



ÉQUIPER LA RELÈVE RAPPORT D'ÉTUDE DE CAS

Copper Mountain Mining Corp & la mine New Afton de New Gold

 Développer les talents dans l'industrie minière par l'apprentissage intégré en milieu de travail

MIHR
RHM

CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES
DE L'INDUSTRIE MINIÈRE

mihr.ca



CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES
DE L'INDUSTRIE MINIÈRE

Droits d'auteur © 2021 Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM)

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

Tél: (613) 270-9696
Courriel: gearingup@mih.ca
Le site web: www.mih.ca/fr

Publié en avril 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.

Rapport d'étude de cas d'Équiper la relève volume 3

COPPER MOUNTAIN
MINE (BC) LTD.



newgold



Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM) est la source d'information sur le marché du travail (IMT) dans l'industrie minière au Canada. Il fournit de l'IMT aux intervenants de l'industrie afin de permettre au secteur de relever les défis du marché du travail liés notamment au recrutement, au maintien en poste, à la diversification de l'effectif et à la formation.

Le rapport Aperçu du marché du travail dans l'industrie minière canadienne 2019 du Conseil RHIM révèle qu'il sera nécessaire d'embaucher environ 80 000 travailleurs au cours de la prochaine décennie. Les travailleurs âgés prennent leur retraite, le nombre total d'inscriptions dans les 10 programmes canadiens de génie minier a diminué de 45 % depuis 2015 et les professions dans les domaines des STIM sont de plus en plus répandues avec l'adoption de nouvelles technologies. De plus, on doit compter entre deux et cinq ans pour former un travailleur qualifié dans l'industrie minière.

Où les entreprises vont-elles trouver la prochaine génération de talents de l'industrie minière?

Il n'y a pas de solution miracle à ce problème. Les responsables de l'industrie doivent adopter une approche concertée en vue d'élargir le bassin de main-d'œuvre et d'attirer les meilleurs candidats, et ce, en s'affichant comme des employeurs de choix.

L'industrie doit également mieux utiliser toutes les sources potentielles de talents. En 2016, les femmes représentaient seulement 16 % de la main-d'œuvre de l'industrie minière, tandis que les professionnels formés à l'étranger comptaient pour 13 % des effectifs.

Pour aider à former la prochaine génération de main-d'œuvre dans l'industrie minière canadienne, le gouvernement du Canada, par l'intermédiaire de son Programme de stages pratiques pour étudiants, a décidé de soutenir financièrement le Conseil RHIM afin que celui-ci mette en place le programme Équiper la relève. Ce programme permet aux employeurs de l'industrie minière, aux fournisseurs de services, aux associations de l'industrie et aux établissements d'enseignement postsecondaire de se réunir pour offrir de nouvelles occasions d'apprentissage intégré en milieu de travail pour les étudiants de niveau postsecondaire afin que ceux-ci soient mieux placés pour décrocher un emploi dans le secteur minier.

Le programme Équiper la relève change la façon dont les étudiants de programmes postsecondaires liés au secteur minier perçoivent et acquièrent les compétences recherchées. Il offre des subventions salariales aux employeurs du secteur minier canadien qui créent de nouvelles possibilités d'apprentissage intégré en milieu de travail pour les étudiants inscrits à des programmes d'études en science, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) ou en commerce. Les possibilités comprennent des stages, des programmes d'alternance travail-études, des projets appliqués, des projets de fin d'études et des concours d'études de cas.



Photo gracieuseté de New Gold.

Les subventions salariales du programme Équiper la relève sont échelonnées afin de susciter l'intérêt envers les professions minières très demandées et de favoriser la diversité au sein de celles-ci.

Un employeur peut recevoir un montant maximal de 7 000 \$, soit 70 % de la rémunération des participants aux occasions d'apprentissage intégré en milieu de travail issus des groupes sous-représentés (femmes en science, technologie, ingénierie et mathématiques, membres des peuples autochtones, personnes handicapées, nouveaux immigrants, étudiants de première année et membres des minorités visibles). Un employeur peut recevoir un montant maximal de 5 000 \$, soit 50 % de la rémunération des participants pour tous les autres participants aux occasions d'apprentissage intégré en milieu de travail.



Photo gracieuseté de New Gold.

L'étude suivante présente des exemples de la façon dont le programme Équiper la relève a été adopté. Elle montre à quoi ressemblent les stages d'apprentissage intégré en milieu de travail quels en sont les avantages pour les entreprises, les établissements postsecondaires et les étudiants concernés.

