



CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES
DE L'INDUSTRIE MINIÈRE

STRATÉGIE CANADIENNE DE PROMOTION DES CARRIÈRES DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE AUPRÈS DES JEUNES POUR 2021-2026

**TRANSFORMATION, INNOVATION
ET DIVERSITÉ**



CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES
DE L'INDUSTRIE MINIÈRE

© Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM), 2021.

Tous droits réservés. L'utilisation de toute partie de la présente publication aux fins de reproduction, de conservation dans un système d'extraction ou de transmission sous toute forme ou de quelque manière que ce soit (par voie électronique ou mécanique, par photographie, par photocopie ou par enregistrement) sans avoir préalablement obtenu la permission écrite du Conseil RHIM constitue une violation de la Loi sur le droit d'auteur.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière

50 Frank Nighbor Place, unité 105

Kanata (Ontario) K2V 1B9

613 270-9696

research@mihr.ca

Vous pouvez également consulter le site Web :

www.mihr.ca/fr

Publié en mars 2021

Canada

Le projet est financé en partie par le 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.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	3
Raison d'être	4
Planification	4
Vision, principes et piliers	5
Orientations stratégiques	7
Accroître la participation des jeunes	7
Transformer les perceptions	8
Joindre les élèves plus jeunes	9
Établir des alliances entre l'industrie et le secteur de l'éducation	10
Promouvoir la diversité dans la main-d'œuvre.	11
Prochaines étapes	12
Mise en œuvre du plan stratégique.	12



INTRODUCTION

Le secteur minier est un employeur de premier plan et un élément essentiel de l'économie canadienne. Le Plan canadien pour les minéraux et les métaux (PCMM) vise à consolider la position du Canada en tant que chef de file mondial de l'industrie minière. L'un des principaux objectifs de ce plan est d'attirer du personnel hautement qualifié et de développer le bassin de talents futurs en présentant l'industrie minière comme un excellent choix de carrière¹.

Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière

Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHiM) est la source d'information sur le marché du travail dans l'industrie minière au Canada. Cet organisme sans but lucratif indépendant stimule la collaboration entre les sociétés d'exploitation et d'exploration minière, les syndicats, les sous-traitants, les établissements d'enseignement, les associations minières et les groupes autochtones. Il cherche également à cerner et à relever les défis auxquels fait face le secteur canadien des minéraux et des métaux en matière de ressources humaines et de main-d'œuvre.

Le Conseil RHiM a dirigé l'élaboration de cette stratégie en fournissant de l'information sur le marché du travail, en menant des recherches et en organisant des événements visant à déterminer la voie à suivre pour faire connaître les carrières dans l'industrie minière au Canada.

Débouchés dans l'industrie minière

Le secteur minier offre de nombreuses possibilités d'emploi intéressantes pour les jeunes, où il y a une forte demande de travailleurs en technologie, en durabilité environnementale et en responsabilité sociale. Ces emplois gratifiants bien rémunérés assortis de possibilités d'avancement professionnel sont offerts dans divers lieux de travail. Pourtant, le pourcentage de participation des jeunes dans ce secteur est faible par rapport à leur présence globale sur le marché du travail². En partie, en raison des difficultés à mobiliser les jeunes, les femmes et les immigrants, l'offre limitée de main-d'œuvre diversifiée dans l'industrie minière réduit le bassin de main-d'œuvre disponible.

Le Conseil RHiM prévoit que l'industrie devra faire face à d'importants défis au chapitre de la main-d'œuvre au cours des 10 prochaines années (de 2020 à 2030) en raison de la hausse des départs à la retraite et de la faible croissance de l'emploi. Par conséquent, il faut attirer de nouveaux travailleurs, maintenir en poste les travailleurs existants et accroître l'offre potentielle de main-d'œuvre disponible pour répondre à la demande de l'industrie.

Équiper la relève : développer les talents dans l'industrie minière par l'apprentissage intégré au travail

Depuis 2017, le Conseil RHiM collabore avec des employeurs des secteurs des mines et des minéraux et des établissements d'enseignement postsecondaire pour renforcer les liens entre l'industrie minière et les nouveaux diplômés et les étudiants en leur offrant des occasions d'acquies une expérience de travail et de perfectionner leurs compétences, ainsi que de la formation liée à l'inclusion en milieu de travail avant l'obtention de leur diplôme. Équiper la relève a créé plus de 1 250 nouvelles occasions d'apprentissage intégré en milieu de travail dans l'industrie minière en versant des subventions salariales pour des programmes d'alternance travail études, des stages, des stages pratiques, des projets appliqués, des projets intégrateurs ou des compétitions d'études de cas. L'un des principaux projets de ce programme consiste à mettre en œuvre des stratégies de sensibilisation, de rayonnement et de recrutement visant à promouvoir l'industrie minière. Le programme Équiper la relève du Conseil RHiM a comme objectif de changer la perception des étudiants de niveau postsecondaire à l'égard des carrières dans le secteur minier. Le comité directeur du programme Équiper la relève a orienté les thèmes et les recommandations abordés dans le présent rapport dans le cadre de séances de planification qui ont abouti au rapport final.

