



Prendre des mesures à l'égard de la diversité – Rapport de recherche

CHANGER LE VISAGE DE
L'INDUSTRIE MINIERE CANADIENNE
VIRAGE !

SOMMAIRE	3
Contexte et objectif	3
Méthodologie	3
Certaines constatations	3
Recommandations	4
1. INTRODUCTION	6
2 MÉTHODOLOGIE	7
2.1 Méthodes de collecte de données	7
2.2 Questions de recherche	7
2.3 Identification et recrutement de participants à la recherche	8
2.4 Remarque sur les limites et les avantages de la recherche	8
3 PRINCIPALES CONSTATATIONS CONCERNANT CHACUN DES GROUPES CIBLES	10
3.1 Peuples autochtones	11
3.2 Travailleurs d'âge mûr	14
3.3 Nouveaux canadiens	17
3.4 Personnes ayant une incapacité physique	20
3.5 Jeunes	24
3.6 Femmes	28
4 RECOMMANDATIONS	30
4.1 Pratiques clés de l'inclusion	30
4.1.1 Employeurs et les intervenants	30
4.1.2 Établissements d'enseignement postsecondaire	32
4.1.3 Syndicats	32
5 CONCLUSION	33
6 ANNEXE : FORMES DE SOUTIEN OFFERTES PAR LE CONSEIL RHIM	34

Remerciements

Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM) souhaite remercier les personnes et les organismes qui ont partagé leurs connaissances et leurs conseils pour l'élaboration du présent rapport. Le Conseil RHIM remercie tous les participants à la recherche de leur précieuse contribution et du temps qu'ils ont consacré aux discussions en ligne et aux entrevues.



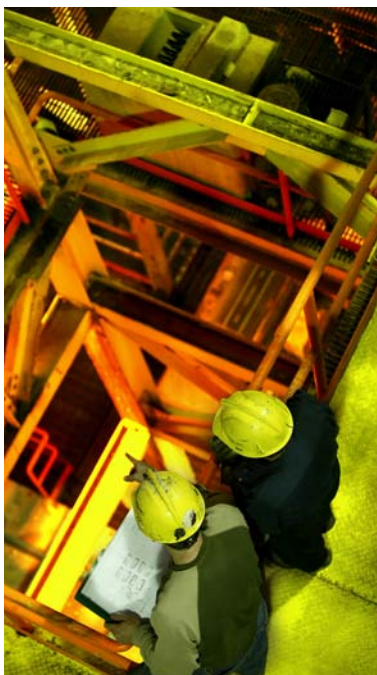
Nous aimerions particulièrement remercier les membres du Réseau du Conseil RHIM : *Prendre des mesures à l'égard de la diversité*.
Teck Resources Limited, Noront Resources, Vale, La Compagnie IOC, Cameco Corporation, IAMGOLD, De Beers et Xstrata.



Financé en partie par l'entremise du Programme des conseils sectoriel du gouvernement du Canada. Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles de l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Le Réseau de la diversité

Compte des professionnels en ressources humaines issus du secteur de l'exploitation minière à l'échelle du Canada. Ces champions de la diversité guident l'élaboration des produits livrables du projet et la mise en œuvre de stratégies d'inclusion et de diversité au sein de leurs entreprises ou sur leurs sites. Les plans stratégiques élaborés seront évalués sur une période de 18 mois afin de déterminer s'ils peuvent contribuer à la croissance des RH au sein de l'industrie minière globale.



Contexte et objectif

Dans le cadre de son initiative appelée *VIRAGE : Changer le visage de l'industrie minière canadienne*, le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM) a retenu les services de Graybridge Malkam pour diriger le projet de recherche *Prendre des mesures à l'égard de la diversité*. Cette première recherche a pour but d'aller plus loin que les travaux de recherche publiés, en étudiant les obstacles propres à l'industrie concernant l'inclusion des groupes cibles suivants au sein de l'industrie minière canadienne :

- Autochtones
- Travailleurs d'âge mûr
- Nouveaux Canadiens
- Personnes ayant une incapacité physique
- Jeunes

D'après les conclusions d'un projet antérieur, la recherche a également abordé les obstacles auxquels les femmes étaient confrontées.

Les résultats de la recherche éclaireront le Réseau *Prendre des mesures à l'égard de la diversité* (Réseau de la diversité), car ils permettront de diriger le développement de nouvelles méthodes et la mise en œuvre de plans afin d'aider les sociétés membres à attirer et à maintenir en poste des employés issus de ces groupes cibles.

Méthodologie

Les données ont été recueillies dans le cadre d'entrevues par téléphone et de discussions en ligne. Au total, 80 personnes ont participé à la recherche, laquelle a été effectuée dans huit des dix provinces, et dans un territoire. Parmi les participants à la recherche, on comptait des travailleurs individuels, des agences de soutien travaillant avec les groupes cibles, des professionnels en RH, des représentants syndicaux et des enseignants. Les travailleurs individuels ont été puisés dans les cinq groupes cibles énumérés ci-dessus, et comprenaient des employés actuels du secteur minier et des personnes qui souhaitaient travailler dans l'industrie.

Certaines constatations

Le travail dans l'industrie minière offre des avantages et des défis bien connus qui touchent tous les travailleurs. Par exemple, les conditions de travail difficiles dans des régions éloignées sont compensées par une rémunération élevée et de bonnes occasions professionnelles dans une industrie en expansion. La présente recherche vient élargir les connaissances sur le secteur minier en mettant en lumière des enjeux d'importance particulière pour les membres des groupes cibles. Le document *Prendre des mesures à l'égard de la diversité – Rapport de recherche* souligne plusieurs obstacles et solutions possibles pour chaque groupe. En bref :

- Les *Autochtones* sont confrontés à des obstacles comme :
 - Préoccupations chez l'employeur et les employés potentiels, à savoir que les niveaux de scolarité et de compétence ne satisfont pas aux conditions d'accès au marché du travail dans ce domaine
 - Connaissance limitée chez l'employeur quant à la façon d'aller chercher des candidats Métis, des Premières nations et des Inuits et de la façon d'intégrer les normes de la culture autochtone dans les processus d'embauche
- Les *travailleurs d'âge mûr* sont confrontés à des obstacles comme :
 - Difficulté à satisfaire aux exigences physiques de certains emplois
 - Accès limité à des horaires de travail et des ententes plus intéressants, comme le temps partiel, le travail contractuel, etc.
 - Accès limité aux soins de santé et aux autres services dans les régions éloignées



- Les *nouveaux Canadiens* sont confrontés à des obstacles comme :
 - Des processus complexes et inconnus concernant l'immigration, la reconnaissance des titres de compétence, le recrutement, etc.
 - Difficulté à satisfaire aux exigences d'embauche de l'industrie, comme les compétences linguistiques et l'expérience acquise au Canada
 - Difficulté à s'adapter aux cultures et aux normes de travail du Canada
 - Les endroits éloignés présentent des obstacles particuliers à l'intégration réussie des familles des travailleurs
- Les *personnes ayant une incapacité physique* sont confrontées à des obstacles comme :
 - Environnement de travail inaccessible ou difficile
 - Connaissances insuffisantes des personnes et des agences concernant l'éventail de professions dans le secteur minier accessibles et convenant aux personnes ayant une incapacité physique
 - Connaissances insuffisantes des employeurs concernant le potentiel offert par les personnes ayant une incapacité physique et la façon de les recruter
- Les *jeunes* sont confrontés à des obstacles comme :
 - Connaissances initiales limitées concernant les occasions professionnelles offertes par l'industrie
 - Difficulté à entrer dans l'industrie sans expérience préalable ou contacts personnels
 - Inquiétudes concernant la vie en région éloignée
 - Difficulté à se faire accepter par la culture du milieu de travail et à s'y intégrer
- Les *femmes* sont confrontées à des obstacles comme :
 - Souplesse organisationnelle limitée relativement aux pratiques de travail, aux horaires, au cheminement professionnel, etc.
 - Difficulté à s'intégrer dans une culture de travail dominée par les hommes
 - Peu de modèles à suivre dans des postes supérieurs

Recommandations

Les employeurs de l'industrie minière sont très intéressés et sont déterminés à recruter, à embaucher et à maintenir en poste des employés potentiels issus du secteur de la diversité. Toutefois, les employeurs ont exprimé le besoin d'obtenir un soutien supplémentaire, d'autres outils de ressources humaines (RH) et des lignes directrices pour les aider à atteindre leurs objectifs de recrutement au sein des groupes désignés.

Le présent rapport souligne plusieurs recommandations et mesures connexes à l'intention des employeurs, des établissements d'enseignement postsecondaire et des syndicats. *On reconnaît que certaines de ces recommandations sont déjà en cours.* Voici brièvement ce que comprennent les recommandations :

Pratiques clés de l'inclusion

- Élaborer et mettre en œuvre des stratégies de diversité et d'inclusion qui reçoivent l'appui de tous les niveaux de l'organisation.
- Dans le cadre de la stratégie globale de diversité et d'inclusion, élaborer, mettre en œuvre et favoriser des pratiques respectueuses au travail.

Employeurs

- Établir des plans stratégiques dynamiques afin de recruter des membres des groupes cibles
- Cibler les efforts de responsabilité sociale d'entreprise (RSE) dans les secteurs où une « prime au recrutement » est offerte
- Créer des soutiens pour des éventuels bassins de travailleurs – bien avant le recrutement ou la postulation – afin d'établir un état de préparation général
- Segmenter les besoins des différents groupes cibles et créer des démarches de communication ou de



rayonnement adaptées

- Préciser les processus à diverses étapes du cycle des RH, comme :
 - Utiliser des processus de sélection et de recrutement des meilleurs talents présentant l'employeur comme étant « facile d'approche au moment de faire des affaires avec lui », du point de vue des candidats issus des groupes désignés
 - Intégrer et inclure des employés issus des groupes désignés dans l'environnement de travail
 - Envisager d'éventuelles stratégies d'avancement au fur et à mesure que les efforts en matière de diversité porteront fruit
 - Concentrer les stratégies de maintien des effectifs sur les travailleurs d'âge mûr qui présentent des limitations physiques gênant leur capacité perçue d'assumer des rôles opérationnels

Établissements d'enseignement postsecondaire

- Déployer des efforts actifs afin d'accroître la sensibilisation au secteur chez les étudiants, particulièrement ceux inscrits dans les programmes pertinents
- Soutenir l'évaluation des titres de compétence étrangers
- Cibler la formation en apprentissage chez les jeunes seulement (dans certains cas) de façon qu'ils n'entrent pas en concurrence avec les travailleurs d'âge mûr

Syndicats

- Soutenir le recrutement et l'embauche des candidats issus des groupes désignés dans le secteur minier – grâce à des efforts déployés auprès d'employeurs individuels et auprès du Conseil RHiM
- Faire de la promotion – particulièrement en interaction avec les jeunes – de l'offre d'excellentes carrières dans ce secteur
- Appuyer la reconnaissance des titres de compétence que détiennent les travailleurs formés à l'étranger
- Soutenir un plus grand nombre de formations et une meilleure orientation en ce qui concerne les transferts de poste et la relève



« Les mines disposent de plans d'exploitation minière s'échelonnant sur 25 ans; elles devraient également disposer de plans de RH échelonnés sur 25 ans. »



Dans un avenir rapproché, l'industrie canadienne de l'exploitation minière devra relever d'importants défis au moment de répondre à la demande de travailleurs. La lente croissance de la population active, conjuguée à une population vieillissante, créera d'importantes pressions sur le marché du travail de l'industrie minière. D'après le rapport *Prévisions sur l'emploi et l'embauche dans l'industrie minière canadienne 2010* (RHIM), l'industrie minière devra embaucher environ 100 000 travailleurs d'ici 2020 afin de répondre aux changements sur le plan de l'emploi et pour remplacer les travailleurs qui partent à la retraite ou qui quittent l'industrie (en supposant que la croissance de l'industrie minière se poursuivra au rythme actuel).

Au cours des dernières années, l'industrie minière a adopté des stratégies proactives afin d'attirer, de recruter et de maintenir en poste les meilleurs talents. Les intervenants de l'industrie maintiendront et intensifieront probablement ces efforts, afin d'assurer l'offre adéquate de main-d'œuvre pour l'avenir¹.

Dans le cadre des travaux réalisés par le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM) afin de soutenir les employeurs dans l'élaboration de stratégies proactives permettant d'attirer, de recruter et de maintenir en poste les meilleurs talents, le Conseil RHIM a lancé un projet intitulé *VIRAGE : Changer le visage de l'industrie minière canadienne*.

Un élément du projet *VIRAGE* est le projet de recherche primaire *Prendre des mesures à l'égard de la diversité*, lequel porte sur les obstacles à l'inclusion des groupes cibles suivants au sein de l'industrie minière canadienne :

- Autochtones
- Travailleurs d'âge mûr
- Nouveaux Canadiens
- Personnes ayant une incapacité physique²
- Jeunes

Le rapport relate aussi des obstacles auxquels sont confrontées les femmes, d'après des résultats de recherche obtenus à la suite d'un projet de partenariat précédent avec Women in Mining (WIM) Canada intitulé *Ramp-UP: A Study on the Status of Women in Canada's Mining and Exploration Sector*³.

Le principal objectif du projet de recherche *Prendre des mesures à l'égard de la diversité* consistait à recueillir les perspectives des membres de ces groupes cibles, qu'il s'agisse d'employés actuels ou de personnes qui souhaitent travailler dans le secteur.

