3,5
733x Mécanicien(ne) (6+6; 2+2)	16	270	98,2	5	1,8
7361 Mécanicien(ne) de locomotive et de cour de triage	2	10	100	-	-
7372 Foreur(euse) et dynamiteur(euse) des mines à ciel ouvert, des carrières et des chantiers de construction*	4+*	65	100	-	-
7411 Conducteur(trice) de camions	12	4 335	97,3	115	2,6
7421 Conducteur(trice) d'équipement lourd (sauf les grues)	13	2 680	98,2	55	2,0
7612 Autre manoeuvre et aide de soutien de métiers	4	215	93,5	15	6,5
Superviseur(e)s d'exploitation minière, pétrolière et gazière	3	205	97,6 %	10	4,8 %
8221 Surveillant(e) de l'exploitation des mines et des carrières	3	205	97,6	10	4,8
Emplois intermédiaires dans l'industrie des matières premières	6	170	75,6 %	50	22,2 %
8614 Manoeuvre des mines	6	170	75,6	50	22,2
Emplois uniques à la transformation, à la fabrication et aux services publics	21	155	83,8 %	30	16,2 %
9211 Surveillant(e) dans la transformation des métaux et des minerais	5	15	100	-	-
9411 Opérateur(trice) de machines dans le traitement des métaux et des minerais	12	90	90	10	10
9611 Manoeuvre dans le traitement des métaux et des minerais	4	50	71,4	20	28,6
Emplois techniques et spécialisés en santé	*	305	60,4 %	200	39,6 %
3234 Ambulancier(ière) et autre personnel paramédical*	*	305	60,4	200	39,6
Total	152	20 440	87,3 %	2 980	12,7 %

* Employé(e)s comme sous-traitant(e)s

Tableau 5 : Taux de diplomation par sexe (2006-2010) pour la phase d'exploitation
(emplois liés aux métiers, au transport, à l'opération d'équipement et autre)

Classification nationale des professions (CND) pour la phase d'exploitation	% Femmes diplômées	Diplômé(e)s 2006 ⁵				Diplômé(e)s 2007-2010 ⁶			
		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
		N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Emplois techniques en sciences naturelles et...									
225x Technicien(ne)	71 %	13	26,5 %	36	73,5 %	42	29 %	103	71
Métiers, opérateurs(trices) d'équipement de transport...	7,8 %	673	94,3 %	41	5,7 %	1 271	91,2	124	8,8 %
7211 Superviseur(e), usineur et métiers apparentés...	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7241 Électricien(ne)	13,3	13	86,7	2	13,3	-	-	-	-
7242 Électricien(ne) industriel(le)	8,3	193	94,2	12	5,8	581	91,0	53	9,0
7265 Soudeur(euse)	8,2	118	95,2	6	4,8	282	90,4	30	9,6
7311 Mécanicien(ne) d'usine	4,9	69	97,2	2	2,8	181	94,3	11	5,7
733x Mécanicien(ne)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7361 Coordonateur(trice) de trains	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7372 Foreur(euse) et boutefeux**	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7411 Chauffeur (euse) de camion	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7421 Opérateur(trice) d'engin de terrassement	8,8	280	93,6	19	6,4	227	89,5	30	11,6
7612 Manœuvre	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* Employé(e)s comme sous-traitant(e)s

** Sur demande, un programme de foreur(euse) et boutefeux peut être offert sous forme de formation à contrat par l'entremise du College of the North Atlantic.

⁵ Ministère de l'Éducation, gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador. *Career Search 2008: Employment Experience and Earnings of 2006 Graduates – College of the North Atlantic and Private Training Institutions*, 2008.

⁶ College of the North Atlantic, données de diplomation de 2007-2010 pour tous les campus provinciaux.