Répercussions de la COVID-19

La pandémie de COVID-19 a eu des répercussions importantes sur les jeunes en raison de l'incertitude liée aux programmes universitaires et aux possibilités d'emploi et des effets sur leur santé mentale. Elle a entraîné l'annulation ou la réduction des possibilités d'apprentissage expérientiel ainsi que l'adoption croissante du travail à distance. Le virage vers l'automatisation et la transformation technologique s'est accéléré dans tous les secteurs de l'économie, y compris l'industrie minière, ce qui a accru la demande de travailleurs hautement qualifiés. De plus, les obstacles systémiques auxquels font face de nombreux groupes, particulièrement ceux qui sont sous-représentés dans le secteur minier, ont été exacerbés et sont passés au premier plan. En cette période d'incertitude et de changement, il est encore plus crucial que tous les intervenants du secteur collaborent et mettent en œuvre des approches novatrices pour relever les défis de main-d'œuvre auxquels fait face l'industrie.

1 Ressources naturelles Canada (2020). Le Plan canadien pour les minéraux et les métaux : Mise à jour du Plan d'action 2020. Extrait du site https://www.minescanada.ca/sites/default/files/pictures/PDF/cmmp_actionplan2020_update_final-fr.pdf.

2 Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (2020). La nature changeante du travail : Innovation, automatisation et main-d'œuvre de l'industrie minière au Canada. Extrait du site https://mihrc.ca/wp-content/uploads/2020/05/MIHR_Innovation_Report_FR_WEB.pdf.

RAISON D'ÊTRE

La stratégie canadienne de promotion des carrières dans l'industrie minière visant à attirer les jeunes dans le secteur minier établit la vision et des orientations ciblées pour les initiatives futures. La promotion des carrières fait référence aux activités et programmes conçus pour faire connaître aux jeunes l'éventail de carrières et de professions à leur disposition pour l'avenir et qui correspondent à leurs talents et à leurs intérêts³. Cette stratégie orientera la recherche, l'élaboration de programmes et la mobilisation des intervenants au cours des cinq prochaines années afin de préparer le secteur minier à faire face aux défis prévus en matière de main-d'œuvre compte tenu des ressources et du financement disponibles.

PLANIFICATION

Plan directeur pour une stratégie de promotion des carrières dans l'industrie minière à l'échelle canadienne

En 2019, le Conseil RHIM a facilité l'élaboration du Plan directeur pour une stratégie de promotion des carrières dans l'industrie minière à l'échelle canadienne qui avait pour but de comprendre le contexte, les défis et les solutions pour attirer les jeunes dans le secteur. Cette initiative comprenait une analyse documentaire, une analyse de l'environnement, des groupes de discussion avec des intervenants clés et un sondage auprès des étudiants qui travaillent dans le secteur minier. Le projet a déterminé qu'il faut déployer des efforts considérables pour faire connaître aux jeunes les carrières dans l'industrie minière afin d'obtenir l'offre de main-d'œuvre nécessaire pour répondre à la demande de l'industrie compte tenu des pénuries de main-d'œuvre prévues dans le secteur. Le rapport final résumait les principales conclusions et a fourni une feuille de route pour la création du rapport final sur la stratégie⁴.

Élaboration d'une stratégie canadienne de promotion des carrières dans l'industrie minière

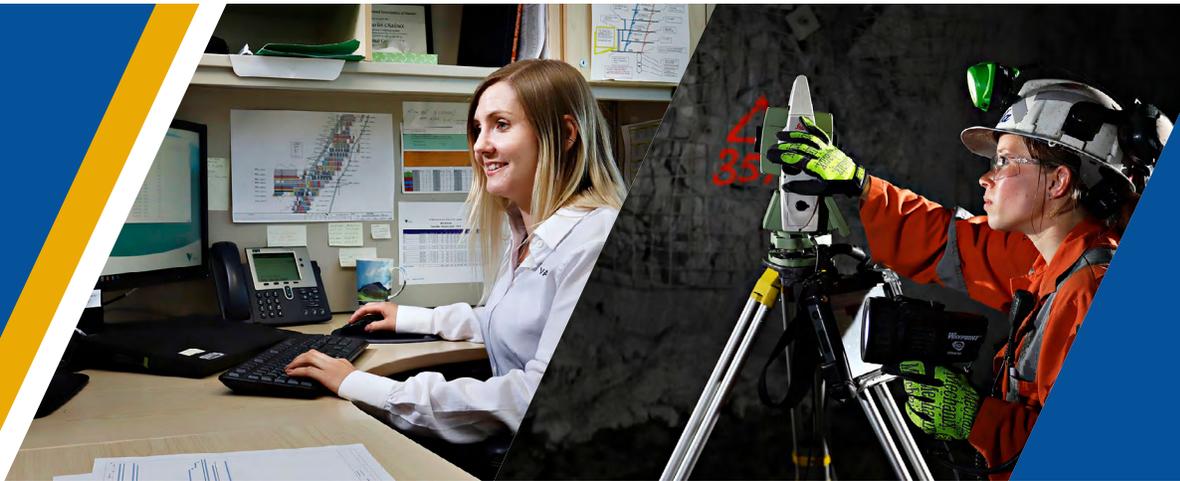
À la deuxième étape de la création de la Stratégie, l'accent a été mis sur la réalisation de recherches supplémentaires, la collecte d'autres données ainsi que sur la mobilisation des intervenants afin de mettre à profit les travaux effectués pour le Plan directeur. Un répertoire des intervenants dans les domaines de l'industrie minière, de l'éducation et de la promotion des carrières a été dressé. Ce répertoire a servi à cerner de nouveaux partenariats en vue de joindre des publics clés et de mettre en œuvre des approches novatrices pour promouvoir les carrières dans l'industrie minière auprès de jeunes issus de divers milieux et champs d'intérêt. De l'information sur le marché du travail provenant du secteur minier ainsi que des recherches récentes sur les carrières des jeunes dans d'autres domaines ont été compilées afin d'orienter l'élaboration de ces recommandations.