Le deuxième objectif consistait à recueillir les commentaires des informateurs clés suivants :

- Représentants des RH d'organisations d'exploitation minière
- Représentants d'établissements d'enseignement postsecondaire
- Représentants des syndicats de travailleurs
- D'autres experts en la matière, comme des organismes et des associations qui travaillent directement avec les membres de l'un ou de plusieurs groupes sous représentés

Les résultats de la recherche permettront d'éclairer l'élaboration d'un outil pour la diversité et d'un plan de mise en œuvre, sous la direction du Réseau de la diversité. Ce travail opérationnel aidera les employeurs dans leurs efforts pour attirer et maintenir en poste du personnel issu de ces groupes cibles.

1 *Prévisions sur l'emploi et l'embauche dans l'industrie minière canadienne 2010 – Rapport du Réseau d'information sur la main-d'œuvre de l'industrie minière*. Conseil RHIM. Juillet 2010.

2 Le Conseil RHIM a déterminé que seules les personnes ayant une incapacité physique seraient incluses dans cette recherche.

3 Les conclusions du projet de partenariat entre Women in Mining (WIM) Canada et du Conseil RHIM, *Ramp-UP*, sont énoncées ici aux fins de comparaison. Pour obtenir d'autres renseignements, consulter *Ramp-UP: A Study on the Status of Women in Canada's Mining and Exploration Sector*, accessible sur le site <http://www.mhr.ca/en/publications/resources/Ramp-UPFinal2010.pdf>



Avant de mettre la dernière main à la méthodologie et aux questions de recherche, et avant de commencer la recherche, Graybridge Malkam a travaillé en étroite collaboration avec la directrice de la recherche du Conseil RHiM, Martha Roberts, Ph. D., afin de convenir de processus et d'outils qui satisferaient aux normes du Conseil RHiM en matière d'éthique et d'intégrité de la recherche.

La description suivante présente un aperçu des méthodes utilisées dans le cadre de cette recherche.

2.1 Méthodes de collecte de données

La recherche a eu lieu entre le début du mois de décembre 2010 et la fin du mois de janvier 2011.

L'équipe de recherche a utilisé deux méthodes pour obtenir les commentaires des participants :

- **Entrevues** : Les chercheurs ont mené une entrevue téléphonique uniformisée à questions ouvertes d'environ 45 minutes auprès des membres des groupes cibles qui travaillent actuellement dans le secteur de l'exploitation minière. En outre, ils ont interrogé des personnes intéressées à travailler dans l'industrie, ainsi que des membres des groupes cibles d'intervenants clés (leaders et professionnels en RH, syndicats, enseignants et fournisseurs de services d'emploi). Chaque équipe de recherche a choisi l'entrevue comme méthode première de collecte de données, car l'entrevue offre plus de souplesse aux participants et dérange moins les horaires de travail des employeurs. De plus, le calendrier de projet ne permettait pas le recours à d'autres méthodologies, comme les groupes de discussion.
- **Discussions en ligne** : Les questions de discussion ont été affichées pendant trois semaines sur la page Facebook du Conseil RHiM, à l'intention des étudiants de niveau postsecondaire (*étudiants en exploitation minière au Canada*) ainsi que sur le groupe LinkedIn du Conseil RHiM (*professionnels en RH de l'industrie minière au Canada*).

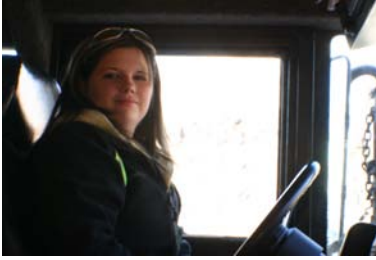
2.2 Questions de recherche

On a demandé à tous les participants quelles étaient leurs opinions et leurs expériences concernant les sujets suivants :

- Ce qu'ils considéraient comme attrayant à propos du travail dans le domaine de l'exploitation minière
- Les avantages et les inconvénients de travailler dans le secteur de l'exploitation minière
- Les défis auxquels l'industrie est confrontée au moment d'attirer et d'intégrer des membres des groupes cibles
- La façon dont les employeurs peuvent être plus efficaces pour attirer et maintenir en poste des membres des groupes cibles

Des questions particulières ont également été posées aux membres de chaque groupe cible, comme :

- **Employés actuels** : Antécédents personnels dans l'industrie; expérience du processus de recrutement; recommandations éventuelles de l'industrie à d'autres membres de leur groupe cible
- **Organismes au service des groupes cibles** : La façon dont ils travaillent avec le groupe cible; leur expérience relativement au travail avec l'industrie minière
- **Leaders et professionnels en RH** : Profils d'entreprise; intérêt relatif à l'attraction et au maintien en poste de membres des groupes cibles, les mesures prises à cet égard et l'impact de ces mesures; la façon dont la position de l'industrie minière se compare à celle des autres secteurs relativement aux groupes cibles
- **Autres informateurs clés** : La façon dont ils travaillent avec l'industrie minière; leurs perspectives sur les intérêts de l'industrie minière pour l'attraction et le maintien en poste des membres des groupes cibles par rapport aux autres secteurs



2.3 Identification et recrutement de participants à la recherche

Les participants à la recherche ont été choisis au moyen des sources suivantes :

- Membres du Réseau Prendre des mesures à l'égard de la diversité du Conseil RHIM
- Base de données du Conseil RHIM contenant les coordonnées des établissements d'enseignement postsecondaire, des syndicats de travailleurs et des conseillers en orientation
- Participation du Conseil RHIM aux événements de l'industrie
- Autres initiatives du Conseil RHIM – p. ex., le programme MentorVirtuel de l'industrie minière, le groupe LinkedIn des professionnels en RH de l'industrie minière du Canada (*Canadian Mining HR Professionals*) du Conseil RHIM, la page Facebook des étudiants en exploitation minière du Canada (*Mining Students in Canada*)
- Les contacts de Graybridge Malkam dans l'industrie avec les employeurs du domaine de l'exploitation minière, les bureaux de placement et les organisations qui sont au service des groupes cibles

Au total, 80 personnes ont participé à la recherche, laquelle se déroulait dans huit provinces et un territoire. Soixante-seize personnes ont participé aux entrevues et quatre ont affiché des commentaires sur les babillards de discussion Facebook ou LinkedIn. L'équipe de recherche a mené des entrevues auprès d'employés faisant partie des principaux groupes cibles et travaillant actuellement dans le secteur minier, au sein de six entreprises différentes.

GRUPE CIBLE	NOMBRE DE PARTICIPANTS À LA RECHERCHE
GROUPES CIBLES (TRAVAILLEURS OU AGENCES)	
Autochtones/organisations	13
Travailleurs d'âge mûr	9
Nouveaux Canadiens	17
Personnes handicapées/organisations	8
Jeunes	9
INTERVENANTS ET PRINCIPAUX INFORMATEURS	
Leaders/professionnels des RH	10
Représentants syndicaux	3
Enseignants de niveau postsecondaire	8
Enseignants de niveau secondaire et autres experts en la matière	3
TOTAL	80

2.4 Remarque sur les limites et les avantages de la recherche

Bien que l'information contenue dans ce rapport permettra d'éclairer le savoir collectif du secteur concernant les obstacles et les éléments facilitant l'attraction, le recrutement, le maintien en poste et l'avancement des bassins de talents ciblés dans l'industrie, certaines mises en garde et limites doivent être soulignées.

D'abord, le calendrier du projet, les échéances et les ressources n'ont pas été conçus pour la réalisation d'une étude représentative à grande échelle de chaque groupe. Plutôt, les chercheurs ont mené des discussions en profondeur avec un petit nombre de personnes ayant une expérience directe des obstacles auxquels sont confrontés les groupes cibles dans l'industrie de l'exploitation minière.

« Vous pouvez contempler le monde dans l'industrie minière. »

Ensuite, la recherche s'est faite de façon indépendante, sans tenir compte de la volonté des membres des groupes cibles à participer. Afin de maximiser la participation, Graybridge Malkam a collaboré avec le Conseil RHIM afin de publiciser la recherche le plus largement possible. Malgré tous ces efforts, la taille de l'échantillon de certains groupes est relativement petite.

Afin de compenser ces limites, les chercheurs se sont assurés que toute constatation signalée était corroborée par au moins un autre participant à la recherche du même ou d'un autre groupe cible. Le cas échéant, les constatations ont été validées par des recherches antérieures sur l'industrie de l'exploitation minière et d'autres industries.

On a beaucoup écrit sur les obstacles à l'emploi auxquels sont confrontés les groupes désignés dans la population active en général. La recherche actuelle va au-delà de ces travaux déjà réalisés et est axée directement sur l'industrie de l'exploitation minière au Canada. Plus particulièrement, cette étude permet à l'industrie d'entendre directement les propos des personnes issues de groupes qui pourraient contribuer grandement à satisfaire aux futurs besoins en ressources humaines du secteur.





« Élaborer un plan de recrutement stratégique qui commence avec les étudiants de premier cycle du programme d'enseignement coopératif. Ils sont plus faciles à recruter (moins d'emplois pour les étudiants de premier cycle); cela peut influencer leurs choix de carrière, et ils ont l'occasion de revenir faire des stages en entreprise subséquents. »



Cette section présente les renseignements suivants pour chaque groupe cible :

- Profil des participants à la recherche
- Avantages perçus du secteur minier
- Obstacles auxquels sont confrontés les membres de ce groupe relativement au recrutement, au maintien des effectifs et à l'avancement dans le secteur minier
- Solutions proposées pour surmonter ces obstacles

Remarque : Les constatations sont fondées sur les entrevues réalisées non seulement avec les membres des groupes cibles, mais aussi avec les représentants d'agences au service des groupes cibles, ainsi que d'informateurs clés (professionnels des RH, représentants des syndicats, enseignants et experts en la matière).

LA FAÇON DONT LES PARTICIPANTS À LA RECHERCHE PERÇOIVENT L'INDUSTRIE DE L'EXPLOITATION MINIÈRE

Avantages

Tous les participants

- Salaires et avantages généreux
- Industrie en expansion

Employés actuels

- Occasions de perfectionnement professionnel et de mobilité
- Travail intéressant
- Horaires de travail, installations et conditions de travail intéressants
- Culture de travail positive et accueillante
- Avantages pour la collectivité locale
- Ouverture face à la diversité
- Tous les employés actuels recommanderaient le secteur minier pour y faire carrière à leur famille, leurs amis et à d'autres

Inconvénients

Participants ne travaillant pas dans l'industrie

- Le secteur minier se limite à du travail manuel et physique souterrain; suppose un environnement de travail dangereux et malsain; et les exigences d'entrée sont restrictives

Employés actuels

- Le travail pendant de longues périodes dans les régions éloignées a une incidence sur les relations personnelles et familiales
- Culture de travail inclusive : « club des vieux copains »
- Priorités changeantes et instabilité en raison des demandes du marché

PROFIL DES PARTICIPANTS À LA RECHERCHE	
DÉFINITION	Autochtones (Premières nations Métis, Inuits) On n'a pas demandé précisément aux participants de divulguer à quelle population autochtone ils appartenaient, mais certains participants peuvent avoir divulgué cette information de façon volontaire
NOMBRE DE PARTICIPANTS À LA RECHERCHE	13
SITUATION ACTUELLE	9 personnes travaillant actuellement dans le secteur minier 4 représentants d'organismes travaillant auprès des peuples autochtones
EMPLACEMENT	Alberta, Colombie-Britannique, Nunavut, Territoires du Nord-Ouest, Ontario, Québec, Saskatchewan
SEXE	7 femmes; 6 hommes
EMPLOI	Les occupations des employés comprennent les relations communautaires, personne de métier, superviseur, formateur et ressources humaines Les occupations des représentants d'organismes autochtones comprennent les ressources humaines, la direction et l'établissement de liens avec la collectivité
DURÉE D'EMPLOI DANS L'INDUSTRIE	La durée d'emploi moyenne au sein de l'industrie pour les personnes qui travaillent actuellement dans ce domaine était de 10 ans, variant de 7 mois à 32 ans

« Élaborer un plan de formation stratégique à long terme avec les collectivités des Premières nations afin de préparer les employés éventuels. »



3.1 Peuples autochtones



Thèmes issus de la documentation

Les recherches précédentes ont permis de décrire plusieurs obstacles liés à l'emploi auxquels sont confrontés les peuples autochtones dans un éventail d'industries. On compte principalement parmi ces obstacles les suivants :

- Des niveaux de compétence et de scolarité ne satisfaisant pas aux normes établies de l'industrie
- Un accès limité aux programmes de formation et de perfectionnement dans les collectivités locales
- Le racisme et la discrimination au travail
- La connaissance limitée qu'ont les employeurs des normes autochtones, et l'adaptation limitée de celles-ci, comme les méthodes de communication et les traditions culturelles
- Les obstacles auxquels sont confrontés les travailleurs individuels qui déménagent dans les environnements urbains aux fins de formation ou d'occasions d'emploi
- Le manque de connaissances qu'ont les employeurs des pratiques efficaces de recrutement, de sélection et de maintien des effectifs auprès des peuples autochtones

La littérature recommande souvent des solutions comme :

- L'investissement dans des programmes de formation afin de développer les compétences et d'offrir une expérience de travail structurée et pertinente
- Un soutien individualisé pour la transition et l'intégration dans le milieu de travail ou dans l'environnement de formation, y compris l'accès à des formateurs en milieu de travail, des mentors et des aînés
- La sensibilisation culturelle pour les employeurs, les superviseurs et les gestionnaires, les collègues et les travailleurs autochtones
- Des pratiques d'emploi souples et respectueuses de la culture

La documentation comporte également certaines conclusions relativement à l'industrie minière, par exemple, la recherche et les études de cas réalisées auprès des Premières nations cries ont confirmé ces obstacles et l'efficacité de telles solutions.