Tableau 6 : Objectifs d'emplois pour les femmes à la phase d'exploitation

Classification nationale des professions (CNP) pour la phase d'exploitation	Main-d'œuvre totale requise	Femmes disponibles 2006 ³		Femmes diplômées 2006-2010 ⁴		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
		N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Cadres intermédiaires et autres	8	60	9,4 %	-	-	1	13 %	2	25 %
0211 Directeur(trice) de l'ingénierie	1	10	4,8	-	-				
0212 Chimiste en chef	1	20	22,2	-	-				
0811 Directeur(trice) de production primaire Managers	3	15	6,3	-	-				
0721 Directeur(trice) d'exploitation et de maintenance d'installations	3	15	15,8	-	-				
Emplois administratifs et commerciaux spécialisés	4	135	24,3 %	-	-	1	25 %	2	50 %
1472 Commis d'entrepôt	4	135	24,3	-	-				
Emplois professionnels en sciences naturelles et appliquées	10	100	13,1 %	-	-	1	10 %	2	20 %
2131 Ingénieur en environnement	1	100	14,6	-	-				
2142 Ingénieur métallurgiste	1	-	-	-	-				
2143 Ingénieur des mines	8	-	-	-	-				
Emplois techniques en sciences naturelles et appliquées	19	395	26,9 %	139	71 %	6	32 %	7	40 %
2211 Technicien(ne) en titrage	6	125	44,6	-	-				
2212 Technologues et technicien(ne)s en géologie et minerais	8	95	23,2	139	71,0				
2232 Planificateur de maintenance	1	-	-	-	-				
2253 Concepteur de maquettes	2	55	18,6	-	-				
2263 Personnel de santé et de sécurité	2	120	30,4	-	-				
Emplois intermédiaires en vente et en service	5	1 780	29 %	-	-	1	20 %	2	40 %
6651 Agent(e) de sécurité	1	415	27,8	-	-				
6663 Concierge et entretien	4	1 365	29,4	-	-				
Métiers, opérateurs(trices) d'équipement de transport et autre	76	220	1,7 %	180	7,8 %	6	8 %	8	10 %
7211 Superviseur(e), usineur et emplois connexes	5	-	-	-	-				
7241 Électricien(ne) (sauf industriel(le) et de réseaux d'électricité)	4	20	1,5	2	13,3				
7242 Électricien(ne) industriel(le)	8	10	1,5	65	8,3				
7265 Soudeur(euse)	4	10	0,6	36	8,2				
7311 Mécanicien(ne) d'usine	4	40	3,5	13	4,9				
733x Mécanicien(ne) (6+6; 2+2)	16	5	1,8	-	-				
7361 Coordinateur de trains	2	-	-	-	-				
7372 Foreur(euse) et boute-feu*	4+*	-	-	-	-				
7411 Chauffeur de camion	12	115	2,6	-	-				
7421 Opérateur(trice) d'engin de terrassement	13	55	2,0	49	8,8				
7612 Manœuvre (camion-atelier, etc.)	4	15	6,5	-	-				
Superviseur(e)s mines, pétrole et gaz	3	10	4,8 %	-	-	1	33 %	1	33 %
8221 Superviseur(e) de mine et de carrière	3	10	4,8	-	-				
Emplois intermédiaires dans l'industrie primaire	6	50	22,2 %	-	-	1	17 %	2	33 %
8614 Technicien(ne) de préparation d'échantillons	6	50	22,2	-	-				
Emplois dans la transformation, la fabrication et les services publics	21	30	16,2 %	-	-	4	19 %	5	24 %
9211 Superviseur(e) de traitement de minerais et de métaux	5	-	-	-	-				
9411 Opérateur de machine, traitement des minerais et des métaux	12	10	10,0	-	-				
9611 Aide/manœuvre d'opérateur	4	20	28,6	-	-				
Emplois techniques et spécialisés en santé	*	200	39,6 %	-	-	*	40 %	*	40 %
3234 Ambulancier(ière)/secouriste*	*	200	39,6	-	-				
Total	152	2 980	12,7 %	-	-	22	15 %	31	20 %

3 et 4, se référer aux notes de bas de page de la page 14 pour les références.

4.1.3 Recrutement et sélection

Pour recruter et cibler directement les femmes relativement aux possibilités d'emploi, NML appliquera les mesures décrites dans la stratégie de communication à la section 3.0 du Plan. Cependant, outre la communication des occasions aux femmes, NML reconnaît l'importance de veiller à ce que le recrutement et la sélection soient dénués d'obstacles systémiques pour les femmes. À cette fin, NML :