Sondage auprès des jeunes

Afin de s'assurer que les efforts sont efficaces et répondent aux besoins actuels des jeunes chercheurs d'emploi en matière de connaissance des carrières, le Conseil RHIM a mené un sondage national auprès de 3 000 jeunes âgés de 15 à 30 ans qui reflètent la diversité des jeunes vivant en milieu urbain et rural au Canada. Le sondage portait sur la sensibilisation et la perception des jeunes à l'égard du secteur minier, ainsi que sur les motivations et les obstacles à un choix de carrière dans ce secteur.

3 New Ways to Work (2019). Preparing All Youth For Success In College, Career and Life. Extrait du site <https://www.newwaystowork.org/wp-content/uploads/2019/05/new-cdc.pdf>.

4 Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (2020). Facilitating the Development of a Blueprint for a National Mining Career Awareness Strategy. Soumis à Ressources naturelles Canada en avril 2020.



VISION, PRINCIPES ET PILIERS

VISION

Les jeunes au Canada considèrent le secteur minier comme un choix de carrière novateur, stimulant et gratifiant.

PRINCIPES

- **Outils** les jeunes pour qu'ils établissent des relations avec l'industrie et contribuent à façonner l'avenir du secteur minier.
- Veiller à ce que **l'équité, l'inclusion et la diversité** soient au cœur de tout programme visant à attirer et à maintenir en poste des membres des groupes sous-représentés.
- Appliquer des solutions et des stratégies **fondées sur des données probantes** qui sont éclairées, mis en œuvre et évaluées au moyen de recherches, de connaissances et de pratiques exemplaires actuelles.

Engagement

Participation, consultation et établissement de relations avec les jeunes et les intervenants.