Le recrutement pourrait être amélioré en « préparant les gens en leur offrant de la consultation individuelle afin qu'ils sachent à quoi s'attendre, et être transparent dans le processus. »



« Le plus important pour attirer les Autochtones à la formation est de garantir un stage de « formation en cours d'emploi ». Cela peut donner une bonne idée de l'emploi aux employés éventuels et une bonne chance aux deux parties d'évaluer ce que l'employé et l'employeur ont à s'offrir. Cette formation est fondamentale pour attirer de jeunes employés. »

Dans le cadre de cette étude, les chercheurs ont mené des entrevues auprès d'employés travaillant actuellement dans le secteur minier, ainsi qu'auprès d'organisations travaillant avec des peuples autochtones afin d'explorer ces thèmes ainsi que tout autre obstacle propre à l'industrie de l'exploitation minière.

Avantages de l'exploitation minière

Les personnes interrogées ont relevé des avantages comme une rémunération et des avantages intéressants, des occasions de perfectionnement professionnel et personnel et l'occasion de travailler relativement près de la collectivité. Ils ont également relevé des occasions d'emploi et de développement pour les Autochtones, et d'investissement pour les collectivités autochtones et du Nord.

Obstacles relevés

Selon les informateurs clés, les Autochtones sont le groupe le plus ciblé de l'industrie, en grande partie parce qu'il s'agit du bassin de travailleurs le plus accessible et de la population croissant le plus rapidement étant disponible à de nombreux employeurs du secteur minier. Plusieurs participants considèrent l'industrie de l'exploitation minière comme se trouvant un pas devant les autres secteurs en ce qui a trait à l'inclusion des peuples autochtones.

Néanmoins, il existe de nombreux obstacles qui gênent l'attraction, le recrutement et le maintien des effectifs et l'avancement des Autochtones dans le secteur minier :

- Certains employeurs signalent qu'ils ne savent pas où aller ou qui aborder afin d'accéder à des travailleurs potentiels au sein des peuples autochtones. Un bon nombre d'entreprises sont toutefois au courant des collectivités des Premières nations grâce à des Ententes sur les répercussions et les avantages (ERA) signées avec ces collectivités. Ces ERAs aident à déterminer les attentes en matière de formation à l'emploi, de recrutement et d'avancement.
- D'autres employeurs ont parlé des faibles niveaux de scolarité qui gênent leurs efforts de recrutement. Dans l'ensemble, de nombreux employeurs sont d'avis que leur entreprise doit s'engager à appliquer une stratégie d'emploi autochtone qui englobe des objectifs d'emploi à l'appui de leurs objectifs dans ce domaine.
- Un autre défi relevé à la fois par les employeurs et les employés autochtones est le manque de sensibilisation à la culture, tant de la part de l'employeur que de l'employé. Les participants ont exprimé des préoccupations comme les stéréotypes que nourrissent les employeurs à propos des travailleurs autochtones, ainsi que les difficultés pour les Autochtones en ce qui a trait aux enjeux sociaux et aux inquiétudes associés au fait de devoir quitter leur collectivité.
- Bien que peu de défis aient été mentionnés en ce qui concerne l'avancement, l'absence de modèles à suivre dans les échelons supérieurs et le perfectionnement limité des compétences ont été présentés comme d'éventuels obstacles.

Solutions recommandées

La recherche a révélé deux écoles de pensée concernant les solutions possibles pour soutenir l'embauche d'employés autochtones dans le secteur minier.

- Certains participants, employés et organismes autochtones étaient d'avis que l'industrie devait répondre par des politiques claires, distinctes et créatrices qui pouvaient être différentes des autres politiques concernant les employés, afin de soutenir l'embauche et le maintien en poste des travailleurs autochtones. Par exemple, les employeurs du secteur minier devraient faire preuve de souplesse pour permettre aux Autochtones de quitter les lieux de travail afin d'assister aux réunions familiales, de chasser sur la terre et d'assister à des cérémonies culturelles.

Obstacles

- Les employeurs ne savent pas comment trouver des bassins de travailleurs
- Compréhension insuffisante de la culture autochtone
- Préjugés et stéréotypes
- Enjeux sociaux sous-jacents
- Manque d'éducation et qualifications minimales
- Accommodement limité des coutumes autochtones
- Faible niveau de compétence disponible et absence de possibilités de perfectionnement
- Nombre insuffisant de modèles à suivre

Solutions

- Compréhension de la culture
- Expertise autochtone en RH
- Éducation concernant l'industrie et les occasions qu'elle offre
- Établissement de relations avec les collectivités
- Optimisation des ententes avec les collectivités
- Adaptation des solutions aux régions
- Réponse compensatoire et souplesse
- Étude d'une planification stratégique permettant de déterminer les objectifs d'emploi

- D'autres personnes interrogées ont mentionné carrément que les politiques d'emploi *devaient* être les mêmes pour tous les employés, mais suffisamment souples pour permettre aux employés de choisir la façon dont ils utilisent leurs journées de congé (p. ex., pour la saison de la chasse, assister à des cérémonies ou des réunions familiales).

Les deux perspectives ressortaient de manière évidente lorsque nous avons interrogé les employeurs du secteur minier. Certains employeurs avaient déjà créé des politiques sur les employés particuliers qui étaient adaptées aux employés autochtones. D'autres employeurs de l'industrie avaient créé des types de politiques générales et souples ainsi que des mécanismes de soutien pour faciliter le recrutement, l'embauche et le maintien en poste des travailleurs autochtones.

Les entrevues ont permis de déterminer clairement que l'industrie de l'exploitation minière doit travailler davantage pour attirer des employés autochtones. Cependant, les participants ont également affirmé que les peuples autochtones et les collectivités devaient mieux s'informer sur les occasions offertes dans le secteur, et prendre connaissance de l'éthique de travail et des attentes qu'il faut respecter pour réussir.

Les employeurs du secteur minier doivent continuer d'offrir un soutien à la formation et au perfectionnement pour les Autochtones. Ces efforts aideront les employeurs à communiquer et à soutenir les efforts de recrutement, l'embauche et les occasions d'avancement pour les Autochtones qui cherchent à faire carrière dans le secteur minier. Le fait qu'un Autochtone fasse partie de l'équipe des ressources humaines, et le recours à des gestionnaires, des services de ressources humaines et des employés ayant reçu une formation sur l'accroissement de la sensibilisation à la culture et aux coutumes autochtones ont également été mentionnés comme étant des solutions clés.

Les employeurs doivent continuer à offrir plus d'occasions d'éducation au sein de la collectivité et davantage d'interactions avec les collectivités autochtones afin d'informer les Premières nations, les Métis et les Inuits des occasions offertes par le secteur minier. Ces types de communication stimuleront également les occasions pour les Autochtones d'envisager ces emplois à titre de première étape vers une carrière « plutôt que comme simplement un autre emploi », puisque cette dernière perception pourrait ne pas inspirer l'engagement à rester dans le secteur à long terme.



PROFIL DES PARTICIPANTS À LA RECHERCHE

DÉFINITION

Plus de 50 ans

NOMBRE D'ENTREVUES

9

SITUATION ACTUELLE

L'ensemble des 9 employés travaillant actuellement dans l'industrie de l'exploitation minière

EMPLACEMENT

Colombie-Britannique, Québec, Terre-Neuve et Labrador, Saskatchewan

SEXE

9 men

EMPLOI

Les occupations des employés comprenaient contremaître, ressources humaines, technicien, personne de métier, formateur et superviseur

DURÉE D'EMPLOI DANS L'INDUSTRIE

La durée moyenne de temps d'emploi au sein de l'industrie pour les personnes occupant actuellement un emploi dans ce domaine était de 24 ans, variant de 2,5 à 32 ans

AUTRES SECTEURS

DANS LESQUELS ILS ONT TRAVAILLÉ

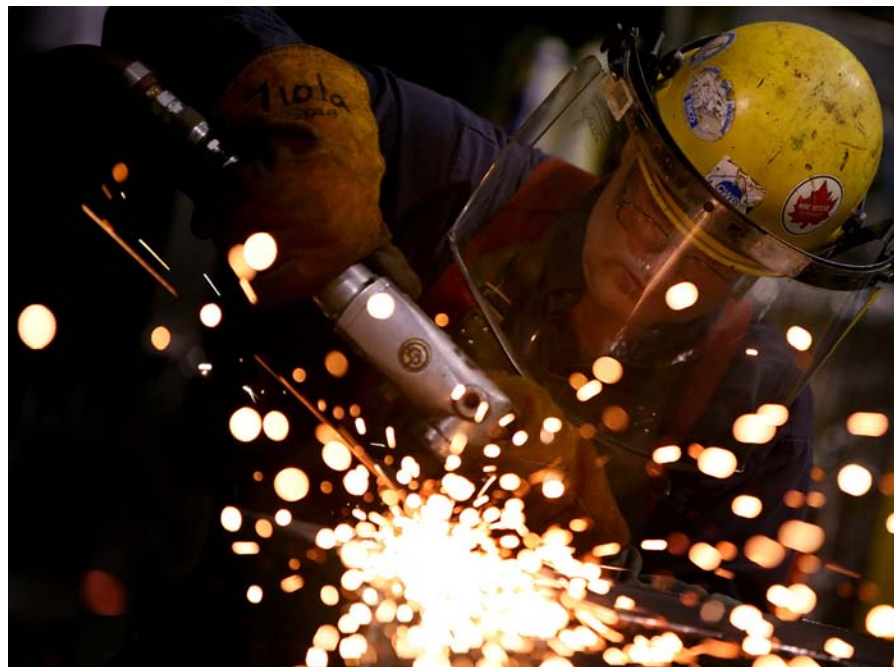
2 des 9 employés avaient quitté d'autres secteurs (foresterie et finance) au cours des cinq dernières années

« Un horaire de travail et de pauses plus souple pourrait aider – pauses plus longues et horaire modifié. »



« J'ai beaucoup à partager, et je pourrais consacrer beaucoup de temps au mentorat. »

3.2 Travailleurs d'âge mûr



Thèmes issus de la documentation

Bien que les travailleurs d'âge mûr ne représentent pas actuellement un groupe sous représenté dans l'industrie, le maintien en poste des employés actuels et l'attraction de travailleurs d'âge mûr à partir d'autres secteurs constituent des éléments importants de la gestion de la pénurie de compétences minières. Les recherches précédentes ont permis de décrire plusieurs obstacles liés à l'emploi auxquels sont confrontés les travailleurs d'âge mûr, dans un éventail d'industries. Voici les principaux :

- Éléments financiers dissuasifs dans les systèmes de pensions, les régimes fiscaux, etc.
- Dispositions concernant la retraite obligatoire
- Désir de travailler à temps partiel ou de façon saisonnière
- Exigences physiques de certains postes
- Niveaux de scolarité inférieurs chez les travailleurs d'âge mûr, et niveaux de participation inférieurs à des formations liées à l'emploi financées par l'employeur
- Attitudes et perceptions négatives de l'employeur à l'égard des travailleurs d'âge mûr

Les solutions recommandées comprennent souvent :

- Examen des régimes de pensions, de retraite, de rémunération et d'avantages sociaux afin de satisfaire de manière plus efficace aux besoins des travailleurs d'âge mûr
- Utilisation améliorée des modalités de travail flexibles comme le temps partiel, le travail saisonnier, le travail contractuel, la retraite progressive et les heures et lieux de travail flexibles
- Une conception d'emploi adaptée et des accommodements concernant les aspects que trouvent plus exigeants les travailleurs d'âge mûr
- Sensibilisation accrue aux différences générationnelles et aux caractéristiques inclusives du milieu de travail qui sont importantes pour les travailleurs d'âge mûr
- Occasions d'offrir des services de mentorat et le transfert de savoir aux jeunes travailleurs

« Si on a vécu toute sa vie dans une autre région, on a créé des liens familiaux et on s'est tissé un réseau d'amis et de relations. Lorsqu'on vient s'établir dans une ville minière, il peut être difficile de s'intégrer. »



© 2011 Photos.com

« Oui, je le recommande aux travailleurs plus anciens. Les avantages et salaires sont bons, et le travail est plus stimulant. »



Les entrevues réalisées auprès de neuf employés travaillant actuellement dans le secteur minier ont été réalisées afin d'étudier ces thèmes ainsi que tout autre obstacle propre à l'industrie de l'exploitation minière.

Avantages de l'exploitation minière

Comme bon nombre des groupes cibles, les travailleurs d'âge mûr sont attirés vers l'industrie de l'exploitation minière en raison du salaire, du travail intéressant et des occasions de progression. Toutefois, certains de ces travailleurs ont indiqué qu'ils avaient vieilli, qu'ils étaient devenus moins intéressés par la rémunération et qu'ils étaient davantage attirés par des conditions de travail plus flexibles et moins stressantes, un « style de vie amélioré », des avantages en matière de santé et de nouvelles occasions. Les participants ont affirmé qu'ils seraient attirés par du travail temporaire, contractuel ou à temps partiel.

Plusieurs participants ont mentionné que les généreux avantages sociaux en matière de santé étaient le principal facteur qui les incitait à conserver leur emploi. Certains avaient prévu prendre leur retraite plus tôt, mais en raison d'une maladie au sein de la famille ou de l'état de santé de leur conjoint et des dépenses médicales importantes, ils ont décidé de rester sur le marché du travail jusqu'à 65 ans. Le fait de ne travailler que dans une seule installation plutôt que d'avoir à se déplacer selon le lieu de travail (comme dans l'industrie de la construction) était également considéré comme un avantage.