- s'assurera que ses employé(e)s et les employé(e)s de ses entrepreneurs et sous-traitants occupant des postes à l'embauche reçoivent une formation de sensibilisation à l'équité entre les sexes et à la culture avant de trier les *curricula vitae* et de sélectionner les candidats;
- établira une culture d'entreprise exempte de partialité en ce qui concerne les sexes et de discrimination relativement à l'embauche de femmes, notamment en s'assurant que le congé de maternité et parental ne soit pas une considération dans le processus d'embauche;
- assurera une représentation égale des sexes dans les comités d'embauche lorsque c'est possible;
- dressera, pour le tri des *curricula vitae* et la sélection des candidats, une liste de critères prenant en compte que les femmes possèdent généralement moins d'expérience que les hommes dans les emplois où elles sont sous-représentées;
- tiendra compte des renseignements d'identification des sexes dans l'embauche pour atteindre les objectifs d'embauche de femmes et recueillera des données aux fins de suivi;
- en présence de candidats masculins et féminins également qualifiés, accordera la priorité à la candidate à titre de mesure spéciale jusqu'à ce que les objectifs soient atteints;
- explorera les occasions d'appliquer des mesures spéciales d'embauche de femmes qualifiées lorsqu'elle embauche à partir de listes syndicales jusqu'à ce que les objectifs en matière d'embauche de femmes soient atteints. À titre d'exemple, elle pourrait statuer d'avance qu'un nombre prédéterminé de femmes sera embauché.

4.1.4 Rétention et avancement

NML reconnaît que les obstacles systémiques conduisent souvent à de faibles taux de rétention des femmes dans les emplois où elles sont habituellement sous-représentées. Afin de retenir les employées, NML prendra les mesures exposées dans l'ensemble de ce plan, particulièrement celles qui sont décrites dans le plan de mise en œuvre à la section 5.0.

En ciblant directement les femmes relativement aux chances de promotion et d'avancement internes, NML appliquera les mesures liées à l'éducation et à la formation décrites à la section 4.2 et celles concernant la stratégie de communication décrite à la section 3.0 du Plan. En plus de communiquer les occasions internes aux femmes, NML reconnaît l'importance de faire en sorte que le processus de promotion soit exempt d'obstacles systémiques pour les femmes. À cette fin, NML :

- établira une culture d'entreprise exempte de partialités et de discrimination liées aux sexes en ce qui a trait à la promotion des femmes, y compris en s'assurant que le congé de maternité et parental ne soit pas une considération dans l'embauche;
- définira d'autres caractéristiques de qualification que les années d'expérience comme critères de sélection pour les promotions de manière à donner aux femmes une chance égale à celle des hommes;
- tiendra compte des renseignements d'identification du sexe dans le processus de promotion pour assurer l'atteinte des objectifs d'embauche des femmes et lors de la collecte de données aux fins de suivi;
- accordera, en présence de candidats masculins et féminins également qualifiés pour une promotion, la priorité à la candidate à titre de mesure spéciale visant à obtenir un équilibre entre les sexes dans les postes de haut niveau, de commande et de supervision.

4.1.5 Considérations culturelles dans le recrutement et la rétention des femmes autochtones

NML reconnaît que les peuples autochtones possèdent généralement de fortes valeurs culturelles de communauté et de spiritualité. La société prendra en compte les valeurs culturelles dans le recrutement et la rétention des femmes autochtones. NML appliquera ces valeurs au PRF, plus particulièrement aux objectifs de communication décrits à la section 3.0 du Plan et aux objectifs de mise en œuvre indiqués à la section 5.0. Elle y parviendra, de façon non exclusive, comme suit :

- fera usage de textes et d'illustrations inclusifs à l'égard des sexes et des cultures dans toutes les communications externes, y compris dans les documents informatifs, promotionnels et publicitaires;
- utilisera des textes et illustrations inclusifs à l'égard des sexes et des cultures dans les offres d'emploi;
- soutiendra les programmes d'éducation et de formation offerts par les groupes de femmes et les groupes autochtones en vue d'encourager les femmes autochtones à occuper des emplois non traditionnels;
- inclura des employées autochtones dans le recrutement d'autres femmes autochtones et pour informer la communauté autochtone des possibilités d'emploi et ce, afin d'assurer un leadership et d'offrir un soutien;
- mettra en relief des cas de réussite de femmes autochtones dans des emplois où elles sont habituellement sous-représentées et fournira des renseignements sur les occasions publiques de formation et d'emploi dans les bulletins internes et externes et, le cas échéant, les autres moyens de communications;
- établira un modèle de mentorat centré sur le perfectionnement efficace des compétences et l'inclusivité en jumelant lorsque cela est possible des femmes autochtones et des mentors féminins autochtones;
- suscitera un sens de communauté et un sentiment d'appartenance en désignant des endroits sur le chantier utilisables par les femmes autochtones pour des activités culturelles, récréatives et sociales, et recueillera l'avis des femmes relativement aux activités qu'elles souhaiteraient voir offrir;
- inclura une formation en sensibilisation à la culture au moment de l'initiation et à titre de perfectionnement professionnel pour tou(te)s les cadres et employé(e)s nouveaux/elles et actuel(le)s;