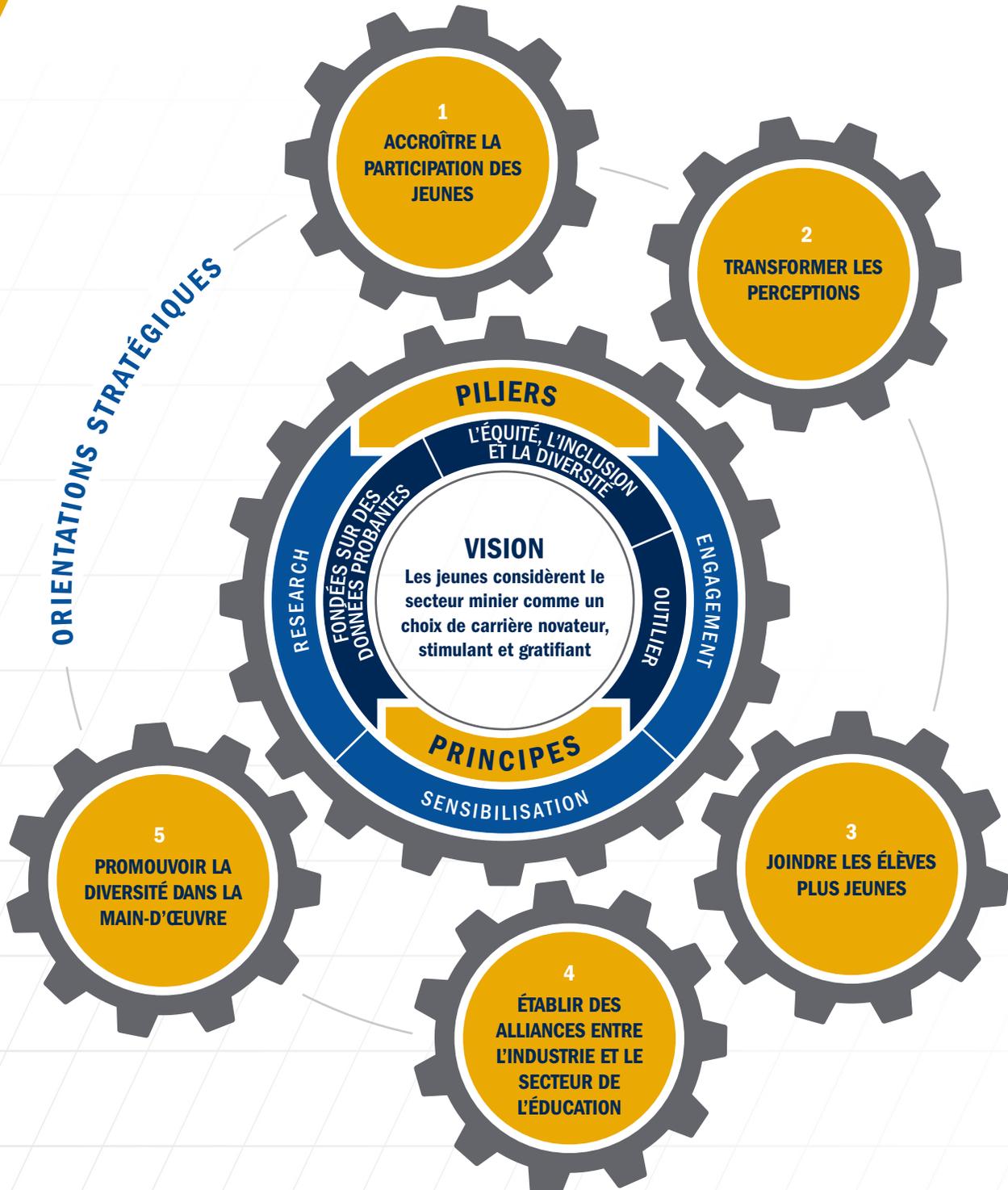
Sensibilisation

Changer les perceptions et les connaissances de l'industrie au moyen de multiples canaux, y compris l'éducation, la formation et le marketing.

Recherche

Mener des recherches de grande qualité sur l'information sur le marché du travail, les évaluations des programmes et l'élaboration de pratiques exemplaires.

STRATÉGIE CANADIENNE DE PROMOTION DES CARRIÈRES DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE AUPRÈS DES JEUNES



ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

1 ACCROÎTRE LA PARTICIPATION DES JEUNES

Il est essentiel de faire participer directement les jeunes à l'élaboration du programme afin de concevoir un programme efficace. Les initiatives destinées aux jeunes devraient s'appuyer sur leurs expériences, leurs points de vue et leurs idées pour éclairer les discussions, la prise de décisions et les mesures.

Un large éventail d'organismes de tous les coins du pays participe à des initiatives de sensibilisation aux carrières ciblant les jeunes. Ceux qui participent directement à la promotion des carrières dans l'industrie minière par l'entremise du programme Équiper la relève sont principalement des sociétés minières, des

associations minières et des établissements d'enseignement postsecondaire. Toutefois, plusieurs organismes de l'industrie minière s'emploient également à faire connaître les carrières aux jeunes. Cependant, de nombreux organismes et associations qui participent directement aux programmes de perspectives de carrière et de perfectionnement professionnel n'ont pas ou peu de liens avec l'industrie minière⁵. Ces organisations fournissent souvent des services à des groupes sous-représentés précis et offrent des conseils pour améliorer les programmes sur les perspectives de carrière dans le secteur minier.

Faire participer les jeunes et les principaux intervenants à la conception et à la mise en œuvre d'initiatives portant sur les perspectives de carrière dans l'industrie minière.

OBJECTIFS	TACTIQUES	ACTIVITÉS	
		ANNÉES 1 ET 2	ANNÉES 3 À 5
<p>Établir une approche cohérente pour attirer des jeunes de partout au Canada dans le secteur en se fondant sur les connaissances et l'expérience d'un large éventail d'intervenants.</p>	<p>Engagement Faire participer les jeunes et les professionnels du perfectionnement professionnel à la conception et à la mise en œuvre de stratégies de promotion des carrières.</p> <p>Sensibilisation Partager de l'information sur les initiatives novatrices et les pratiques fructueuses dans l'ensemble de l'industrie.</p> <p>Recherche Utiliser de l'information sur le marché du travail axée sur l'innovation pour concevoir et éclairer des stratégies fondées sur les données afin de relever les défis en matière de main-d'œuvre⁶.</p>	<p>Mettre sur pied un comité de consultation des jeunes chargé de fournir des commentaires et des conseils sur la conception et la mise en œuvre d'initiatives de recherche et de promotion des carrières.</p> <p>Intégrer l'information sur le marché du travail et les évaluations des programmes lors de la conception de nouvelles initiatives.</p> <p>Participer à des conférences et à des activités de réseautage dans les secteurs des mines, du perfectionnement professionnel et de l'éducation.</p>	<p>Produire des rapports et des recommandations pour orienter les futures activités de promotion des carrières dans l'industrie minière.</p> <p>Appuyer et promouvoir de nouvelles approches pour mobiliser les jeunes dans le secteur minier.</p>

⁵ Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (2021). National Mining Career Awareness Strategy: Stakeholder Analysis. Rapport non publié.

⁶ Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (2020). La nature changeante du travail : innovation, automatisation et main-d'œuvre de l'industrie minière au Canada. Extrait du site https://mih.ca/wp-content/uploads/2020/05/MIHR_Innovation_Report_FR_WEB.pdf



2 TRANSFORMER LES PERCEPTIONS

Pour que l'industrie minière soit durable et prospère, les jeunes doivent considérer l'industrie minière comme un choix de carrière viable. Selon un récent sondage mené auprès de jeunes Canadiens, bien qu'ils considèrent les activités minières comme un travail spécialisé, valorisant et respecté par les autres, ils les perçoivent également comme un emploi exigeant une réinstallation, qui n'est pas sécuritaire et qui est davantage destiné aux hommes⁷. Ces perceptions négatives sur le secteur minier et les carrières dans le secteur minier sont un obstacle à l'attraction de jeunes travailleurs.