Obstacles relevés

En raison des exigences physiques de certains aspects du travail, de nombreux travailleurs décident de quitter l'industrie. Bon nombre d'entre eux ont mentionné qu'ils pourraient accepter un travail moins exigeant sur le plan physique ou moins stressant, mais qu'ils souhaitent maintenir leur niveau de rémunération.

Bon nombre d'entre eux ont également mentionné que, au fur et à mesure qu'ils vieillissaient, les endroits éloignés et le travail par quarts étaient moins attrayants. De plus, ils ont exprimé des préoccupations concernant l'obtention de services médicaux, puisque de nombreuses régions éloignées comptent peu de médecins, de dentistes, d'optométristes ou d'autres professionnels de la santé. Les travailleurs d'âge mûr trouvent également difficile de quitter leur famille et leurs amis et que la distance qui les séparent de leur domicile est difficile pour entretenir leurs relations. En outre, certains travailleurs d'âge mûr en transition qui se sont habitués à vivre dans de plus grands centres urbains trouvent difficile de s'intégrer dans une plus petite collectivité et d'y vivre.

En ce qui concerne la culture de travail, un participant a mentionné qu'il envisageait de quitter l'entreprise pour laquelle il travaille en raison de l'attitude des jeunes employés qui souhaitent « progresser à tout prix, peu importe ce qu'il faut faire pour y arriver ». Un autre participant était d'avis que les « processus de motivation sont plus orientés sur la faute que sur l'encouragement » et qu'il ne se sentait pas valorisé pour sa contribution.

Les personnes interrogées ont remarqué que bon nombre d'employés proviennent des industries de la foresterie, de la construction et de l'industrie pétrolière et gazière. Dans le processus, certains ont même perdu leur régime de pensions et leur ancienneté. Les employeurs de l'industrie de l'exploitation minière pourraient souhaiter envisager de profiter des compétences que les travailleurs ont acquises dans d'autres industries en leur offrant des occasions de travail sous supervision ou des occasions connexes afin qu'ils appliquent ces compétences dans le secteur minier.

Ces travailleurs souhaiteraient recevoir une autre formation si on leur offrait du travail dans le secteur. Un participant a mentionné que de nombreux travailleurs provenant d'autres secteurs avaient toujours besoin d'une formation supplémentaire pour travailler avec les technologies et l'équipement d'exploitation minière spécialisés.

Obstacles

- Emplacement éloigné des sites
- Exigences physiques de certains emplois
- Formation requise pour intégrer des travailleurs provenant d'autres industries
- Horaires axés sur le travail par quarts

Solutions

- Évaluation de la condition physique
- Formation visant l'acquisition de compétences
- Offre d'horaires flexibles, et de travail à temps partiel ou contractuel
- Transition vers des rôles de supervision, de formation ou d'encadrement

Plusieurs participants ont indiqué qu'ils considéraient la nature cyclique dictée par le marché de l'industrie de l'exploitation minière comme étant un inconvénient.

Solutions recommandées

Afin d'attirer et de maintenir en poste des travailleurs d'âge mûr, les employés peuvent offrir des occasions de formation d'appoint et différents types de travail pour les employés qui ne sont plus en mesure de satisfaire aux exigences physiques du poste ou qui ne souhaitent plus y satisfaire.

Ils peuvent aussi offrir des avantages et des conditions de travail qui conviennent mieux aux travailleurs d'âge mûr. Les participants ont mentionné qu'ils apprécieraient un cheminement de carrière qui les aiderait à passer à un travail moins physique, comme formateur ou consultant. Un programme de mentorat, ou l'embauche de travailleurs d'âge mûr en tant que formateur de la nouvelle génération de travailleurs, serait attrayant pour bon nombre de ces personnes.

Quelques participants ont proposé que des incitatifs de maintien en poste puissent comprendre des facteurs comme l'obtention d'une prime d'engagement à l'égard de la nouvelle entreprise pendant une période de temps donnée ou l'offre d'options d'achat d'actions.



PROFIL DES PARTICIPANTS À LA RECHERCHE

DÉFINITION

Vivre au Canada depuis moins de cinq ans (à l'exception des travailleurs temporaires)

NOMBRE D'ENTREVUES

17

SITUATION ACTUELLE

11 employés travaillant actuellement dans l'industrie de l'exploitation minière

6 personnes intéressées à trouver de l'emploi dans le secteur

EMPLACEMENT

Alberta, Colombie-Britannique, Ontario

SEXE

14 hommes; 3 femmes

EMPLOI

Les occupations des employés comprenaient ingénieur, superviseur et personne de métier

DURÉE D'EMPLOI DANS L'INDUSTRIE

En ce qui concerne les employés travaillant actuellement dans le secteur minier, la durée d'emploi moyenne dans l'industrie était de 4,5 ans

Pour les personnes interrogées dans l'ensemble, la durée d'emploi au sein de l'industrie variait de 0 à 20 ans

DURÉE DU SÉJOUR AU CANADA

Employés potentiels : de 2 mois à 1 an

Employés actuels : de 6 mois à 5 ans

PAYS D'ORIGINE

Australie, Cameroun, Érythrée, Inde, Iran, Jamaïque, Nouvelle-Zélande, Nigéria, Pérou, Afrique du Sud, Royaume-Uni, États-Unis, Venezuela

« On aurait pu en faire plus pour assurer l'intégration dans la vie canadienne. On doit se débrouiller pour s'intégrer au Canada – ouverture de comptes bancaires, achat d'une maison, etc. »

3.3 Nouveaux Canadiens



Thèmes issus de la documentation

Les recherches précédentes ont décrit plusieurs obstacles liés à l'emploi auxquels sont confrontés les nouveaux Canadiens dans un éventail d'industries. Les principaux obstacles comprennent :

- Difficulté à obtenir une reconnaissance des titres de compétence obtenus à l'extérieur du Canada
- Compétences linguistiques et expérience « pertinente » (souvent « canadienne ») ne correspondant pas aux exigences énoncées par les employeurs
- Les employeurs et les nouveaux Canadiens ne connaissent pas les différences culturelles souvent subtiles qui sont importantes dans les processus de recrutement, de maintien en poste et d'avancement, comme le niveau de scolarité, le style de curriculum vitae, le modèle de communication pendant les entrevues et les styles de gestion attendus, etc.
- La connaissance limitée qu'ont les employeurs des pratiques de recrutement efficaces au moment de mener des initiatives de rayonnement et de tenter d'attirer de nouveaux Canadiens
- Le racisme, la discrimination, les stéréotypes ou un manque d'inclusion dans le milieu de travail
- Des politiques et des pratiques organisationnelles qui ne tiennent pas adéquatement compte des différences culturelles

Les solutions recommandées comprennent souvent :

- Des processus simplifiés de reconnaissance des titres de compétence obtenus à l'étranger
- Une formation sur la sensibilisation et une formation axée sur les compétences afin d'aborder les différences culturelles
- Une formation en anglais ou en français langue seconde (ALS ou FLS), particulièrement liée à l'emploi
- Des mécanismes de rayonnement ciblés
- Un soutien au transfert, y compris le mentorat, afin de naviguer efficacement dans les normes et la culture du milieu de travail au Canada
- L'examen des politiques et des pratiques afin de créer un milieu de travail inclusif

L'équipe de recherche a interrogé 17 immigrants récents afin d'explorer ces thèmes ainsi que tout autre obstacle propre à l'industrie de l'exploitation minière.

« Les employeurs devraient offrir de l'aide à la famille. Souvent le travailleur est heureux, mais les membres de la famille ne le sont pas. »



© 2011 Photos.com

« Il peut être très difficile pour un nouvel immigrant de consulter un site Web. Je n'ai pas postulé en raison de la nature trop impersonnelle de la demande d'emploi par site Web. »



© 2011 Photos.com

Avantages de l'exploitation minière

Par rapport aux autres pays miniers, le Canada est bien perçu par les nouveaux immigrants en ce qui concerne les occasions d'emploi, en raison de sa réputation concernant les bonnes conditions de travail et la sécurité. Les personnes interrogées ont indiqué que le style de vie au Canada, la possibilité d'aventures et de voyages, et les salaires attrayants constituaient également des facteurs incitant le choix du Canada plutôt que d'autres pays.

Obstacles relevés

Notre recherche démontre toutefois que l'expérience des nouveaux Canadiens au moment d'intégrer le secteur minier peut varier, selon des facteurs comme leur pays d'origine, leurs compétences linguistiques, la reconnaissance des titres de compétence et leurs antécédents raciaux et ethniques.

Les participants qui vivaient précédemment en Europe, aux États-Unis ou dans les pays du Commonwealth ont vécu des expériences différentes par rapport aux nouveaux Canadiens provenant des pays en développement. La reconnaissance des titres de compétence ne semblait pas problématique pour les personnes provenant de l'Europe, des États-Unis et des pays du Commonwealth. C'est toutefois le contraire pour les ressortissants de l'Inde et des pays d'Afrique, où la reconnaissance des titres de compétence exigeait souvent de ces personnes qu'elles retournent aux études au Canada.

L'expérience des participants variait également selon qu'ils avaient trouvé un emploi avant d'immigrer au Canada ou après. Par exemple, certains répondants ont indiqué que leurs employeurs avaient été très utiles en ce qui concerne le processus d'immigration et s'étaient montrés très accueillants. Toutefois, d'autres ont indiqué qu'ils auraient souhaité obtenir plus d'aide concernant leur intégration, par exemple l'offre de renseignements sur la culture canadienne et sur les aspects pratiques de la vie au Canada (p. ex., soins de santé, régime fiscal). Les personnes interrogées ont mentionné que certaines des familles avaient eu de la difficulté à trouver du travail ou à s'intégrer dans de plus petites collectivités. Elles proposent que si les employeurs pouvaient offrir un soutien à leur famille (p. ex., aider le conjoint à trouver du travail), l'intégration serait beaucoup plus facile.

Les immigrants qui n'avaient pas d'emploi à leur arrivée au Canada ont été confrontés à de nombreux défis. Le processus était très long et différent de ce à quoi ils étaient habitués. Par exemple, bon nombre d'entre eux n'étaient pas familiers avec la postulation en ligne et ont trouvé cette méthode impersonnelle. Les participants ont mentionné que l'industrie semble embaucher sur la base de « contacts », ce qui rend la tâche difficile pour l'obtention d'un emploi pour les « travailleurs en marge ». Bon nombre sont d'avis que les occasions d'emploi sont « cachées ». D'autres mentionnent s'être sentis visés par des préjugés pendant les entrevues, et que l'industrie profiterait d'une formation culturelle.

Comme c'est le cas pour de nombreux immigrants au Canada, les participants à l'entrevue ont mentionné que la reconnaissance des titres de compétence était problématique au moment de chercher un emploi. De nombreux immigrants ont dû retourner aux études ou accepter de travailler à un poste de niveau inférieur aux compétences qu'ils pouvaient offrir. Les employeurs ont mis beaucoup d'accent sur « l'expérience canadienne »; plusieurs participants ont ressenti que les employeurs étaient préoccupés par le fait qu'ils n'étaient pas adéquatement qualifiés, malgré leur éducation et leur expérience antérieures. Un participant a mentionné que, par rapport à son pays d'origine, les attentes du Canada concernant les rôles des professionnels étaient différentes; dans son pays d'origine, par exemple, l'utilisation d'un ordinateur relevait des secrétaires et l'employeur lui fournissait les services d'un chauffeur pour le transporter au travail.

La langue est également un obstacle. Cela concerne non seulement la capacité de parler français ou anglais, mais aussi d'appliquer la terminologie utilisée dans l'industrie de l'exploitation minière au Canada.

Obstacles

- Difficulté à faire reconnaître les qualifications
- Langue et communication
- Intégration dans la culture canadienne
- Processus d'immigration
- Adaptation au système de recrutement du Canada
- Demande d'expérience canadienne
- Attentes et rôles différents pour les professionnels au Canada
- Absence d'occasions concernant des postes de plus haut niveau
- Conditions de travail

Solutions

- Possibilités de mobilité et d'avancement
- Ouverture vers de nouvelles perspectives des immigrants
- Plus grande souplesse et réponse compensatoire pour le recrutement
- Renseignements plus pratiques sur l'intégration et un soutien de la famille
- Aide concernant la reconnaissance des titres de compétence et d'immigration
- Annonce d'avantages sociaux offerts par l'industrie et des avantages associés à la vie au Canada

« L'équilibre travail-vie est vraiment bon au Canada – devrait être mieux mis en évidence et commercialisé. »

La plupart des personnes interrogées ont mentionné que les Canadiens étaient très serviables et accueillants, une fois que les nouveaux arrivants avaient trouvé un emploi. D'autres ont mentionné que, étant donné qu'ils avaient fait face à des malentendus avec leurs collègues, il aurait été bénéfique pour les organismes canadiens d'offrir une formation culturelle.

Solutions recommandées

Bon nombre de nouveaux Canadiens provenant de pays en développement sont habitués à des interactions plus personnelles tout au long du processus d'embauche. Par conséquent, certains des nouveaux Canadiens à la recherche d'un emploi ont proposé qu'il soit utile que les employeurs assistent aux foires d'emploi, et accusent réception des demandes d'emploi et offrent aux chercheurs d'emploi des rétroactions concernant leur demande.

Plusieurs nouveaux Canadiens à la recherche d'un emploi ont également laissé entendre que les employeurs éventuels pourraient offrir des périodes d'essai de trois mois, ou des stages, afin de les aider à acquérir une expérience au Canada et d'offrir à l'employeur l'occasion de les évaluer en tant que futurs employés.