- reconnaîtra que les femmes autochtones sont les principales prestataires de soins primaires aux membres jeunes et âgé(e)s de leur collectivité en travaillant en partenariat avec les gouvernements, les groupes de femmes et les groupes autochtones en vue d'explorer des initiatives visant à soutenir les familles et les communautés;
- tiendra des séances régulières de mise à jour et de rétroaction avec les employées autochtones et les groupes autochtones pour dégager les éléments de réussite et les possibilités d'amélioration;
- établira des relations avec des membres respectés des communautés autochtones, notamment les aîné(e)s et les leaders spirituels, pour recueillir leurs avis et leurs conseils relativement aux politiques, aux marches à suivre et aux accommodements culturellement adaptés visant l'inclusivité.

4.2 Éducation et formation

NML reconnaît l'importance de l'instruction et de la formation pour développer un bassin de femmes qualifiées où puiser les recrues, de même qu'elle reconnaît l'importance de la préparation des femmes à saisir les occasions d'emploi au sein de l'ELAIOM. Pour favoriser les occasions d'éducation et de formation pour les femmes, NML :

- soutiendra les programmes d'éducation et de formation offerts par les organisations de femmes et les groupes communautaires qui encouragent les femmes à occuper des emplois dans des domaines non traditionnels;
- encouragera l'instruction et la formation à l'intention des femmes en mettant en relief les femmes occupant des fonctions non traditionnelles dans les documents d'information et les présentations aux écoles;
- travaillera en partenariat avec les établissements d'enseignement locaux, comme le College of the North Atlantic, à offrir des bourses aux femmes inscrites en formation non traditionnelle dans le secteur minier au niveau postsecondaire;
- renseignera les établissements d'enseignement sur les types d'emplois offerts au sein de l'ELAIOM et les compétences requises pour les exercer, et mettra cette information à la disposition du public pour permettre aux femmes de se qualifier pour ces types de postes.

NML reconnaît la nécessité d'offrir aux employé(e)s de la formation individualisée et spécialisée en vue d'améliorer leurs compétences et connaissances pour des emplois dans le cadre de l'ELAIOM. En vue de doter les femmes des compétences requises pour postuler les emplois créés dans le cadre du Projet, NML :

- offrira aux employé(e)s la formation individualisée en cours d'emploi dont ces employé(e) ont besoin, en veillant à ce que les chances de formation soient également accessibles aux hommes et aux femmes, et adaptées aux besoins des femmes;
- établira un modèle de mentorat axé sur le développement efficace des compétences, en jumelant lorsque possible des femmes à des mentors féminins;
- formera des employés qualifiés en tant que formateurs et mentors en insistant lorsque c'est possible sur les mentors féminins;
- élaborera un programme de formation et de perfectionnement individualisé pour apprentis, et jumellera les apprenties à des mentors efficaces et de sexe féminin autant que possible;

- donnera de la formation en sécurité aux employées tout en reconnaissant que les femmes possèdent généralement moins d'expérience dans les emplois non traditionnels et peuvent avoir besoin de formation additionnelle;
- permettra aux employé(e)s de suivre une formation pour obtenir des postes supérieurs en vue d'encourager l'avancement et offrira des chances de promotion.

4.3 Occasions d'affaires

NML reconnaît qu'il importe d'encourager les femmes à saisir les débouchés liés à l'ELA IOM, de même que la nécessité de veiller à ce que les femmes jouissent d'un accès juste et égal aux occasions d'affaires. À cette fin, NML :

