



Photo : Mine Raglan (Glencore) – Mathieu Dupuis photographe



MINES ET DIVERSITÉ CULTURELLE

L'inclusion des travailleuses et travailleurs autochtones au secteur minier québécois

Le secteur minier au Québec représente un levier de développement pour les membres des Premières Nations et Inuit. Toutefois, ces perspectives pour les travailleuses et travailleurs souhaitant s'intégrer au secteur s'accompagnent de défis importants comme l'adaptation culturelle, linguistique et professionnelle ainsi que l'éloignement géographique de leur communauté d'origine.

Par **Maxime Lanouette**, coordonnatrice en communication et expérience membres

Les efforts d'intégration des personnes issues des Premières Nations ou Inuit à la main-d'œuvre coïncident avec l'essor du secteur minier au Québec. Pour les peuples autochtones, travailler dans une mine exige souvent de quitter sa communauté pour s'installer dans un environnement où les normes professionnelles et culturelles diffèrent profondément des leurs. Ces peuples, qui valorisent généralement la vie communautaire et les relations interpersonnelles, se trouvent alors confrontés à un mode de vie minier qui, à leurs yeux, peut sembler en décalage avec ces valeurs fondamentales. Le déracinement géographique et culturel représente donc un enjeu pour ces travailleuses et travailleurs autochtones, auquel s'ajoutent notamment des défis liés à l'adaptation

aux normes de sécurité et aux relations interculturelles. La langue constitue également une barrière significative, car le français, qui n'est généralement pas leur langue maternelle, représente une complexité supplémentaire.

Face à ces défis, plusieurs initiatives ont été mises en place permettant de favoriser l'intégration de la main-d'œuvre autochtone dans l'industrie minière, tout en respectant leurs spécificités culturelles. En janvier dernier, l'Institut national des mines du Québec (INMQ) a collaboré avec D^{re} Émilie Deschênes, conseillère en éducation en contexte des Premières Nations et Inuit, à la publication intitulée *L'insertion sociale et professionnelle des travailleurs autochtones : des pistes claires pour contribuer concrètement et efficacement*.

Cet ouvrage avait pour objectif de favoriser l'employabilité de la main-d'œuvre autochtone. Par la suite, en collaborant avec D^{re} Émilie Deschênes, l'INMQ a élaboré l'*Outil d'accompagnement pour l'enseignement aux élèves des Premières Nations et Inuit en formation professionnelle* visant plusieurs objectifs, notamment adapter les pratiques éducatives afin de favoriser la persévérance et la réussite de ces élèves. Bien qu'il soit principalement destiné aux établissements d'enseignement, cet outil propose des stratégies qui pourraient être applicables au milieu industriel afin de faciliter l'intégration et la rétention des travailleuses et travailleurs issus des Premières Nations et Inuit dans les entreprises minières, notamment la sensibilisation culturelle et l'accompagnement personnalisé.

Dans cette même optique, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines (CSMO), en collaboration avec l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT), propose la formation intitulée *Les Saisons des peuples*. Cette formation est conçue pour préparer les superviseurs et les travailleurs à mieux comprendre la diversité culturelle en contexte minier. La sensibilisation des employeurs et des travailleurs non autochtones constitue un aspect fondamental pour instaurer un environnement de travail plus inclusif et respectueux des particularités des communautés autochtones au sein de leur organisation.

Au Québec, de nombreuses minières prennent des mesures concrètes pour s'adapter aux besoins des travailleuses et travailleurs autochtones, notamment la Mine Raglan, au Nunavik, qui a mis en place le programme *Tamatumani* (qui signifie « second départ » en inuktitut). Ce programme est destiné à recruter, accompagner et former les Nuvavimmiut (habitants du Nunavik) qui souhaitent travailler à la mine. L'une des caractéristiques distinctives de *Tamatumani* réside dans son approche pédagogique qui privilégie les pratiques éducatives basées sur des interactions entre l'élève et le mentor, favorisant ainsi un apprentissage plus personnalisé, en adéquation avec les besoins particuliers et les réalités des travailleurs inuits. Ce programme permet non seulement de développer les compétences techniques des employés, mais favorise également un environnement d'apprentissage où les barrières culturelles sont réduites, facilitant ainsi l'intégration et le développement professionnel. Le Centre d'emploi inuit est également constitué uniquement d'employés inuits, afin de mieux soutenir les Nunavimmiut dans leur intégration et de leur offrir du soutien en cas de besoin.

Mine Raglan a en outre fait preuve d'innovation durant la pandémie de COVID-19 en concevant des affiches informatives en inuktitut pour sensibiliser les membres de son personnel aux mesures de sécurité sanitaires.

Au-delà de la traduction linguistique, l'initiative s'est démarquée par la conception du contenu créatif inspiré d'expressions québécoises et de références culturelles inuites. Cette approche, développée en collaboration avec l'équipe *Tamatumani*, visait à favoriser l'adhésion des effectifs aux nouvelles normes de sécurité en les présentant dans un format culturellement pertinent et accessible.

En plus de proposer des formations adaptées, l'organisation a également instauré des politiques de travail prenant en compte les besoins des Inuits, comme des horaires particuliers et un soutien continu durant leur parcours de carrière.



Source : Mine Raglan



Source : Institut national des mines du Québec

Deux initiatives visant à favoriser l'intégration de communautés autochtones

Une autre de leurs initiatives est la mise en place sur le site d'une cuisine destinée aux travailleuses et travailleurs nunavimmiut, leur permettant de cuisiner des repas traditionnels et de se rassembler dans un espace qui leur est propre.

Ces initiatives démontrent qu'une approche inclusive et respectueuse des diversités culturelles favorise non seulement l'épanouissement des personnes autochtones, mais contribue également à leur maintien au sein de l'organisation. En cultivant un environnement de travail valorisant la culture autochtone, Mine Raglan démontre que l'inclusion culturelle est un facteur essentiel à la rétention du personnel.

L'intégration des Autochtones dans le secteur minier représente à la fois une opportunité pour ces communautés et un défi pour notre société. Pour réussir cette intégration, il est primordial que les minières poursuivent l'adaptation de leurs pratiques, notamment par :

- la sensibilisation des équipes non autochtones aux réalités culturelles des Autochtones;
- la mise en place de programmes de formation et de soutien adaptés comme *Tamatumani*;
- l'adoption de pratiques respectueuses des modes de vie autochtones;
- un accompagnement personnalisé des travailleuses et travailleurs autochtones tout au long de leur parcours, pas seulement lors de leur embauche.

Grâce à des initiatives comme celles de Mine Raglan et à des outils pédagogiques comme celui développé par l'INMQ, des progrès notables sont réalisés pour offrir un cadre de travail et de formation plus inclusif et adapté aux besoins des Premières Nations et Inuit. L'APSM s'inspirera de ces initiatives pour renforcer ses actions de prévention en santé et sécurité du travail dans le secteur minier. En accompagnant les organisations minières dans leur prise en charge de la SST, elle veillera à améliorer la compréhension des risques spécifiques et à favoriser un milieu de travail à la fois sécuritaire et respectueux de la diversité culturelle dans les mines du Québec. •