Qu'ils souhaitent explorer un nouveau domaine ou qu'ils aient toujours rêvé de travailler dans l'industrie minière canadienne, les étudiants constatent que les programmes d'alternance travail-études, les stages, les stages pratiques et les autres occasions d'apprentissage intégré en milieu de travail sont les meilleures portes d'entrée de l'industrie. Les occasions d'apprentissage intégré en milieu de travail sont également une très bonne façon pour les entreprises de dénicher les meilleurs nouveaux talents. La Copper Mountain Mining Corporation a eu recours au programme de subventions salariales Équiper la relève du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM) pour exploiter le plein potentiel de l'apprentissage intégré en milieu de travail.

Kayla Kapelari, coordonnatrice des ressources humaines de Copper Mountain, a découvert le programme du Conseil RHIM par l'entremise d'un collègue qui a participé à un symposium du programme Équiper la relève à Vancouver. Elle affirme que le processus était rapide et convivial dès sa première demande.



Kayla Kapelari, coordonnatrice des ressources humaines de Copper Mountain à Vancouver en Colombie-Britannique.

« Nous avons connu beaucoup de succès chaque fois que nous avons présenté une demande. Nous sommes très satisfaits, déclare-t-elle. Dès que j'ai des questions, le Conseil RHIM me répond très rapidement et m'offre de l'aide. »

La demande de subvention salariale du programme Équiper la relève est déposée au moyen d'un formulaire en ligne facilement accessible sur le site MiHR.ca. Les entreprises peuvent soumettre autant de demandes qu'elles le souhaitent et ont toujours du soutien à leur disposition.

Mme Kapelari déclare que le programme est une excellente façon d'introduire les étudiants au secteur minier et qu'il offre d'autres avantages pour les épauler tout au long de leurs études.

« Ces occasions permettent à un grand nombre de personnes de mieux connaître les réalités du milieu et d'acquérir de l'expérience de travail. »

- Kayla Kapelari

Copper Mountain s'efforce d'embaucher ses étudiants inscrits au programme d'alternance travail-études comme travailleurs à temps plein une fois leurs études postsecondaires terminées. C'est le cas, notamment, de Teagan Cartwright, une ancienne stagiaire du programme Équiper la relève. Elle occupe maintenant un poste de supervision en tant que métallurgiste débutant.

Teagan Cartwright, métallurgiste débutant à Copper Mountain.



« Quand j'étais étudiante, ma superviseure m'a beaucoup aidée à prendre ma place et m'a donné des défis, affirme-t-elle. Maintenant, c'est moi qui supervise. C'est un sentiment intéressant, car c'est désormais à mon tour de faire passer les entretiens d'embauche aux étudiants. C'est plutôt chouette. »

Bien qu'elle n'ait jamais considéré faire carrière dans l'industrie minière avant son stage, elle se passionne pour son travail et particulièrement pour tout ce qui a trait à la durabilité environnementale.

« Je crois que la partie la plus gratifiante de mon travail dans l'industrie minière, c'est de pouvoir contribuer à améliorer l'environnement. »

Mme Cartwright explique qu'elle a eu l'impression de mieux comprendre ses études en les mettant au profit de la mine Copper Mountain et qu'elle a rapidement pu s'intégrer et se sentir à l'aise au travail.

« Développer ma confiance en moi a été un grand défi et je crois que c'est également le cas de beaucoup d'étudiants. À leur arrivée, ils ont peur de poser des questions, affirme-t-elle. L'un des conseils importants que je donne toujours aux étudiants maintenant que je travaille avec eux et que je les supervise est le suivant : plus vous posez de questions, plus vous apprendrez rapidement. »

Elle est très reconnaissante d'avoir pu participer au programme d'alternance travail-études et soutient que cela a forgé son parcours professionnel.

« Je me suis dit que c'était probablement ma meilleure chance de trouver un emploi après l'obtention de mon diplôme, alors que la concurrence avec les autres chercheurs d'emploi était forte. C'est très agréable de pouvoir travailler pour une entreprise qui est heureuse de me voir revenir et qui déploie des efforts pour me réemployer, car le marché du travail n'était pas optimal lorsque j'ai obtenu mon diplôme en raison de la crise de la COVID-19. »

- Teagan Cartwright

Mme Cartwright a plaidé en faveur des programmes d'alternance travail-études auprès de ses pairs et d'autres étudiants canadiens intéressés par l'industrie minière et les a incités à poser leur candidature lorsque de tels programmes leur sont offerts, car les entreprises accordent beaucoup d'importance à l'expérience de travail.