- élaborera une stratégie de communication, de promotion et de publicité ciblant particulièrement les femmes entrepreneures pour faire connaître les occasions qu'offre l'ELA IOM;
- mettra en relief une section du site Web de NML invitant les femmes entrepreneures à participer au processus de soumission pour la fourniture de services;
- offrira une séance interactive de Q et R sur le site Web pour faciliter les demandes de renseignements concernant le processus d'approvisionnement;
- animera, pour les femmes, des séances d'information et de réseautage concernant le processus d'approvisionnement et expliquant le processus de soumission en mettant l'accent sur les marches à suivre et les conseils clairs;
- travaillera en partenariat avec les organismes communautaires pertinents pour la tenue de séances d'information spécialement conçues pour les femmes;
- tracera, dans des documents imprimés, le profil de femmes entrepreneures qui ont réussi et encouragera celles-ci à prendre part à des séances d'information et de réseautage en tant que modèle de comportement et pour partager leurs expériences;
- veillera à ce que l'information relative à l'approvisionnement soit présentée en langage clair et de manière non intimidante, tant dans les documents écrits que les exposés verbaux;
- placera des annonces et publiera des articles dans les médias locaux exprimant que les femmes sont les bienvenues et invitées à participer au processus d'approvisionnement;
- placera des annonces dans les médias locaux exprimant l'intention d'animer des séances relatives au processus d'approvisionnement pour les femmes et les invitant à y participer;
- assurera la liaison avec les organismes communautaires et les associations de gens d'affaires pour profiter de leurs réseaux et de leurs listes de contacts de manière à diffuser le message que les femmes sont invitées à participer au processus d'approvisionnement;

- répertoriera les entreprises appartenant à des femmes ou gérées par des femmes dans la province et les portera sur une liste de contacts réguliers rattachés aux occasions d'affaires qu'offre l'ELAION;
- adoptera une culture de diversité des fournisseurs (entreprises appartenant à des femmes) et en suivra les progrès en insistant sur la croissance continue.

Sur la base de consultations avec la Newfoundland and Labrador Organization of Women Entrepreneurs (NLOWE), NML comprend que les renseignements et les statistiques concernant les entreprises appartenant à des femmes ou gérées par des femmes dans les secteurs non traditionnels font actuellement défaut. En raison de ce manque de données, il n'est pas possible de fixer des objectifs en matière d'accès aux occasions d'affaires. À cette fin, NML :

- travaillera en collaboration avec la NLOWE pour recueillir des renseignements et des statistiques sur l'existence d'entreprises de fourniture appartenant à des femmes ou gérées par des femmes dans les secteurs non traditionnels;
- épaulera la NLOWE, les gouvernements et d'autres organisations dans le cadre de leurs initiatives visant à amasser des renseignements et des statistiques concernant les objectifs d'accès aux possibilités d'occasions d'affaires pour les femmes;
- fixera des objectifs d'accès des femmes aux occasions d'affaires dès qu'elle disposera des renseignements et des statistiques nécessaires.

5.0 PLAN DE MISE EN ŒUVRE

Il y a souvent un écart entre les politiques d'équité entre les sexes et leur application réelle. L'exécution efficace du PRF requerra un plan exhaustif de mise en œuvre. Afin d'assurer une mise en œuvre active et ciblée, NML :

- convoquera une réunion du Comité du PRF chaque trimestre;
- explorera la possibilité de faire siéger des représentants syndicaux au Comité du PRF pour obtenir leur collaboration à la mise en œuvre;
- demandera au besoin à des groupes d'intérêt externes, comme le WRDC, de conseiller directement le Comité du PRF afin qu'il bénéficie lorsque requis de compétences externes quant à la mise en œuvre;
- recueillera régulièrement les avis des cadres, des employés, des groupes de femmes et des autres parties prenantes pour établir les politiques, marches à suivre et mesures qui assureront l'exécution efficace du PRF.

Un aspect important de l'exécution du PRF est la réduction des obstacles à l'emploi en vue de l'avancement des femmes. Le but du plan de mise en œuvre consistera à réduire au minimum les embûches systémiques sous tous les aspects de l'ELAIOM.

Le présent Plan portera sur des questions comme la modification des politiques de recrutement et de rétention, au besoin; sur la formation et l'orientation sur place; sur l'hébergement; et sur les services de soutien à tous les lieux de travail. NML :

- analysera en fonction des sexes les politiques de recrutement et de rétention afin de s'assurer qu'elles sont exemptes d'obstacles systémiques et afin de favoriser l'accès égal des femmes aux occasions. Si des obstacles sont décelés, elle reverra ses politiques pour les éliminer;
- inclura une séance de formation sur l'équité entre les sexes dans la présentation du PRF et lors des ateliers sur le PRF, lesquels doivent être donnés à tous les nouveaux cadres et employés dans le cadre de leur orientation de même qu'aux cadres et aux employé(e)s existant(e)s à titre de perfectionnement professionnel;
- renseignera sur les politiques et procédures de respect au travail et de lutte contre la discrimination, le harcèlement et la violence dans le cadre de l'orientation offerte aux nouveaux/elles employé(e)s et du perfectionnement professionnel offert à tous les cadres et employé(e)s;
- affichera, en des lieux fréquentés du chantier, les politiques et procédures de respect au travail et de lutte contre la discrimination, le harcèlement et la violence, en soulignant la tolérance zéro;