Le sondage a également révélé que de nombreux jeunes ne se sont pas encore fait une opinion sur le secteur minier et les carrières dans ce secteur en raison d'un manque de connaissances et d'expérience dans ce secteur. Le fait de souligner le niveau de rémunération, la conciliation travail-famille et les défis liés au travail dans le secteur minier rendrait les carrières dans ce secteur plus attrayantes pour les jeunes. Les messages liés à la durabilité environnementale, à la responsabilité sociale et au progrès technologique auront également un impact positif sur leurs perceptions.

De plus amples renseignements sur les possibilités de carrière et les cheminements professionnels encourageraient les jeunes à envisager une carrière dans le secteur minier. Des outils permettant aux jeunes de relier leurs compétences, leurs talents et leurs intérêts à l'apprentissage, au perfectionnement des compétences et aux possibilités d'emploi permettraient de combler cet écart⁸.

Les parents et les membres de la famille influencent les choix de carrière des jeunes de diverses façons, comme en faisant figure de modèle, en partageant des connaissances, en forgeant des liens ainsi que par leurs préférences de carrière⁹. Le récent sondage du Conseil RHIM auprès des jeunes a révélé que 35 % d'entre eux estimaient que la réaction de leurs parents ou de leur famille au choix d'une carrière dans l'industrie minière serait négative, tandis qu'un sur cinq pensait que leur réaction serait positive. Il est important de noter qu'un peu moins de la moitié des jeunes ont répondu qu'ils n'étaient pas certains ou qu'ils estimaient que leur réaction serait neutre¹⁰.

Transformer les perceptions des jeunes à l'égard du secteur minier et des carrières dans le secteur minier.

OBJECTIFS	TACTIQUES	ACTIVITÉS	
		ANNÉES 1 ET 2	ANNÉES 3 À 5
<p>Sensibiliser les jeunes et les principaux influenceurs aux possibilités de carrière offertes par l'industrie minière et au rôle du secteur en matière de durabilité environnementale, de responsabilité sociale et d'innovation technologique.</p>	<p>Engagement Faire participer les jeunes à la conception et au développement de messages et d'outils.</p> <p>Sensibilisation Concevoir et mettre en œuvre une vaste campagne de marketing destinée aux jeunes, aux parents, aux enseignants et aux autres principaux influenceurs à l'échelle du Canada.</p> <p>Recherche Examiner les perceptions des jeunes à l'égard de l'industrie afin de cerner les messages clés efficaces et les publics cibles.</p> <p>Fournir de l'information sur le marché du travail accessible au sujet de la demande, des compétences, des qualifications et de la proximité géographique des débouchés.</p>	<p>Mettre à jour les documents existants et créer de nouveaux documents sur les perspectives de carrière, y compris un nouveau site Web sur les perspectives de carrière dans l'industrie minière.</p> <p>Tirer parti des plateformes en ligne pour offrir des plans de formation personnalisés qui établissent des liens entre les postes et les compétences et les options de formation et d'éducation.</p> <p>Mettre sur pied un programme d'ambassadeurs de carrière qui offre les services de conférenciers de l'industrie minière pour des événements destinés aux jeunes.</p> <p>Surveiller la portée et l'adoption de la campagne et du matériel.</p>	<p>Étudier les changements dans les perceptions et la participation des jeunes dans le secteur minier.</p> <p>Élaborer et mettre en œuvre des stratégies de marketing pour maintenir une perception positive du secteur minier et des carrières chez les jeunes et les principaux influenceurs.</p>

7 Conseil des ressources humaines de l'industrie minière/Abacus Data (2021). Millennial Perceptions of and Interest in a Career in the Mining Sector. Rapport non publié.

8 Emploi et Développement social Canada (2021). Le Canada – Une nation axée sur l'apprentissage : Une main-d'œuvre qualifiée et souple, prête à définir l'avenir. Extrait du site <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/competences-futures/rapport-nation-apprentissage.html>

9 Société de recherche sociale appliquée (2020). Le rôle de l'éducation au choix de carrière dans le choix de programme des étudiants au secondaire et leurs résultats postsecondaires : Présentation des résultats. Extrait du site <https://ceric.ca/fr/project/le-role-de-leducation-au-choix-de-carriere-dans-le-choix-de-programme-des-etudiants-au-secondaire-et-leurs-resultats-postsecondaires/>

10 Conseil des ressources humaines de l'industrie minière/Abacus Data (2021). Millennial Perceptions of and Interest in a Career in the Mining Sector. Rapport non publié.



3 JOINDRE LES ÉLÈVES PLUS JEUNES

Il est essentiel de faire connaître les carrières dans l'industrie minière aux niveaux primaire et secondaire pour joindre les jeunes avant qu'ils prennent des décisions sur leur cheminement de carrière¹¹. La plupart des élèves, y compris ceux qui travaillent actuellement dans l'industrie, ne s'informent pas sur les carrières dans l'industrie minière avant d'entreprendre des études postsecondaires. La sensibilisation aux perspectives

de carrière constitue la première phase des activités et des expériences que les jeunes vivent dans le marché du travail¹². Chaque phase comprend des tactiques précises pour préparer les jeunes à une transition réussie vers une carrière désirable et convenable. À chaque étape de cette démarche, le secteur minier a l'occasion d'accroître la connaissance et la compréhension des carrières dans l'industrie minière chez les jeunes.