Les employeurs de l'industrie minière gagnent également beaucoup à former et à perfectionner les futurs talents. Renee Goold, métallurgiste principale à Copper Mountain, était en congé parental lorsque Mme Cartwright a effectué son stage dans le cadre du programme Équiper la relève. Toutefois, à son retour, ses collègues ont fortement recommandé à Mme Goold de faire passer un entretien d'embauche à Mme Cartwright, récemment diplômée, pour un poste à temps plein dans le domaine de la métallurgie.

« Habituellement, nous attribuons de petits projets aux candidats potentiels et on leur demande de le faire du début à la fin. Cela nous donne une bonne idée de leurs capacités, explique-t-elle. Il s'agit essentiellement d'une entrevue de huit mois au cours de laquelle nous évaluons s'ils conviennent ou non à notre équipe. »

Elle explique qu'elle n'a pas eu besoin de parler longtemps à Mme Cartwright pour se rendre compte qu'elle s'intégrerait parfaitement à l'équipe. Elle ajoute qu'elle continue de contribuer de façon importante à leur équipe de métallurgie.

« Teagan est une personne qui se débrouille bien par elle-même; on peut simplement lui donner une instruction et elle s'occupera de la tâche, ce qui est très agréable, affirme Mme Goold. Tout se passe bien depuis le premier jour. Elle communique plus directement dans ses courriels et prend des initiatives. Il est clair qu'elle prend son rôle très au sérieux. »

Selon elle, les stages d'apprentissage intégré en milieu de travail sont extrêmement bénéfiques pour les étudiants, qu'ils souhaitent poursuivre leur carrière dans l'industrie minière ou non.



« C'est une excellente expérience de travail et ça paraît très bien sur un CV, explique Mme Goold. Savoir quoi faire dans les espaces clos, connaître les dangers pour la sécurité, qu'ils continuent de travailler dans l'industrie minière ou non, avoir les connaissances de base du travail avec la machinerie lourde et diverses personnes : ce sont toutes des choses qui leur seront utiles dans leur prochain emploi et tout au long de leur carrière. »

- Renee Goold

« C'est un avantage tant pour les étudiants que pour les entreprises. Les étudiants peuvent avoir un aperçu du métier; s'ils aiment ça, tant mieux! Si ce n'est pas le cas, ils auront l'occasion d'avoir un autre aperçu d'une entreprise ou d'une industrie différente plus tard. On peut donc dire que les deux parties sont mises à l'épreuve. »

Mme Kapelari conclut en disant : « C'était une excellente expérience pour nous et une très bonne occasion d'embaucher des étudiants. Je recommande donc le programme Équiper la relève sans hésitation. »

Alicia Gallon, généraliste en ressources humaines à la mine New Afton de New Gold à Kamloops, en Colombie-Britannique.



L'industrie minière canadienne offre une multitude d'emplois, surtout pour les jeunes, un groupe démographique très prisé. Toutefois, la pandémie de COVID-19 a mis des bâtons dans les roues des étudiants et des nouveaux diplômés qui font leur entrée dans l'industrie. Le programme de subventions salariales Équiper la relève du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM) a aidé des centaines d'étudiants à faire l'expérience de l'industrie pendant cette année difficile.

Alicia Gallon est généraliste en ressources humaines à la mine New Afton de New Gold à Kamloops, en Colombie-Britannique. Elle a entendu parler du programme par l'entremise de son superviseur qui a participé à un symposium du programme Équiper la relève du Conseil RHIM en 2018. Depuis, elle a présenté des demandes de subvention salariale et a tiré parti de tout ce que le programme a à offrir.

« Nous avons embauché 89 étudiants grâce au programme », affirme-t-elle.

La demande de subvention salariale du programme Équiper la relève est déposée au moyen d'un formulaire en ligne facilement accessible sur le site MiHR.ca. Les entreprises peuvent soumettre autant de demandes qu'elles le souhaitent, et du soutien leur est toujours offert.

Mme Gallon affirme également que l'embauche d'étudiants par l'entremise du programme Équiper la relève s'est avérée très utile pour leur entreprise, car les jeunes travailleurs apportent un nouveau point de vue et enrichissent le spectre des connaissances des autres membres du personnel.