Pour de nombreux nouveaux Canadiens, un cheminement professionnel structuré et des occasions d'avancement sont des éléments importants. Ils ont mentionné que la haute direction était souvent de race blanche, composée d'hommes et de gens plus âgés; ils auraient aimé y voir plus de diversité.

En ce qui concerne la culture de travail, des facteurs de maintien en poste importants ont été mentionnés, comme le sentiment d'acceptation et la possibilité d'être entendus.

Certains participants ont recommandé que les employeurs offrent plus de soutien au conjoint et à la famille, particulièrement si l'emploi nécessite une réinstallation dans une collectivité éloignée. D'autres ont mentionné que parfois, l'employé se sent bien intégré, mais ce n'est pas le cas pour les membres de sa famille.

D'autres recommandations formulées par les répondants pour aider l'industrie à attirer et à maintenir en poste de nouveaux Canadiens comprenaient un plus grand soutien de la part de l'industrie concernant la reconnaissance des titres de compétence, l'obtention de titres professionnels et une participation accrue au processus d'immigration.

Les nouveaux Canadiens – particulièrement ceux provenant de pays en développement – ont remarqué que les employeurs pourraient mieux présenter le style de vie au Canada au moment d'annoncer des postes à l'étranger. Par exemple, ils pourraient souligner la proximité avec les villes, les occasions de loisirs pour les familles et les avantages qu'offrent les grands espaces du Canada.

PROFIL DES PARTICIPANTS À LA RECHERCHE

DÉFINITION

Seulement les personnes ayant une incapacité physique

NOMBRE D'ENTREVUES

8

SITUATION ACTUELLE

1 employé travaillant actuellement dans le secteur minier

7 représentants d'agences de placement ou d'associations au service de personnes ayant une incapacité

EMPLACEMENT

Ontario, New Brunswick, Saskatchewan

SEXE

3 hommes; 4 femmes

EMPLOI

L'occupation de l'employé travaillant dans le secteur minier était dans le domaine de la supervision

Les occupations des représentants des organisations comprenaient conseiller en réadaptation, conseiller pédagogique ou d'orientation professionnelle, gestionnaire de projet, coordonnateur des services régionaux, ergonomiste et directeur

Les principaux secteurs d'activités des organisations comprenaient : l'offre de services de réadaptation et d'emploi aux personnes ayant une incapacité physique particulière; l'offre de services aux travailleurs blessés et la réalisation de recherches; l'offre de services aux employeurs qui cherchent à recruter; et l'évaluation des exigences physiques des emplois et des lieux de travail

DURÉE D'EMPLOI DANS L'INDUSTRIE

L'employé travaillant dans le secteur minier qui a été interrogé travaillait dans ce secteur depuis 27 ans

« Il est important pour une organisation de ne pas laisser les choses aller lorsqu'une personne handicapée est embauchée. Certains employés handicapés peuvent préférer qu'une vérification soit faite après leur arrivée; d'autres non. »

3.4 Personnes ayant une incapacité physique



Thèmes issus de la documentation

Des recherches antérieures ont décrit plusieurs obstacles liés à l'emploi auxquels sont confrontées les personnes ayant une incapacité, dans une variété d'industries. Ces principaux obstacles sont les suivants :

- Des environnements de travail qui ne sont pas entièrement accessibles
- Des pratiques non inclusives au sein des lieux de travail (processus de réunion, etc.)
- Des stéréotypes et des idées fausses chez les employeurs et les collègues de travail concernant les personnes ayant une incapacité
- Des préoccupations de l'employeur et un manque de connaissances concernant les accommodements pour les personnes ayant une incapacité
- Une connaissance limitée de la part des personnes ayant une incapacité, des conseillers en emploi et des agences, etc. concernant les occasions offertes dans certaines industries
- Des milieux de travail et des pratiques de RH, des programmes et des politiques qui ne satisfont pas toujours aux besoins des personnes ayant une incapacité (horaires et lieux de travail flexibles, accommodements dans le cadre du processus d'embauche, etc.)
- Absence d'initiatives de rayonnement ciblées à l'intention des personnes ayant une incapacité
- Hésitation de la part de certaines personnes ayant une incapacité à déclarer leur incapacité et à chercher à obtenir des accommodements utiles et pertinents

Les solutions recommandées comprennent souvent :

- Rendre le lieu de travail accessible
- Au moyen de l'examen des exigences d'emploi, déterminer toute exigence qui n'est pas *bona fide* et qui peut constituer des obstacles systémiques; introduction d'accommodements pertinents
- Mise en place de pratiques de travail, de politiques et de programmes inclusifs
- Rayonnement actif aux fins de recrutement
- Formation sur la réceptivité et la sensibilisation au sein du milieu de travail

« La formation psychosociale avec la main-d'œuvre actuelle atténue le choc et l'embarras lorsqu'une personne handicapée se présente en milieu de travail. »



« Quelqu'un au niveau des RH doit aller fouiller dans les demandes à la CSPAAAT pour constater que les personnes handicapées font généralement moins de réclamations et prennent moins de congés de maladie que les autres employés. »

Les chercheurs ont mené huit entrevues afin d'étudier ces thèmes et d'autres obstacles propres à l'industrie de l'exploitation minière. La plupart des personnes interrogées étaient des représentants d'agences offrant un soutien lié à l'emploi aux personnes ayant une incapacité. Pour les besoins de la présente recherche, les entrevues étaient exclusivement centrées sur les personnes ayant une incapacité physique.

Avantages de l'exploitation minière

Parallèlement à d'autres groupes décrits dans cette recherche, les membres de ce groupe ont souligné les bons salaires et les occasions d'apprentissage et de perfectionnement comme étant des caractéristiques attrayantes d'une carrière dans le domaine de l'exploitation minière. Les personnes interrogées ont également mentionné que l'éventail d'emplois dans le secteur minier permettait de miser sur l'éducation et les compétences d'une personne ayant une incapacité. On a également déterminé que certains emplois dans le domaine de l'exploitation minière étaient de nature attrayante, car, selon leur incapacité, certaines personnes préféraient le travail solitaire.

Obstacles relevés

Les entrevues menées auprès d'employeurs, d'intervenants de l'industrie et d'organisations travaillant avec des personnes ayant une incapacité ont révélé que l'attraction proactive et le maintien en poste de personnes ayant une incapacité demeurent des thèmes relativement inexplorés en ce qui concerne l'industrie de l'exploitation minière.

De nombreux employeurs ne considèrent pas ce groupe cible en raison de plusieurs facteurs, dont le manque de connaissances de la part des employeurs en ce qui concerne ce en quoi consiste une incapacité physique; les qualifications et les capacités des personnes ayant une incapacité; et le niveau d'effort nécessaire pour accommoder et intégrer de tels employés dans le milieu de travail.

Du point de vue des personnes ayant une incapacité étant à l'extérieur de l'industrie, deux problèmes pourraient contribuer à l'idée préconçue qu'une carrière dans le secteur minier est impossible. Le premier problème concerne le manque de connaissances quant à la variété et à l'éventail d'emplois offerts dans le secteur minier; le deuxième problème concerne les perceptions que l'environnement de travail n'est pas sécuritaire et n'est pas accessible. Ces facteurs peuvent avoir contribué à la difficulté à recruter des membres de ce groupe cible pour cette recherche.

Dans l'industrie de l'exploitation minière, un groupe particulier de personnes ayant une incapacité est composé de travailleurs qui retournent au travail après avoir été victimes d'un accident de travail. En ce qui concerne les travailleurs blessés, un important problème concernant le maintien en poste est le manque de programmes détaillés facilitant le retour au travail. D'après un représentant d'une organisation, « la pire chose à faire est d'affecter un mineur ayant un problème de dos à du travail de bureau ».

Solutions recommandées

Les participants ont recommandé que les employeurs établissent des partenariats avec les organisations spécialisées dans le travail avec les personnes ayant une incapacité, et consultent ces organisations. Ces dernières peuvent offrir de nombreux conseils aux entreprises qui cherchent à attirer et à maintenir en poste plus d'employés ayant une incapacité, y compris en offrant le modelage de postes et des services d'évaluation des emplois et des lieux de travail à ces employeurs. Certaines organisations ont également affirmé qu'elles pouvaient faciliter la communication entre les employeurs et les éventuels employés, en assurant la participation de représentants au processus d'entrevue.

Obstacles

- Manque de connaissances chez les personnes ayant une incapacité concernant l'éventail de carrières qu'offre le domaine de l'exploitation minière
- Les perceptions qu'ont les employeurs concernant les mythes et les stéréotypes liés aux personnes ayant une incapacité et la façon d'accommoder celles-ci
- Les obstacles liés à l'environnement de travail
- Les processus de recrutement utilisés par les employeurs

Solutions

- Établir des partenariats avec des agences professionnelles
- Évaluer les emplois et les environnements de travail
- Offrir une formation de sensibilisation aux incapacités pour les employeurs
- Le modelage d'emploi, le travail à temps partiel et les horaires flexibles
- Campagnes de recrutement ciblées

« Les organisations sont parfois trop pressées et veulent embaucher rapidement – mais un travail doit être fait à la base – il faut d'abord les sensibiliser. »

Aucune des organisations consultées n'était d'avis que les employeurs du secteur minier tentaient de rejoindre activement les personnes ayant une incapacité et profitaient des services offerts par les organisations au service de ce groupe cible. Certaines organisations ont mentionné que l'embauche d'une personne ayant une incapacité – sans avoir d'abord obtenu les conseils d'un professionnel – est parfois vouée à l'échec, car les employeurs ne s'attardent pas à la préparation et à la formation préalables. Une seule expérience négative vécue par un employeur peut anéantir tout effort éventuel de recruter des personnes ayant une incapacité.

Une part des stratégies de l'employeur pour attirer et maintenir en poste plus de personnes ayant une incapacité devrait comprendre les activités suivantes :

- Une formation sur la réceptivité et la sensibilisation pour les gestionnaires, les employés et les ressources humaines, y compris dans les domaines de l'éducation sur la terminologie appropriée; la contradiction des mythes; la communication avec des personnes ayant diverses incapacités physiques; et la compréhension d'être plus inclusif et la façon de mobiliser pleinement les talents des personnes ayant une incapacité
- Campagnes de recrutement ciblées, y compris la participation à des foires d'emploi; des annonces dans les bulletins et sur les sites Web d'organismes au service des personnes ayant une incapacité; et la promotion de leur société en tant qu'organisme souhaitant l'embauche de personnes ayant une incapacité
- L'examen des procédures de recrutement et la considération de méthodes de rechange, comme la corroboration d'entrevues par des tests pratiques
- Des évaluations du milieu de travail afin d'assurer un bureau libre de tout obstacle offrant des installations accessibles
- L'évaluation d'emplois afin de déterminer les capacités requises pour chaque poste
- Un soutien continu offert aux employés ayant une incapacité

Le financement est accessible dans certaines provinces afin de faciliter l'accommodement au travail, le jumelage, le transport communautaire (dans les régions urbaines) et la formation préalable à l'emploi.

En ce qui concerne les travailleurs blessés, une rééducation professionnelle physique pertinente – et une évaluation détaillée des autres emplois auxquels la personne pourrait être affectée – s'avère essentielle à une réintégration réussie. Un représentant d'une organisation a mentionné que des mesures proactives continues favorisant l'intégration de personnes ayant une incapacité (comme l'investissement dans l'ergonomie) pourraient également entraîner des économies à long terme, par une réduction des demandes de prestations d'invalidité.

Plusieurs représentants d'organisations ont mentionné qu'il était important que les sociétés d'exploitation minière communiquent avec les conseillers en emploi provenant d'organisations au service des personnes ayant une incapacité, et qu'elles les forment. Les conseillers en emploi peuvent ensuite renseigner leurs clients au sujet des occasions d'emploi dans le secteur minier. On a, entre autres, proposé que les sociétés minières donnent des présentations au personnel de ces organisations afin de « leur ouvrir les yeux ». À cet égard, une participante a travaillé dans un important centre minier, au sein de deux organisations différentes offrant aux personnes ayant une incapacité des services liés à l'emploi, et elle était d'avis qu'il « n'était pas envisageable d'étudier dans une carrière liée au secteur minier » pour ses clients.

« Un de mes clients dit qu'il en sait plus sur l'industrie minière que son superviseur, mais on ne lui a jamais offert de promotion. »



Au moment de tenter d'attirer des candidats ayant une incapacité, les employeurs devraient promouvoir le secteur minier comme une industrie ouverte et accueillante pour les personnes ayant une incapacité, et souligner le fait qu'un large éventail d'occasions d'emploi est offert : des emplois souterrains et à ciel ouvert, dans des régions éloignées et d'autres emplacements; et pouvant être exigeants sur le plan physique ou non.

En ce qui a trait aux conditions d'emploi, les employeurs devraient souligner tout horaire flexible ou à temps partiel offert, le télétravail et le modelage d'emploi⁴ ou les occasions de partage d'emploi. De telles occasions peuvent être attrayantes pour des personnes ayant certains types d'incapacité physique ou des personnes qui retournent au travail après une réadaptation à la suite d'une blessure.

L'employé du secteur minier ayant une incapacité interrogé dans le cadre de cette étude a remarqué que son incapacité l'a mené à occuper un poste de supervision (plutôt que de production). Le fait que des infirmiers du travail soient sur place et gardent contact avec le médecin de famille de l'employé a été mentionné comme un élément fort utile. Un représentant d'organisation a proposé que l'offre de services médicaux sur place aux personnes ayant besoin de soins le jour constitue un facteur favorisant le maintien en poste. Le fait d'avoir l'occasion de passer à un autre poste, ou de suivre une autre formation, a également été considéré comme un élément utile. Plusieurs répondants ont également souligné l'importance du travail à temps partiel, des avantages sociaux et des heures flexibles pour répondre aux besoins des travailleurs en cas de maladie personnelle ou d'un membre de la famille.