- nommera une personne neutre – sans influence sur la situation d'emploi des femmes – comme agent sur les chantiers avec qui les employés peuvent discuter de questions d'équité entre les sexes et de milieu de travail respectueux de manière confidentielle et ordonnée;
- confiera la responsabilité globale des questions d'équité entre les sexes et de milieu de travail respectueux à la vice-présidente responsable du PRF et au coordonnateur de l'équité professionnelle;
- s'assurera qu'il y a des toilettes et des vestiaires réservés aux femmes dans toutes les zones du chantier, qu'ils procurent de l'intimité et que les installations d'hébergement sont appropriées;
- s'assurera que les locaux et les dortoirs procurent de l'intimité et que les installations sont appropriées pour tous les employés;
- désignera des zones du chantier que les femmes pourront utiliser pour des activités récréatives et sociales et recueillera les avis des femmes en ce qui concerne les activités souhaitées;
- recueillera continuellement l'avis des employées pour s'assurer que les installations d'hébergement sont suffisantes et appropriées et apportera les améliorations raisonnables requises;
- fournira aux employées un équipement bien ajusté, en tant que priorité et exigence au cours de la formation/initiation, consciente que l'équipement de sécurité est le plus souvent conçu pour l'anatomie masculine, en tailles génériques qui ne tiennent pas compte des différences individuelles;
- établira des politiques et procédures privilégiant la famille, telles que les congés d'ordre familial; évaluera les besoins des employées au moyen de groupes de consultation ou de sondages – en reconnaissant que la compréhension des questions familiales permettra l'évolution des pratiques appropriées; insufflera le maximum de souplesse possible aux politiques en vue de répondre aux besoins des groupes sous-représentés, tels que les femmes; et encouragera les réseaux de soutien;
- explorera les options permettant des horaires souples par rotation pour accommoder les responsabilités familiales, dont les quarts de travail plus courts grâce aux arrangements de partage d'emploi;
- explorera les options de partenariat avec les garderies, les gouvernements et les organisations communautaires pour aider les employés à trouver des services de garde abordables dans leur collectivité.

6.0 DIRECTION ET RESPONSABILITÉ

Cet élément du PRF donne un aperçu des tâches au sein de la direction, incluant l'application des mécanismes d'imputabilité visant à assurer le respect du PRF par les entrepreneurs.

NML a la responsabilité globale de la mise en œuvre du PRF. Quant aux tâches de direction et à la responsabilité, NML :

- confiera la responsabilité des résultats d'équité en matière d'emploi à une vice-présidente qui supervisera l'exécution du PRF et s'assurera de son respect par ses employé(e)s et ses entrepreneurs. Cette imputabilité vise les phases de construction et d'exploitation du Projet;
- épaulera ses entrepreneurs et sous-traitants dans l'atteinte de leurs objectifs et la satisfaction de leurs exigences à l'égard des femmes tout en collaborant avec eux sur les mesures visant à créer des emplois supplémentaires pour les femmes dans le cadre du Projet;
- mettra à l'honneur les champions et les leaders au sein de NML et de ses entreprises contractantes à l'assemblée annuelle des parties prenantes, et tout particulièrement les entreprises qui font preuve de leadership quant aux buts et aux initiatives du PRF.

NML travaillera étroitement avec ses principaux entrepreneurs pour s'assurer qu'ils connaissent le PRF et s'y conforment. La société exigera de ses entrepreneurs un engagement à l'égard de l'équité en matière d'emploi et en tiendra compte dans l'attribution des contrats. NML inclura des dispositions d'équité entre les sexes dans ses critères d'évaluation de soumissions et prescrira que les contrats liés à l'exécution de l'ELAIOM comportent une déclaration des soumissionnaires retenus attestant qu'ils connaissent l'existence et l'importance du PRF. Voici les critères de soumission connexes pour les entreprises contractantes :

- possibilités d'embauche et de formation pour les femmes au sein de l'entreprise en lien avec le contrat dans le cadre de l'ELAIOM;
- nombre de femmes y occupant actuellement certaines catégories d'emplois;
- nombre de femmes qu'ils prévoient embaucher pour pourvoir des postes précis dans le cadre de l'ELAIOM;
- plans visant à assurer un milieu favorable, inclusif et respectueux pour les femmes;
- plans visant à appuyer l'accès des femmes aux occasions d'affaires;
- mesures d'emploi et d'accès des femmes aux occasions d'affaires dans lesquelles ces entreprises sont actuellement engagées ou qu'elles soutiennent, ainsi que dans les occasions d'affaires auxquelles elles prévoient participer ou contribuer.