Intégrer le secteur minier et les perspectives de carrière dans le secteur minier aux programmes d'éducation publique et dans les salles de classe des niveaux élémentaire, intermédiaire et secondaire.

OBJECTIFS	TACTIQUES	ACTIVITÉS	
		ANNÉES 1 ET 2	ANNÉES 3 À 5
<p>Accroître la sensibilisation au secteur minier et aux carrières dans le secteur minier dans les programmes d'éducation publique et les salles de classe des niveaux élémentaire et secondaire.</p>	<p>Engagement Faire participer les enseignants de tous les niveaux à la conception et à la mise en œuvre des programmes.</p> <p>Sensibilisation Axer les ressources et le matériel didactique sur les perspectives de carrière dans le secteur minier sur la mobilisation précoce afin de faciliter les transitions clés en matière de perfectionnement professionnel.</p> <p>Recherche Cerner les possibilités et les approches afin d'intégrer le matériel sur les perspectives de carrière dans l'industrie minière aux programmes d'éducation publique et à la matière enseignée dans les salles de classe.</p> <p>Trouver des ressources et des programmes pour les premières présentations sur les carrières en exploration minérale et en exploitation minière.</p>	<p>Passer en revue les programmes d'études provinciaux partout au Canada pour cerner les possibilités d'intégration.</p> <p>Dresser un inventaire des ressources et des intervenants existants axés sur les perspectives de carrière dans l'industrie minière.</p> <p>Présenter les programmes et ressources existants et émergents en participant à des webinaires et des conférences et dans des articles.</p> <p>Créer des ressources pédagogiques en collaboration avec des jeunes, des enseignants et des experts de l'industrie.</p>	<p>Diffuser des outils de promotion des carrières dans le secteur minier aux enseignants et aux conseillers en orientation.</p> <p>Offrir des possibilités d'apprentissage expérientiel aux niveaux élémentaire, intermédiaire et secondaire.</p> <p>Surveiller la portée et l'utilisation des ressources pédagogiques.</p>

11 Conseil des ressources humaines de l'industrie minière et Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs (2017). Exploration minérale au Canada : aperçu des RH 2017. Extrait du site https://mihir.ca/wp-content/uploads/2020/03/MiHR-00999-01-Exploration-Report_FR_WEB021017v2.pdf.

12 New Ways to Work (2019). Career Development Continuum. Extrait du site <https://www.newwaystowork.org/wp-content/uploads/2019/05/new-cdc.pdf>.



ÉTABLIR DES ALLIANCES ENTRE L'INDUSTRIE ET LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION

L'industrie minière a besoin de travailleurs qualifiés en sciences, en technologie, en ingénierie et en mathématiques (STIM) qui sont prêts à relever les défis et à répondre aux exigences de l'industrie minière¹³. Au cours des dernières années, les programmes de génie minier ont connu une baisse importante du nombre d'inscriptions par rapport aux autres types de programmes de génie¹⁴. Les besoins prévus en main-d'œuvre dans l'industrie minière ne se limitent toutefois pas à l'exploration, à l'extraction et à la production. Des pénuries de talents sont à prévoir pour les postes de superviseurs, de coordonnateurs, de surintendants et de travailleurs de soutien dans les secteurs des ressources humaines, des opérations financières et des communications¹⁵.

Les employeurs et les enseignants sont d'avis que l'expérience de travail dans l'industrie est essentielle à l'exploration et à la préparation de carrières dans l'industrie minière. Les établissements d'enseignement et les étudiants mentionnent qu'il est difficile d'acquérir de l'expérience en raison du manque de possibilités. Les programmes d'études disposent également de ressources limitées pour répondre aux besoins de tous les étudiants qui souhaitent profiter d'occasions d'apprentissage expérientiel, en particulier les groupes sous-représentés comme les étudiants étrangers et les étudiants qui éprouvent des difficultés physiques, mentales ou sociales qui nuisent à leur participation à l'AIT.

Favoriser des partenariats novateurs entre l'industrie et les établissements d'enseignement postsecondaire pour attirer les jeunes vers le secteur minier et les préparer à faire carrière ce domaine.