En ce qui concerne le maintien des effectifs, les organisations ont souligné qu'il est essentiel de faire preuve de compréhension : les personnes ayant une incapacité sont « de vraies personnes, avec de vraies forces et de vraies faiblesses ». On a noté que de nombreuses personnes ayant une incapacité sont heureuses d'obtenir une occasion d'emploi stable et que les employeurs pourraient récolter les bénéfices d'avoir au sein de leur effectif des employés loyaux et enthousiastes.

Enfin, plusieurs des personnes interrogées dans le cadre de cette étude ont souligné qu'il serait profitable à l'industrie de se concentrer sur tous les types d'incapacités – incapacité physique ou non physique; visible ou non visible. Les employeurs du secteur minier devraient être perçus comme étant ouverts et accueillants à l'égard de toutes les personnes ayant une incapacité.

4 La modélisation d'emploi consiste à « analyser les fonctions au lieu de travail et à déterminer les tâches particulières qui peuvent être affectées à un employé ayant une incapacité. Ce type de création d'emploi est utile pour les personnes qui pourraient ne pas être à la recherche d'un emploi à temps plein ». Source : Griffin, Cary. *Job Carving as a Job Development Strategy*, dans *Facing the Future: Best Practices in Supported Employment*. 1996, Page 36. Voir page 43 du document suivant pour obtenir d'autres renseignements : http://www.sarcsarcan.ca/links/Employer_Guide.pdf

PROFIL DES PARTICIPANTS À LA RECHERCHE

DÉFINITION

Jeunes hommes et femmes âgés entre 17 et 24 ans

NOMBRE D'ENTREVUES

9

SITUATION ACTUELLE

4 personnes occupant actuellement un poste permanent au sein de l'industrie de l'exploitation minière

5 personnes intéressées à obtenir un emploi permanent dans le secteur

EMPLACEMENT

Colombie-Britannique, Ontario, Saskatchewan

SEXE

6 hommes; 3 femmes

EMPLOI

Les occupations des employés comprenaient ingénieur, ingénieur en formation, personne de métier et informatique

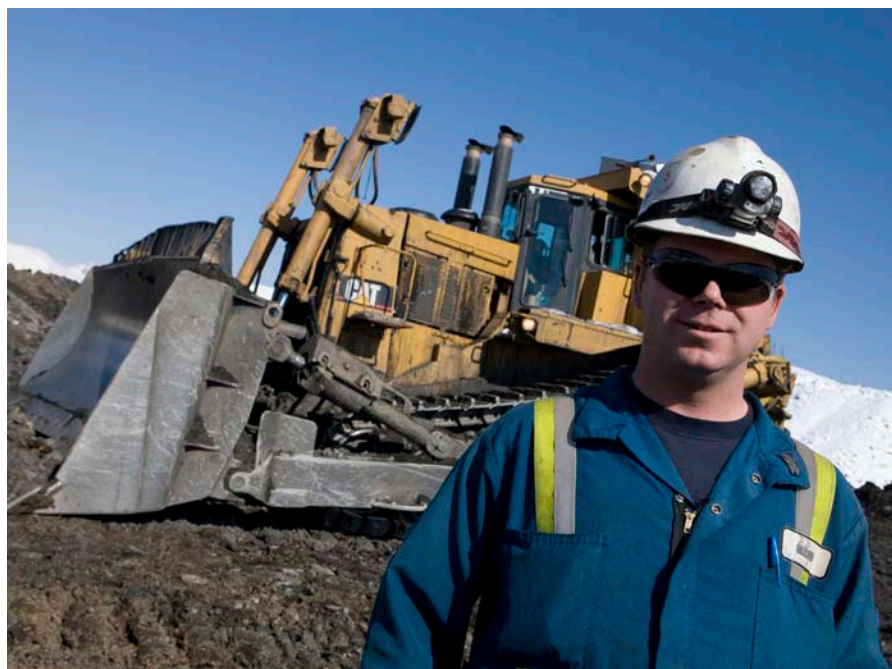
DURÉE D'EMPLOI DANS L'INDUSTRIE

En ce qui concerne les employés, la durée d'emploi dans l'industrie était de 2 ans

« Ils (l'industrie) devraient améliorer la formation, demander aux employés chevronnés de jouer le rôle de mentors auprès des débutants afin d'assurer leur encadrement, et offrir des rôles plus permanents, des horaires souples et un bon équilibre travail-vie afin de garder les jeunes au sein de l'industrie. »



3.5 Jeunes



Thèmes issus de la documentation

Les recherches précédentes ont permis de décrire plusieurs obstacles liés à l'emploi auxquels sont confrontés les jeunes, dans diverses industries. Les principaux obstacles comprennent :

- Le fait que les jeunes ne connaissent pas bien les occasions de carrière offertes au sein d'une industrie ainsi que leur méconnaissance et leur perception d'une « marque » négative pour une industrie
- Une connaissance incomplète – ou acquise trop tard dans le processus d'éducation – au sujet des compétences requises et des programmes de formation pertinents, ce qui entraîne une faible préparation pour des postes particuliers
- Des difficultés à accéder aux postes de premier échelon et à acquérir de l'expérience de travail pertinente
- Des processus de recrutement lents ou lourds
- Des conflits générationnels ou des idées fausses concernant le milieu de travail
- Des restrictions concernant les pratiques de travail (horaires flexibles, emplacements, etc.)
- Des occasions limitées de rétroaction, de formation et d'avancement ne satisfaisant pas aux attentes des jeunes
- Des pratiques de recrutement qui ne ciblent pas les intérêts et les comportements des jeunes; un rayonnement insuffisant à l'égard des jeunes

Les solutions recommandées comprennent souvent :

- Une sensibilisation proactive à une carrière dans le domaine par l'entremise des établissements d'enseignement, des conseillers en emploi et d'activités de rayonnement direct
- Un rayonnement ciblé aux fins de recrutement
- L'utilisation accrue des programmes coopératifs et de transition école-travail
- Une formation et une sensibilisation accrues au sujet des différences générationnelles dans le milieu de travail
- Le mentorat pour les jeunes

« Il est très important d'aller chercher les jeunes au niveau postsecondaire et d'offrir de l'expérience de l'industrie directement sur le terrain. »



« Il n'y a pas beaucoup d'information sur l'industrie. Les gens ne retiennent que les aspects négatifs – p. ex. c'est salissant. Il faudrait faire valoir les avantages de l'industrie (plusieurs défis à relever et de nombreuses possibilités de carrière). »



- La souplesse
- Des pratiques de travail inclusives des jeunes
- Des investissements dans le perfectionnement des compétences et la formation

Le *Campus Recruitment and Benchmark Survey-2010* de l'Association canadienne des spécialistes en emploi et des employeurs (ACSEE) souligne qu'un lieu d'emploi non attrayant constitue un obstacle pour attirer les jeunes vers des secteurs particuliers. Le sondage de l'ACSEE a révélé qu'en réponse à cette préoccupation, l'ensemble des sociétés minières ayant participé à la recherche ont offert à leurs recrues une trousse de relocalisation, par rapport à une moyenne de 30,2 % pour l'ensemble des industries.

Dans le cadre de ce projet, les chercheurs ont mené sept entrevues auprès de jeunes personnes (moins de 25 ans) afin « d'entendre » leurs propos concernant ces thèmes et d'autres obstacles propres à l'industrie de l'exploitation minière. En outre, plusieurs représentants d'établissements d'enseignement secondaire et postsecondaire ont également été interrogés afin de connaître leur point de vue.

Avantages de l'exploitation minière

Les jeunes travailleurs sont attirés par l'industrie de l'exploitation minière en raison des occasions d'apprentissage et d'avancement, des bons salaires et des avantages sociaux, et de la possibilité de travailler à l'échelle mondiale. Bon nombre d'entre eux sont attirés par l'industrie parce que « toute leur famille y a déjà travaillé ». Ils étaient au courant des avantages sociaux et des occasions que leur offrait l'industrie parce que les membres de leur famille avaient déjà travaillé dans cette industrie. En outre, certains programmes alternance travail-études sont offerts aux enfants des employés.

Les jeunes participants à ces programmes ont apprécié leur expérience. Ils ont eu l'occasion de travailler à leur propre projet et de vivre de véritables expériences. La rémunération et une bonne relation avec leur patron ont également contribué à l'aspect positif de leur expérience.

Obstacles relevés

Néanmoins, l'industrie de l'exploitation minière souffre toujours d'un problème d'image auprès de nombreux jeunes travailleurs. Elle est toujours perçue comme une industrie « sale », « malsaine » et exigeante physiquement. Cette cohorte ne connaît pas la variété de perspectives de carrière que lui offre le secteur minier. Les jeunes ne prennent connaissance de ces possibilités qu'à un stade avancé de leur éducation (p. ex., à la fin de leur première année d'université, lorsqu'ils ont déjà choisi leur discipline). Certains participants ont mentionné que les services d'orientation professionnelle étaient insuffisants et qu'on les encourageait peu à suivre des cours en mathématiques, en physique, en sciences, etc. Bien que certaines des personnes interrogées étaient attirées par les horaires par quarts et les régions éloignées, d'autres ne l'étaient pas. Certains ont indiqué qu'ils étaient préoccupés par les conditions de vie, l'absence de réseaux sociaux et la façon dont l'industrie est perçue par le public.

D'autres personnes interrogées ont mentionné qu'elles étaient au courant des occasions offertes par l'industrie de l'exploitation minière et qu'elles souhaitaient trouver du travail, mais ont trouvé qu'il était difficile d'entrer sur ce marché. Ces personnes ont affirmé ce qui suit : « vous devez connaître des gens ». Ils ont souvent mentionné qu'ils n'étaient pas embauchés parce qu'ils n'avaient pas d'expérience dans l'industrie, ce qui rendait encore plus difficile cette première chance d'obtenir un emploi dans le domaine.

Certains étaient d'avis qu'il pourrait être difficile de s'intégrer après avoir trouvé du travail et se sentaient peu respectés en raison de leur manque d'expérience. D'autres ont mentionné que les travailleurs plus âgés ne voulaient pas les former, ce qu'ils ont trouvé très frustrant.

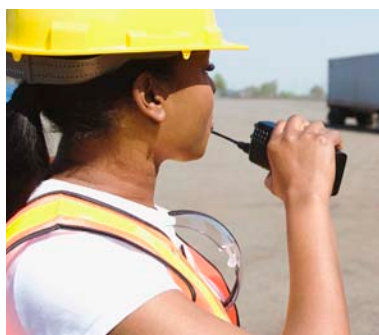
Obstacles

- Connaissance insuffisante des emplois offerts et des conditions de travail
- Emplacement des sites en région éloignée
- Services d'orientation professionnelle insuffisants
- Difficulté à obtenir une première expérience de travail
- Différences générationnelles en ce qui concerne les attentes et les styles
- Les placements dans des programmes alternance travail-études n'offrent pas de « travail réel »

Solutions

- Soutien de l'employeur pour le logement, l'alimentation et le transport dans les régions éloignées
- Occasions et travail intéressants pour l'apprentissage
- Traitement équitable confirmé auprès des autres travailleurs
- Information sur l'industrie présentée aux étudiants de tous les niveaux
- Facilitation de l'intégration sociale en milieu de travail
- Plus d'interactions et de temps en personne avec l'employeur
- Offre de stages pour des carrières autres que celles dans le domaine du génie ou des métiers

Image d'exploitation minière : « coffre de roc ».



Solutions recommandées

Les employeurs ont de nombreuses occasions d'attirer des membres de cette cohorte. De nombreux participants ont proposé que l'industrie fasse la promotion d'une image plus positive du secteur minier. Les employeurs doivent mettre l'accent sur les occasions à l'étranger, la contribution positive du secteur minier à la société, la sécurité, les bons salaires et avantages sociaux et les nombreux choix de carrière (p. ex., il n'y a pas que du travail souterrain, il y a également des emplois dans d'autres disciplines que celles liées à l'exploitation minière).

Les participants ont également mentionné que les sociétés minières devraient annoncer les occasions d'emploi tôt dans le processus d'éducation; faire la promotion d'occasions et offrir des stages dans des carrières allant au-delà de l'ingénierie minière et des métiers; et assister à davantage de foires d'emploi et améliorer le suivi auprès des jeunes professionnels intéressés qu'ils rencontrent à ces occasions. Les emplois doivent être affichés sur les sites Web des universités et des collèges, et dans les départements individuels.

D'après les personnes interrogées, les employeurs devraient être moins hésitants à offrir aux jeunes une expérience de travail pratique et variée au moyen de programmes coopératifs, de stages et de mentorat. Les gestionnaires et les superviseurs devraient avoir l'occasion de développer les compétences leur permettant de travailler avec cette nouvelle génération de travailleurs. Certains participants ont commenté sur les « personnes âgées » qui, selon eux, n'étaient pas réceptives à leurs idées ou gênaient leur capacité à progresser.