NML exigera que chaque entrepreneur principal œuvrant dans le cadre de l'ELAION remette un engagement et un plan de conformité au PRF. Les entrepreneurs principaux devront s'assurer que leurs sous-traitants connaissent le contenu, les buts et les objectifs du PRF et s'y conforment, conformité qui sera supervisée par NML, l'entité responsable de l'exécution du PRF.

7.0 SUIVI, PRODUCTION DE RAPPORTS ET CALENDRIER D'EXÉCUTION

NML contrôlera les objectifs et les buts du PRF et en rendra compte mensuellement, trimestriellement et annuellement et ce, de la façon suivante :

- NML et chacun des entrepreneurs du Projet seront chargés du suivi interne visant à mesurer le succès dans l'atteinte des objectifs de création d'emplois pour les femmes;
- NML réunira mensuellement, trimestriellement et annuellement les données d'emploi internes : ventilation par sexe et par race en ce qui a trait à l'embauche, au type d'emploi, à la formation et à l'avancement;
- les entrepreneurs du Projet seront tenus de réunir mensuellement, trimestriellement et annuellement les données d'emploi et de les remettre à NML;
- les données d'emploi seront rassemblées, présentées au gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador et rendues publiques dans des rapports mensuels, trimestriels et annuels sur le PRF de l'ELA IOM;
- les rapports mensuels indiqueront les progrès réalisés en rapport aux objectifs d'embauche du PRF;
- les rapports trimestriels présenteront également des mises à jour concernant les principales activités et initiatives du PRF;
- les rapports annuels présenteront des mises à jour quant au statut et aux progrès de tous les engagements du PRF, notamment des initiatives spéciales, des programmes et des initiatives d'accès aux occasions d'affaires.

NML suivra le calendrier ci-après pour la réalisation des buts et des objectifs indiqués dans le présent plan. Les délais liés aux objectifs de création d'emplois pour les femmes indiquent que les objectifs à court terme seront atteints au début de chaque phase et que ces buts et ces objectifs continueront d'être respectés au cours de l'embauche. Les délais liés aux objectifs à long terme traduisent la nécessité de prendre le temps nécessaire de constituer un bassin de candidates qualifiées dans lequel on pourra recruter. L'on s'attend à ce que ces buts et ces objectifs soient atteints grâce aux mesures d'éducation et de formation de NML et à une intensification généralisée de l'encouragement des carrières non traditionnelles pour les femmes.

Tableau 5 : Calendrier de réalisation des buts et des objectifs

Type de but/ objectif	Phase de construction/préparation			Phase d'exploitation		
	Au début	D'ici l'an 2	Pour toute la durée du projet	Au début	D'ici l'an 5	Pour toute la durée du projet
Communications internes	X		X	X		X
Communications externes	X		X	X		X
Objectifs d'embauche à court terme	X		X	X		X
Objectifs d'embauche à long terme		X			X	X
Éducation et formation	X		X	X		X
Accès aux occasions d'affaires	X		X	X		X
Plan de mise en œuvre	X		X	X		X
Leadership et imputabilité	X		X	X		X
Suivi et production de rapports			X			X
Amélioration continue			X			X

Voir l'annexe B la liste de contrôle et le calendrier de mise en œuvre des mesures proposées dans le PRF.