OBJECTIFS	TACTIQUES	ACTIVITÉS	
		ANNÉES 1 ET 2	ANNÉES 3 À 5
<p>Augmenter le nombre d'inscriptions aux programmes liés au secteur minier et harmoniser les résultats d'apprentissage des programmes postsecondaires avec les compétences exigées par les employeurs.</p>	<p>Engagement Faciliter l'inclusion de représentants de l'industrie minière aux comités de consultation des établissements d'enseignement et à l'élaboration conjointe de programmes de formation¹⁶.</p> <p>Offrir aux étudiants de toutes les régions des occasions d'acquérir de l'expérience dans des domaines liés à l'industrie grâce à un apprentissage intégré en milieu de travail et à des cours donnés sur le terrain</p> <p>Sensibilisation Promouvoir les programmes et les carrières liés au secteur minier auprès des étudiants, des enseignants et des professionnels du perfectionnement professionnel sur le campus.</p> <p>Recherche Intégrer les compétences et les connaissances requises par l'industrie à l'élaboration des programmes d'études¹⁷.</p>	<p>Établir des relations avec les responsables des programmes d'alternance travail-études sur le campus et des services d'orientation professionnelle partout au pays afin de promouvoir le secteur minier auprès des étudiants de diverses disciplines.</p> <p>Encourager les employeurs à promouvoir les débouchés offerts aux étudiants de diverses origines et provenant de différentes régions géographiques.</p> <p>Promouvoir les carrières dans le secteur minier lors de foires éducatives postsecondaires et collégiales.</p> <p>Collaborer avec les employeurs et le gouvernement pour accroître le nombre d'occasions d'apprentissage intégré en milieu de travail, y compris les concours, les accélérateurs et les marathons de programmation.</p>	<p>Établir un réseau d'intervenants de l'industrie et de l'enseignement postsecondaire axé sur le partage et l'élaboration de programmes postsecondaires qui répondent aux besoins de l'industrie.</p> <p>Continuer de développer un bassin de talents qui répond aux exigences de l'industrie dans un éventail de professions.</p>

13 Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (2020). La nature changeante du travail : innovation, automatisation et main-d'œuvre de l'industrie minière au Canada. Extrait du site https://mihrc.ca/wp-content/uploads/2020/05/MIHR_Innovation_Report_FR_WEB.pdf.

14 Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (2019). Aperçu du marché du travail dans l'industrie minière canadienne 2019. Extrait du site https://mihrc.ca/wp-content/uploads/2020/03/NationalOutlook2019_FR_Final-Chap3Fix.pdf.

15 Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (2020). Aperçu sur 10 ans du marché du travail dans l'industrie minière canadienne. Extrait du site https://mihrc.ca/wp-content/uploads/2020/03/MIHR_National_Report_FR_web2-1.pdf.

16 Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (2020). La nature changeante du travail : innovation, automatisation et main-d'œuvre de l'industrie minière au Canada. Extrait du site https://mihrc.ca/wp-content/uploads/2020/05/MIHR_Innovation_Report_FR_WEB.pdf.

17 Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (2020). La nature changeante du travail : innovation, automatisation et main-d'œuvre de l'industrie minière au Canada. Extrait du site https://mihrc.ca/wp-content/uploads/2020/05/MIHR_Innovation_Report_FR_WEB.pdf.



PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ DANS LA MAIN-D'ŒUVRE

L'industrie minière doit attirer plus de femmes, d'immigrants, d'Autochtones et de main-d'œuvre provenant d'autres industries afin de combler les lacunes en matière d'offre de main-d'œuvre et de répondre aux exigences changeantes en matière de compétences engendrées par les innovations¹⁸. Bien que la représentation des immigrants et des minorités visibles dans la main-d'œuvre du secteur minier soit plus faible que celle des autres industries, elle a légèrement augmenté¹⁹. Les peuples autochtones représentaient près de 7 % de la main-d'œuvre de l'industrie minière au Canada en 2016²⁰. De plus, les femmes ne représentent que 16 % de la main-d'œuvre du secteur minier. Les programmes de génie minier comptent la plus

faible proportion de femmes inscrites au premier cycle parmi tous les programmes de génie. Bien que la représentation des femmes soit demeurée relativement inchangée, certains signes suggèrent une évolution de la situation²¹.

Les programmes parascolaires offerts par les organismes desservant les groupes sous-représentés ciblés²² possèdent une connaissance détaillée de leur clientèle qui pourrait faciliter la sensibilisation aux carrières dans l'industrie minière²³. Les jeunes en chômage et qui ne sont pas inscrits dans des programmes d'enseignement ou de formation cherchent de l'information sur des possibilités de carrière viables et font face à un manque d'expérience et de possibilités d'emploi dans leur région²⁴.

Diversifier la main-d'œuvre de l'industrie minière en mobilisant les jeunes des groupes sous-représentés

OBJECTIFS	TACTIQUES	ACTIVITÉS	
		ANNÉES 1 ET 2	ANNÉES 3 À 5
<p>Accroître la participation des groupes sous-représentés, y compris les femmes, les peuples autochtones, les immigrants, les minorités visibles et les personnes handicapées, afin de refléter la diversité de la main-d'œuvre canadienne.</p>	<p>Engagement Faire participer les jeunes et les fournisseurs de services sous-représentés aux comités de consultation sur la promotion des carrières dans le secteur minier.</p> <p>Sensibilisation Élaborer conjointement avec des intervenants clés des outils de promotion des carrières sur mesure pour soutenir les groupes sous-représentés ciblés.</p> <p>Créer des occasions d'apprentissage expérientiel et en milieu de travail pour les jeunes qui ne fréquentent pas l'école et qui cherchent de l'information sur les carrières.</p> <p>Recherche Examiner les perceptions et les expériences des jeunes sous-représentés en ce qui a trait à l'industrie minière.</p>	<p>Recruter des jeunes issus de groupes sous-représentés pour participer aux comités de consultation des jeunes.</p> <p>Recueillir des données sur la participation des groupes sous-représentés aux programmes de promotion de carrière et sur leur expérience dans l'industrie minière.</p> <p>Repérer les organismes qui offrent des services de perfectionnement professionnel aux jeunes sous-représentés.</p> <p>Promouvoir la formation et les programmes pour créer des milieux de travail favorables et inclusifs^{25 26}.</p>	<p>Surveiller le niveau de participation des jeunes des groupes sous-représentés dans l'industrie minière.</p> <p>Concevoir et mettre en œuvre des outils adaptés aux groupes sous-représentés, comme des ressources multilingues.</p> <p>Élaborer des possibilités de formation et d'apprentissage par l'expérience adaptées aux besoins de groupes sous-représentés particuliers.</p>