Le style de vie est très important pour cette cohorte et il a été mentionné que le logement et les conditions de vie devaient être attrayants. Plusieurs participants ont dit qu'ils aimeraient que leur logement soit entretenu pendant qu'ils travaillent sur un site éloigné. De nombreuses personnes interrogées ont mentionné qu'elles souhaitaient que leur travail soit agréable et intéressant. Elles ont dit vouloir travailler et souhaiter avoir l'occasion de rencontrer des gens de leur âge, particulièrement lors du travail sur un site éloigné pendant de longues périodes. Certains participants proposent que les jeunes travailleurs fassent partie du processus d'embauche, par exemple, indiquant des suggestions sur les affichages de postes et en participant aux comités d'entrevue. Plusieurs participants ont dit souhaiter que les représentants des sociétés soient plus réceptifs et plus accessibles, y compris pendant la phase de recrutement avec les représentants des RH et sur place avec les superviseurs ou les personnes responsables du logement.

Commentaires d'enseignants de niveau secondaire

La plupart des participants ont recommandé que l'éducation concernant l'industrie de l'exploitation minière commence avant les études postsecondaires, ou même avant. Bien que l'étude des jeunes dans le cadre de cette recherche vise des personnes de 17 à 24 ans, la prévalence de cette recommandation suppose la nécessité d'une enquête plus approfondie sur les obstacles et les solutions pour les jeunes de niveau secondaire.

Voici quelques-unes des constatations clés :

- De façon générale, les élèves du secondaire comprennent mal l'industrie; la variété d'occasions offertes et le rôle de la technologie pourraient contribuer à attirer des jeunes dans ce secteur.
- Quant aux étudiants de moins de 18 ans, l'âge peut constituer un obstacle à la participation à un programme de placement dans une mine; les employeurs ayant recours aux bonnes pratiques trouvent des façons de permettre aux étudiants de participer de quelque façon.
- L'offre du salaire minimum aux étudiants du secondaire occupant un emploi d'été pourrait rendre les occasions plus attrayantes.
- Les programmes d'alternance travail-études doivent être significatifs, par exemple, en permettant aux étudiants de participer à de véritables tâches.

« Bonnes conditions et bons salaires... possibilités d'avancement... bon milieu de travail... et surtout, une entreprise qui a les mêmes valeurs que moi. »

- De nombreux programmes en exploitation minière sont offerts dans les écoles secondaires dans les régions plus au nord. Les employeurs pourraient encourager des programmes semblables dans les écoles plus au sud, grâce à des initiatives de réseautage et d'éducation proactives.
- Parmi les bonnes pratiques, on pense aux suivantes : les employeurs qui contribuent à l'élaboration des programmes; l'offre de visites de mines; l'invitation de conférenciers dans les classes pour aider les enseignants à présenter le contenu; l'offre de documents réels et de modèles à utiliser dans le cadre des programmes.
- Le soutien offert par l'industrie aux événements organisés à l'intention des jeunes dans le cadre de conférences sur l'exploitation minière, et à la participation de l'industrie à ceux-ci, s'avèrent importants. Le fait de tenir des événements dans des localités plus petites, comme les centres miniers, pourrait offrir la possibilité à plus de jeunes de participer.
- La recherche montre que les étudiants commencent à penser à une carrière en 6^e, 7^e et 8^e année; il est donc important de mettre fin aux idées fausses à cette étape.



PROFIL DES PARTICIPANTS À LA RECHERCHE

DÉFINITION

Femmes, anciennement ou actuellement employées ou travailleurs autonomes dans le secteur

On a également inclus dans cette recherche :

- Les employeurs dans le secteur
- Les étudiantes actuellement inscrites dans des programmes postsecondaires en exploitation et exploration minières
- Les professeurs qui enseignent dans des programmes d'études postsecondaires en exploitation et en exploration minières

NOMBRE DE PARTICIPANTS À LA RECHERCHE

385

SITUATION ACTUELLE

353 femmes travaillaient actuellement dans le secteur, tandis que 32 avaient quitté le domaine de l'exploration et de l'exploitation minières

EMPLOI

Près de 70 % des répondantes étaient des gestionnaires intermédiaires et des cadres hiérarchiques, des superviseuses ou des professionnelles

« L'industrie minière m'a très bien traitée. J'ai pris les maximums de congés pour deux enfants, et les deux fois des promotions et des augmentations de salaires m'attendaient à mon retour. »



3.6 Femmes⁵



Avantages de l'exploitation minière

Les étudiantes qui avaient choisi l'exploration et l'exploitation minières ont mentionné avoir choisi ces secteurs, car elles connaissaient les possibilités de carrière, les salaires et les avantages concurrentiels.

Obstacles relevés

L'image du secteur de l'exploration et de l'exploitation minières comme étant peu accueillant pour les femmes pourrait influencer les choix éducationnels et professionnels des jeunes femmes, autant aujourd'hui que par le passé. Comme dans le cas des groupes cibles interrogés dans le cadre de ce rapport, les recherches précédemment réalisées par le Conseil RHIM démontrent que les perceptions indiquant que le secteur minier exige un travail très physique dans un environnement bruyant, sale et nocif, pourraient continuer de dissuader certaines femmes à envisager une carrière dans l'industrie.

Les deux tiers des femmes occupant actuellement un emploi dans le secteur ou y ayant déjà travaillé – et le tiers des employeurs de l'industrie – ont mentionné de nombreux obstacles à la réussite professionnelle. Les obstacles mentionnés par les employeurs comme étant les « plus critiques » ont également été reconnus comme étant des obstacles par les participantes, mais les femmes avaient une perspective différente des obstacles qui étaient les plus critiques.

Les participantes ont mentionné les horaires de travail flexibles comme étant une condition de travail principale devant être abordée. Cela dit, les femmes sont prêtes, capables et désireuses de satisfaire aux exigences rigoureuses des postes en exploration et en exploitation minières, à condition qu'on leur offre suffisamment de souplesse et de soutien.

La culture de travail constituait la deuxième condition de travail la plus difficile pour les participantes, mais seuls trois des 67 employeurs en ont fait mention. Les femmes ont également mentionné l'environnement « dominé par les hommes » comme étant le principal problème à toutes les étapes de

5 Comme il a été mentionné, les femmes n'ont pas été incluses dans cette recherche. Les conclusions du projet de partenariat entre Women in Mining (WIM) Canada et le Conseil RHIM, *Ramp-UP*, sont énoncées ici aux fins de comparaison. Pour obtenir d'autres renseignements, consulter *Ramp-UP: A Study on the Status of Women in Canada's Mining and Exploration Sector* accessible sur le site <http://www.mhr.ca/en/publications/resources/Ramp-UPFinal2010.pdf>

Obstacles

- Les conditions de travail, comme la culture de travail « dominée par les hommes », l'absence de modalités de travail flexibles, l'absence d'avis préalable concernant les déplacements; les services de garderie insuffisants et les congés parentaux inadéquats
- Le manque d'expérience sur le terrain concernant certains postes
- L'avancement gêné par la culture de travail; l'absence de mentors et de réseaux sociaux; les perceptions concernant leurs aptitudes; et les conflits entre les responsabilités professionnelles et familiales

Solutions

- Des bourses pour attirer et recruter les femmes; cibler les efforts de recrutement, particulièrement à l'intention des femmes; et puiser dans les réseaux externes de femmes professionnelles
- Soutenir des pratiques visant l'avancement, y compris le soutien de la haute direction et des superviseurs; soutenir les collègues et les équipes; offrir des programmes de mentorat; offrir des occasions de formation et de perfectionnement professionnel



leur carrière, de leur transition harmonieuse vers des carrières dans le secteur et tout au long de leur perfectionnement professionnel et de leur avancement.

Les deux tiers des participantes ont mentionné que leur sexe avait gêné leur avancement professionnel, mais moins de 30 % des employeurs étaient d'accord. Les femmes ont mentionné que l'avancement professionnel était plus difficile dans les postes techniques, les métiers spécialisés et les rôles de haute direction. Elles ont également mentionné qu'il était utile d'avoir des modèles féminins à suivre dans des rôles de direction.

Solutions recommandées

Les participantes à la recherche ont recommandé que les sociétés minières mettent davantage l'accent sur la formation et le perfectionnement professionnel pour les femmes. Les associations de l'industrie pourraient aider les employeurs à accéder aux fonds disponibles pour les programmes, comme dans les domaines du rayonnement, de la formation, du mentorat et du perfectionnement professionnel et de leadership.

Il faudra plus de souplesse et de temps pour tous les employés afin d'organiser les affectations à l'étranger ou en région éloignée.

Mettre en œuvre des politiques portant sur les obstacles fondés sur le sexe et dont les femmes ont contribué à l'élaboration.

La recherche a démontré qu'il est essentiel d'éliminer toutes les hypothèses quant aux capacités des femmes à gérer le travail sur le terrain. Les employeurs doivent également aborder les pratiques actuelles qui contribuent de façon collective aux perceptions d'une culture dominée par les hommes, y compris par une formation sur la sensibilisation, l'établissement de l'équité salariale et la mise en place de programmes de mentorat.

L'industrie devrait également encourager les organisations du secteur minier à présenter des mesures relatives à la diversité dans leurs rapports annuels et sur la durabilité.

L'industrie de l'exploitation minière doit encourager les femmes à poursuivre des carrières dans le secteur. Les groupes d'anciens élèves de niveau postsecondaire, les réseaux de femmes et les associations de l'industrie devraient être appuyés afin d'accroître la sensibilisation au secteur chez les femmes matures qualifiées et les femmes autochtones. Les employeurs devraient également contribuer à l'organisation de placement professionnel pour les jeunes femmes et les étudiantes de niveau postsecondaire.

La promotion d'une image positive du secteur s'avère essentielle. Afin d'accroître la sensibilisation et d'éliminer les fausses idées qu'a le public au sujet du secteur minier, les associations de femmes professionnelles de l'industrie de l'exploitation minière devraient être encouragées à défendre l'industrie de l'exploration et de l'exploitation minières grâce à des témoignages et des conférences.

Le parrainage de programmes de récompense par l'industrie rehausserait le profil et permettrait d'honorer le progrès des femmes dans l'industrie. De tels événements permettraient de reconnaître et d'encourager des pratiques de calibre mondial et de définir et de reconnaître les réalisations des organisations, tout en faisant la promotion des accomplissements des femmes, depuis les niveaux opérationnels et de métier jusqu'aux échelons de la haute direction.

D'après la recherche, le fait de s'attaquer à la diversité des sexes permettra au secteur de l'exploration et de l'exploitation minières de faire preuve de leadership en ce qui a trait à un enjeu social et économique d'importance. Le fait d'accroître la représentation des femmes à l'échelle de tous les secteurs et niveaux professionnels permettra d'accroître le rendement opérationnel et de s'assurer que le secteur minier dispose de la souplesse, de la capacité d'adaptation et de la concentration nécessaires pour satisfaire aux besoins futurs d'une industrie mondiale hautement concurrentielle.



« Pour garder les employés de qualité, il doit y avoir de bons modèles à suivre au travail. Ces personnes feraient d'excellents mentors/formateurs. »



D'après les conclusions tirées de la recherche à ce jour et l'expérience des chercheurs, les recommandations préliminaires suivantes ont été fournies afin d'aider les sociétés minières à être plus inclusives de toutes les sources de talent disponibles.

Cette recherche a été menée afin d'éclairer l'élaboration des prochains outils axés sur la diversité et de planifier la mise en œuvre qui sera dirigée par le Réseau de la diversité récemment formé, lequel est décrit à la page 8.

Il est important de prendre note que certaines des recommandations pourraient présenter en détail des activités déjà mises en place par certains dirigeants de l'industrie, bien que ces activités ne soient pas mises en œuvre de manière uniforme à l'échelle du secteur.

4.1 Pratiques clés de l'inclusion

1. Élaborer et mettre en œuvre des stratégies de diversité et d'inclusion qui :
 - établissent un lien clair avec la mission stratégique et la stratégie opérationnelle de l'organisation;
 - reçoivent l'appui, le soutien et l'engagement de la haute direction;
 - sont élaborées en collaboration avec les syndicats et les membres des groupes cibles, et qui reçoivent leur appui;
 - comprennent des objectifs d'emploi visant à mieux refléter la composition démographique de la collectivité locale à tous les niveaux de l'organisation;
 - comprennent des politiques qui se rapportent à des occasions égales d'avancement pour l'ensemble des employés;
 - comprennent des mécanismes de surveillance officiels permettant de tenir les effectifs responsables en établissant un lien entre les objectifs de rendement et la diversité et l'inclusion;
 - comprennent des mécanismes permettant de faire participer les employés et de les informer quant à l'initiative, à sa justification opérationnelle et à leur rôle.
2. Dans le cadre de la stratégie globale de diversité et d'inclusion, élaborer, mettre en œuvre et favoriser des pratiques respectueuses au travail, y compris :
 - une définition de normes claires en matière de comportement respectueux;
 - des politiques « tolérance zéro » contre le harcèlement à caractère racial, sexuel, culturel, religieux et sous toute autre forme, et la discrimination au travail;
 - un processus de signalement des actes discriminatoires sécuritaire et adaptable aux besoins des employés, comprenant de multiples points d'entrée permettant le signalement et favorisant une intervention et une résolution rapides.