8.0 AMÉLIORATION CONTINUE

Des évaluations et des modifications périodiques s'imposent pour favoriser l'amélioration continue du PRF et obtenir une main-d'œuvre représentative dans un laps de temps raisonnable. Visant l'amélioration continue, NML :

- contrôlera chaque année les données d'emploi et les évaluera par rapport aux objectifs fixés dans le PRF. Le cas échéant, NML examinera et modifiera ses démarches, mesures, objectifs et buts;
- exécutera un examen annuel prenant en compte l'avis des cadres et des employé(e)s, ainsi que des autres promoteurs et des principales parties prenantes de l'ELAIOM, en partie à l'aide des mécanismes décrits dans la stratégie de communication élaborée à la section 3.0 du PRF;
- tiendra une assemblée annuelle avec toutes les parties prenantes pertinentes pour examiner les progrès effectués dans la mise en œuvre du PRF et pour recueillir les commentaires et les meilleures pratiques des parties prenantes;
- rencontrera le gouvernement chaque année pour évaluer les progrès et dégager les points où l'amélioration doit se poursuivre;
- examinera annuellement les objectifs d'embauche des femmes par rapport à la disponibilité de femmes qualifiées disponibles dans la population active en s'appuyant sur les données d'équité en matière d'emploi de Statistique Canada et les taux de diplomation postsecondaire par sexe. Des modifications seront apportées aux objectifs en fonction de la hausse du nombre de femmes qualifiées;
- examinera et modifiera les objectifs et les initiatives en matière d'accès aux occasions d'affaires au fur et à mesure de la progression d'activités déterminées dans ce domaine.

Annexe A

Liste des participants aux
consultations

Liste des participants aux consultations

Groupes de femmes, groupes communautaires (consultations individuelles)

- Newfoundland and Labrador Organization of Women Entrepreneurs (NLOWE)

2nd Floor, Regatta Plaza II
84-86 Elizabeth Avenue
St. John's, NL
A1A 1W7

- Women in Science and Engineering (WISE)

Faculty of Engineering and Applied Sciences
Memorial University
St. John's, NL
A1B 3X5

- Women Interested in Successful Employment (WISE)

Viking Building, Suite 306
136 Crosbie Rd.
St. John's, NL
A1B 3K3

Gouvernement (groupe de consultation)

- Ministère des Ressources naturelles (ministère responsable de la Condition féminine)

Department of Natural Resources
50 Elizabeth Avenue
P.O. Box 8700
St. John's, NL
A1B 4J6

- Provincial Advisory Council on the Status of Women (PACSW)

Provincial Advisory Council on the Status of Women
15 Hallett Cres. Suite 103
St. John's, NL
A1B 4C4

- Women's Policy Office

Women's Policy Office
Government of Newfoundland and Labrador
P.O. Box 8700
St. John's, NL
A1B 4J6

Peuples autochtones (consultations individuelles)

- Métis Nation : Labrador
NunatuKavut (Métis Nation)
370 Hamilton River Road
Happy Valley-Goose Bay, NL
A0P 1C0
- Coordonnateur de l'embauche d'Innus : mine du Labrador
Board Member WRDC
Station C
Happy Valley-Goose Bay, NL
A0P 1C0

Établissements d'enseignement (consultations individuelles)

- College of the North Atlantic (CNA)

Prince Philip Drive Campus
1 Prince Philip Dr
P.O. Box 1693
St. John's, NL
A1C 5R7

Happy Valley- Goose Bay Campus
219 Hamilton Rd.
P.O. Box 1720 Stn. B
Happy Valley-Goose Bay, NL
A0B 1E0
- Memorial University of Newfoundland

Faculty of Engineering and Applied Science
Memorial University
St. John's, NL
A1B 3X5

Faculty of Business Administration
Memorial University
St. John's, NL
A1B 3X5

Syndicats (consultations individuelles)

- Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE)

IBEW Local 2330
1082 Thorburn Rd. 21463
Portugal Cove-St. Philips, NL

- NL Regional Council of Carpenters, Millwrights & Allied Workers, Local 579:
Office to Advance Women

Office to Advance Women Apprentices
89 McNamara Dr.
Paradise, NL
A1L 3W2

Associations industrielles (consultations individuelles)

- Conseil des ressources humaines de l'industrie minière

Mining Industry Human Resources Council (MIHR)
260 Hearst Way, suite 401
Kanata, ON
K2L 3H1

- Newfoundland and Labrador Chamber of Mineral Resources

Chamber of Mineral Resources Inc.
P.O. Box 21463
St. John's, NL
A1A 5G6

Femmes de métier (consultations individuelles)

- Apprentie-électricienne de 4^e année
- Compagne électricienne

Nota : Ces deux femmes travaillent présentement dans des mines qui font la navette aérienne pour leurs employées.

Annexe B

Liste de contrôle des buts et
des objectifs et calendrier de
mise en œuvre