18 Ressources naturelles Canada (2019). Le Plan canadien pour les minéraux et les métaux. Extrait du site https://www.nrcan.gc.ca/sites/www.nrcan.gc.ca/files/CMMP/CMMP_The_Plan-FR.pdf.

19 https://mih.ca/wp-content/uploads/2020/03/NationalOutlook2019_FR_Final-Chap3Fix.pdf.

20 Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (2019). Aperçu du marché du travail dans l'industrie minière canadienne 2019. Extrait du site https://mih.ca/wp-content/uploads/2020/03/NationalOutlook2019_FR_Final-Chap3Fix.pdf.

21 https://mih.ca/wp-content/uploads/2020/03/NationalOutlook2019_FR_Final-Chap3Fix.pdf.

22 Dans le présent rapport, les groupes sous-représentés désignent les jeunes, les femmes, les membres des communautés LGBTQ2S+, les nouveaux arrivants, les peuples autochtones, les personnes racialisées et les personnes handicapées.

23 Conseil de l'information sur le marché du travail (2019). Données et informations : de quelle IMT les professionnels en développement de carrière ont-ils besoin? Extrait du site <https://lmic-cimt.ca/publications-all/lmi-insights-report-no-20-from-data-to-information-what-lmi-do-career-development-practitioners-need/>.

24 Conseil de l'information sur le marché du travail (2019). Trouver leur chemin : ce que veulent les jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF) Extrait du site <https://lmic-cimt.ca/fr/des-publications/rapport-de-perspectives-de-l-imt-n-17-trouver-leur-chemin-ce-que-veulent-les-jeunes-ni-en-emploi-ni-aux-etudes-ni-en-formation-neeef/>.

25 Pour en savoir plus sur l'équité entre les sexes dans l'industrie minière, visitez le site <https://mih.ca/fr/diversite-et-inclusion/pour-une-equite-entre-les-sexes-dans-lindustrie-miniere/>.

26 Pour en savoir plus sur la formation sur la sensibilisation interculturelle du Conseil RHIM, visitez le site <https://mih.ca/fr/diversite-et-inclusion/formation-sur-la-sensibilisation-interculturelle/>.

PROCHAINES ÉTAPES

MISE EN ŒUVRE DU PLAN STRATÉGIQUE

La Stratégie canadienne de promotion des carrières dans l'industrie minière a accès à un réseau d'intervenants qui investissent pour attirer les jeunes dans le secteur minier. En tant que chef de file dans la détermination et la résolution des défis du secteur minier en matière de ressources humaines et de main-d'œuvre, le Conseil RHiM est bien placé pour plaider en faveur du soutien et de la mise en œuvre des activités décrites dans cette stratégie. La concrétisation de cette vision nécessitera l'aide et l'investissement de l'industrie et du gouvernement en collaboration avec des partenaires clés. Alors que le Conseil RHiM va de l'avant en mobilisant des jeunes issus de divers milieux dans le secteur, la vision et les stratégies énoncées dans le présent plan jettent les bases pour la création de soutien et de ressources afin d'assurer sa réussite.

Le Conseil RHiM est déterminé à diriger les efforts du secteur minier pour relever les nouveaux défis auxquels l'industrie est confrontée en mettant en œuvre des stratégies novatrices et collaboratives de promotion de carrière dans l'industrie minière.

LE CONSEIL RHIM METTRA EN ŒUVRE LES OBJECTIFS SUIVANTS :

- Harmoniser la vision globale de la stratégie avec les buts et objectifs organisationnels.
- Lancer des initiatives de recherche qui fournissent de l'information sur le marché du travail et des évaluations de programmes et qui permettent l'élaboration de pratiques exemplaires afin de s'assurer que l'approche adoptée pour attirer les jeunes dans le secteur est fondée sur des données probantes.
- Communiquer ces orientations stratégiques aux intervenants du secteur minier œuvrant dans l'industrie et dans le milieu de l'enseignement et du perfectionnement professionnel ainsi qu'aux jeunes.
- Rechercher des occasions d'obtenir des ressources pour appuyer la mise en œuvre de ces stratégies en partenariat avec l'industrie, les gouvernements et les associations.
- Revoir et renouveler chaque année les orientations et les activités énoncées dans le présent plan pour s'assurer qu'elles demeurent pertinentes et adaptées.



CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES
DE L'INDUSTRIE MINIÈRE

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière

50 Frank Nighbor Place, unité 105

Kanata (Ontario) K2V 1B9

613 270-9696

research@mihr.ca