4.1.1 Employeurs et les intervenants

1. Établir des plans de ressources humaines stratégiques dynamiques ciblant les groupes désignés comme les Autochtones, les nouveaux Canadiens, les travailleurs d'âge mûr, les jeunes, les personnes ayant une incapacité physique et les femmes. Les plans stratégiques peuvent comprendre :
 - Une explication claire des avantages commerciaux prévus
 - Les priorités et les sources déterminées pour le recrutement ciblé et les recommandations
 - Les objectifs d'emploi ciblés et les mécanismes de production de rapports connexes afin d'assurer le suivi des progrès et de mesurer l'atteinte des avantages commerciaux connexes
 - Le dialogue continu et des ententes et des partenariats explicites conclus avec les organismes et les collectivités concernés
 - Le choix de champions et de personnes responsables pour soutenir, lancer et mettre en place la planification stratégique
 - L'évaluation et la priorisation des écarts et des besoins pour des outils de soutien et une formation pour les gestionnaires, les superviseurs et les employés



« L'attente du secteur minier est que chacun doit s'adapter et se conformer – on s'attend à ce que tout le monde soit pareil et ait les mêmes valeurs, etc. Ces attentes ne sont pas réalistes, car elles s'appliquent à des personnes fort différentes. »



2. La segmentation des besoins de chaque groupe cible et la création de méthodes de communication et de rayonnement adaptées afin d'accroître la familiarité de chaque groupe avec les carrières dans le secteur minier. Ces démarches peuvent comprendre, par exemple :
 - Une exposition et des expériences en cours d'emploi
 - Des trousseaux d'orientation ciblés
 - Des visites par les employés et les représentants des entreprises afin d'assurer le rayonnement
3. Produire des rapports sur l'efficacité des plans de diversité et d'inclusion grâce à des modèles de responsabilité sociale d'entreprise (RSE).
 - Continuer de développer des « relations communautaires » qui soutiennent le développement durable afin de créer plus de recommandations et de liens communautaires, rehaussant ainsi le profil de l'entreprise en tant que leader au sein de la collectivité.
 - Faire des dons dans le but d'appuyer le développement durable, les établissements postsecondaires, les programmes de recherche sur les incapacités, etc.
4. Préciser les processus de recrutement et de sélection afin qu'ils soient les meilleurs de leur catégorie afin d'être concurrentiels et d'obtenir les meilleurs talents. Être « facile d'approche au moment de faire des affaires avec l'employeur » du point de vue des candidats issus des groupes désignés. Par exemple :
 - Simplifier les processus d'entrevue et écourter les étapes de qualification et d'entrevue.
 - Recruter des représentants auprès d'agences et d'organisations qui sont au service des groupes désignés, afin qu'ils puissent participer aux comités d'embauche. Ces représentants peuvent fournir des conseils et offrir de l'aide concernant le recrutement, les besoins linguistiques, les questions d'entrevue et l'évaluation des qualifications.
 - Recruter un représentant des employés de l'entreprise au sein de groupes désignés pour participer aux comités d'embauche.
5. Soutenir l'intégration et l'inclusion des membres des groupes cibles dans l'environnement de travail. Par exemple :
 - Créer des systèmes de jumelage et de mentorat sur place, ou des « conseillers de la réussite » pour les jeunes, les travailleurs d'âge mûr, les nouveaux Canadiens, les Autochtones et les personnes ayant une incapacité physique, pour faciliter l'adaptation au moment de la relocalisation, à la culture d'entreprise, aux attentes et à l'orientation.
 - Créer des occasions où les travailleurs d'âge mûr peuvent soutenir les jeunes et où les jeunes peuvent apprendre les pratiques exemplaires auprès des travailleurs d'âge mûr.
 - Revoir et créer des accommodements dans le milieu de travail qui appuient les occasions religieuses, spirituelles et culturelles sur place.
6. Créer des stratégies de maintien des effectifs sur les travailleurs d'âge mûr qui présentent des limitations physiques gênant leur capacité perçue d'assumer des rôles opérationnels. Par exemple :
 - Créer des trousseaux d'orientation et de sensibilisation à l'appui de la transition des travailleurs d'âge mûr depuis les chantiers miniers vers les postes d'administration (tout en les informant que cette option peut supposer une diminution de salaire).
 - Fournir une analyse de l'évaluation de la condition physique plus facilement accessible pour les travailleurs d'âge mûr occupant des emplois très exigeants sur le plan physique, afin de déterminer leurs capacités et les options pour l'avenir.
7. Créer des soutiens pour d'éventuels bassins de travailleurs – bien avant le recrutement ou la postulation – afin d'établir un état de préparation général. Des exemples comprennent le perfectionnement des études, les compétences linguistiques, la reconnaissance des titres de compétence et la condition physique. Faire une priorité de l'éducation des nouveaux employés au sujet des perspectives de carrière dans l'industrie de l'exploitation minière.



8. Bien que cette étude ne permette pas d'explorer directement les obstacles à l'avancement, cette question a souvent été citée dans le cadre de recherches précédentes et a été mentionnée par certaines personnes interrogées dans le cadre de la présente étude. Plus précisément, certains participants ont noté qu'il y avait une pénurie de modèles à suivre occupant des postes de niveau plus élevé, révélant des inquiétudes au sujet des processus et des possibilités d'avancement. Comme les travailleurs issus de bassins de talents traditionnellement sous-représentés deviennent de plus en plus courants au sein de l'effectif, les problèmes d'avancement risquent de devenir une priorité plus élevée.

4.1.2 Établissements d'enseignement postsecondaire

1. Accroître la sensibilisation au secteur chez les étudiants, particulièrement ceux inscrits dans les programmes pertinents. Par exemple :
 - Créer de meilleures occasions d'orientation professionnelle qui offrent aux étudiants des renseignements sur les occasions et les avantages professionnels dans le secteur.
 - Établir le partage d'information avec un représentant du secteur minier et organiser des séances de démystification avec les étudiants afin de discuter des types d'emplois, des déplacements à l'échelle mondiale, de la sécurité, des événements actuels (p. ex., prix des biens, nouveaux projets).
 - Établir des partenariats avec les représentants des groupes désignés provenant de diverses organisations afin de faciliter le recrutement des jeunes et de les informer au sujet du secteur minier.
 - Collaborer avec le Conseil RHIM et les représentants de l'industrie de l'exploitation minière afin d'établir une plus grande présence sur les campus et dans les classes et d'accroître la visibilité du secteur auprès des étudiants.
2. Soutenir l'évaluation des titres de compétence étrangers.
3. Cibler la formation en apprentissage chez les jeunes seulement (dans certains cas), de façon qu'ils n'entrent pas en concurrence avec les travailleurs d'âge mûr.

4.1.3 Syndicats

1. Soutenir le recrutement et l'embauche de candidats issus des groupes désignés dans le secteur minier
 - avec les employeurs individuels et avec le Conseil RHIM.
2. Promouvoir l'offre d'excellentes carrières dans ce secteur.
3. Soutenir la reconnaissance des titres de compétence obtenus dans des pays étrangers.
4. Favoriser l'approfondissement de la formation et de l'orientation en ce qui a trait aux transferts d'emplois et à la transition.
5. Discuter des avantages d'une carrière dans le domaine minier avec les jeunes.



« Selon le niveau de scolarisation, vous pourriez être mis au rancart – avec seulement une FG/formation de base, il sera difficile de s’en sortir. »



De façon générale, les participants à la recherche ont convenu que le secteur minier offrait des carrières de choix. Les avantages de travailler dans l’industrie l’emportent largement sur les aspects plus difficiles.

Il était également clair que les employeurs étaient très impatients d’attirer un plus grand bassin de talents diversifiés vers le secteur; toutefois, ils ont également reconnu qu’ils ont besoin d’aide et d’orientation afin de réussir cette entreprise.

L’établissement de liens avec les intervenants de l’industrie, la communication d’information et l’offre de formations sur l’industrie constituent les activités qui ont été les plus fréquemment mentionnées par les participants dans le cadre de cette recherche. L’offre d’outils et de processus à l’appui de l’embauche au sein des groupes désignés constituait la prochaine priorité.

Les participants ont fréquemment reconnu le Conseil RHiM comme une organisation nécessaire et appréciée pour les efforts qu’elle déploie afin de réduire les écarts en matière d’emploi au sein de l’industrie. Les entreprises reconnaissent que pour être réellement efficaces, elles devront établir des plans stratégiques comportant des objectifs spécifiques pour soutenir leurs objectifs. Le Conseil RHiM, grâce à son expertise, ses outils et ses capacités de faciliter les liens entre les intervenants, est bien placé pour s’assurer que le secteur minier reflétera de plus en plus la diversité et représentera les populations dans les régions où il existe des sites et des bureaux, tout en sécurisant le talent afin de satisfaire à ses besoins en main-d’œuvre.

Un grand nombre de carrières et de possibilités sont offertes dans le secteur minier, allant des métiers au soutien technique international et à la gestion environnementale. L’industrie canadienne de l’exploitation minière a beaucoup à offrir, présentant l’un des dossiers de sécurité les plus solides au monde, et offrant de bons salaires et avantages sociaux. En outre, l’industrie continue de croître, tout comme sa gamme de perspectives professionnelles intéressantes.

GROUPE CIBLE	SOUTIEN
Général	<p>Explorez vos ressources : http://www.unecarrieredanslesmines.ca Renseignements sur l'industrie, les carrières et les emplois, y compris les ressources et les outils comme les vidéos, les profils d'emploi et les cheminements de carrière.</p> <p>Programme Mentor Virtuel de l'industrie minière : http://unecarrieredanslesmines.ca/mentorvirtuel Permet aux étudiants de programmes d'études postsecondaires du secteur minier de vivre des relations de mentorat virtuel enrichissantes avec des travailleurs exceptionnels de l'industrie. Ce programme offre aussi aux travailleurs d'expérience l'occasion de jouer le rôle de mentor pour de jeunes professionnels.</p>
Autochtones	<p>Ressources humaines de l'industrie minière des communautés autochtones http://www.portailminierautochtone.ca Conçu comme ressource pour les organisations communautaires autochtones, les personnes planifiant leur carrière, les particuliers et les dirigeants communautaires, ce site porte sur les exigences en matière de formation et d'éducation pour les personnes qui envisagent un emploi dans le secteur minier.</p> <p>Guide du Conseil RHIM à l'intention des communautés autochtones http://www.aboriginalmining.ca/fr/downloadableguide.asp Guide détaillé à l'intention de tout Autochtone intéressé à obtenir un emploi et à poursuivre une carrière dans le secteur minier.</p> <p>Compétences essentielles à l'industrie minière : un programme de formation sur l'employabilité destiné aux Autochtones : http://www.mihhr.ca/fr/news/MiHR_eneews_May2010.asp Programme de formation de douze semaines sur l'employabilité afin d'accroître la participation des Autochtones dans le secteur et d'aider les employeurs à accéder à un plus vaste bassin de candidats prêts à travailler.</p>
Travailleurs d'âge mûr	<p>Bureau des conférenciers Explorez vos ressources : http://bureaudesconferenciers.unecarrieredanslesmines.ca Un système automatisé en ligne auquel les représentants de l'industrie peuvent s'inscrire afin de parler de perspectives de carrière intéressante dans le secteur minier.</p> <p><i>Consultez aussi l'information sur l'Analyse des exigences physiques ci dessous.</i></p>
Nouveaux Canadiens	<p>Programme des titres de compétences de l'industrie minière canadienne : http://www.competencesminiere.ca Fournir à tous les acteurs de l'industrie des méthodes détaillées et objectives de vérifier les compétences, les connaissances et l'expérience des travailleurs, de cibler les besoins en formation et de permettre aux travailleurs d'autres industries de faire une transition harmonieuse vers des emplois au sein de l'industrie canadienne de l'exploitation minière.</p>
Personnes handicapées	<p>Analyse des exigences physiques http://www.mihhr.ca/fr/publications/MiHRPublications.asp Analyse complète des compétences physiques requises pour trois occupations clés de l'industrie de l'exploitation minière : Catégories de professions de mineur/mineuse de fond, mineur/mineuse de surface, technicien/technicienne en traitement de minerais.</p>

GROUP CIBLE	SOUTIEN
Jeunes	<p>Portail des emplois étudiants : http://portalemploisetudiants.unecarrieredanslesmines.ca Babillard d'emploi en ligne gratuit, géré par le Conseil RHiM, permettant aux employeurs d'afficher des postes de premier échelon, des stages et des emplois en vertu d'un programme d'alternance travail-études.</p> <p><i>Consultez aussi l'information sur le Programme Mentor Virtuel de l'industrie minière et le Bureau des conférenciers ci-dessus.</i></p>
Femmes	<p>Ramp-UP: A Study on the Status of Women in Canada's Mining and Exploration Sector : http://www.mihir.ca/en/publications/resources/Ramp-UPFinal2010.pdf Recherche sur les obstacles à l'attraction, au maintien en poste et à l'avancement d'un plus grand nombre de femmes dans le secteur minier et sur les facteurs habilitants permettant de les surmonter. Le Conseil RHiM est entré en partenariat avec Women in Mining (WIM) Canada afin de mener cette étude.</p> <p><i>(disponible en anglais seulement)</i></p>
Outils pour l'industrie	<p>Le RHiM innove : http://www.lerhiminnove.ca Une plateforme collaborative pour le partage de connaissances et de pratiques et initiatives efficaces en matière de RH, afin de déployer des efforts visant à aborder les difficultés liées aux RH qui sont propres à l'industrie de l'exploitation minière.</p> <p>Le groupe Canadian Mining HR Professionals and Innovators sur LinkedIn : http://www.linkedin.com/groups?mostPopular=&gid=3366701 Un groupe de discussion créé afin de tisser des liens plus serrés entre les professionnels des RH du secteur minier et de favoriser le développement d'un milieu de pratique en ressources humaines au sein de l'industrie canadienne d'exploitation minière.</p> <p>Explorer la diversité : Guide de l'employeur pour attirer, recruter et retenir une main-d'œuvre diversifiée http://www.mihir.ca/fr/publications/resources/ExplorerlaDiversiteKIT.pdf Un guide convivial qui permet de mettre à profit les recherches. Il contient une série d'exemples, d'outils et de techniques que les services de RH peuvent utiliser pour attirer, recruter et maintenir en poste plus efficacement les membres des groupes désignés.</p>