« Les étudiants nous font toujours voir de nouvelles perspectives, surtout en ce qui a trait à la sécurité. Leur présence nous permet également de libérer notre personnel permanent qui peut accomplir davantage de tâches techniques pendant que les étudiants apprennent les compétences de base. »

- Alicia Gallon

Ayant elle-même fait l'expérience de programmes d'alternance travail-études, Mme Gallon affirme qu'il est très important que les étudiants aient accès à un apprentissage intégré en milieu de travail, en plus des cours.

« Je crois que c'est probablement la meilleure chose qu'un étudiant peut faire avant d'obtenir son diplôme, explique-t-elle. Dans le cadre des entretiens de fin d'emploi avec les étudiants, ceux-ci nous disent souvent que maintenant qu'ils ont travaillé dans l'industrie minière, ils ont l'intention de choisir des cours qui leur en apprendront davantage sur ce domaine. »

Samantha McNeill, étudiante de quatrième année en sciences des ressources naturelles à l'Université Thompson Rivers, a fait un stage d'alternance travail-études à la mine New Afton de New Gold pendant sa troisième année, dans le cadre du programme Équiper la relève.

Elle dit que cette occasion lui a permis de faire des choses qu'elle n'avait jamais faites auparavant et qui l'ont sortie de sa zone de confort. En plus de ses nouvelles connaissances sur l'industrie minière, elle affirme que son stage lui a permis d'acquérir de précieuses compétences professionnelles.

« Lorsque j'ai obtenu ce poste, ma connaissance de l'industrie minière était très limitée. Par conséquent, j'ai beaucoup appris grâce à cette expérience, explique Mme McNeill. J'ai également acquis de nombreuses compétences en communication professionnelle, notamment en communication verbale et en présentation. C'est ce qui a été le plus utile pour moi. »

Mme McNeill s'est vu offrir une prolongation de son stage.

« Au départ, mon contrat était d'une durée de huit mois, puis il a été prolongé à douze mois, déclare-t-elle. Cela m'a permis d'avoir plus de temps pour me perfectionner sur le plan professionnel dans un poste que je connaissais déjà bien. C'était une excellente façon d'apprendre et de développer mes compétences d'une manière différente de celle de la plupart des programmes d'alternance travail-études. »

Bien qu'elle préfère attendre de découvrir où le vent l'emporte plutôt que de définir son orientation professionnelle, elle se dit ouverte et enthousiaste à l'idée de travailler dans l'industrie minière. Elle recommanderait également ce domaine à ses pairs.

« C'est un secteur novateur qui offre beaucoup de possibilités d'apprendre et de tisser des liens et qui change constamment, » déclare Mme McNeill.



« J'ai vécu une expérience très stimulante et enrichissante qui m'a permis de travailler dans un environnement de haute qualité et au rythme rapide, tout en ayant accès à du mentorat et de nombreuses possibilités d'apprentissage. Je suis très reconnaissante de cette expérience et je sens qu'elle m'aidera à façonner mes futurs rôles en tant que professionnelle. »

- Samantha McNeill

Mary-Beth Harrison est la conseillère principale en ressources humaines de la mine New Afton. Elle s'est exprimée au nom du superviseur de Mme McNeill, Luke Holdstock, au sujet de son poste de stagiaire en environnement.



« Son équipe avait beaucoup de travail cette année, de sorte qu'elle a pu participer à des projets auxquels elle n'aurait normalement pas participé en tant qu'étudiante inscrite à un programme d'alternance travail-études, déclare-t-elle. Elle a mis en œuvre avec succès de multiples initiatives qu'on aurait normalement assignées à un employé permanent à temps plein. Elle a été exposée à un tas de choses auxquelles elle n'aurait probablement pas été exposée autrement, ce qui lui a permis d'améliorer ses compétences en animation de réunions, en présentation, en priorisation et même en compréhension de domaines comme la mobilisation des intervenants. Ce ne sont pas tous les étudiants inscrits à un programme d'alternance travail-études qui peuvent en faire autant. »

Tout comme Mme McNeill, les étudiants peuvent exercer une grande influence pendant leurs stages. Selon Mme Harrison, son seul défi avec Mme McNeill a été d'apprendre à gérer l'étudiante et les autres employés, alors qu'ils travaillaient de la maison pendant le confinement lié à la COVID-19.

« Elle s'en est très bien sortie et nous lui sommes reconnaissants pour son dévouement, dit-elle. Gérer une équipe à domicile est un défi en soi, mais les étudiants et les nouveaux professionnels vivent une situation encore plus difficile, puisqu'ils ne sont pas habitués à leur travail et que personne n'est là pour les diriger. Son superviseur a cependant affirmé qu'elle s'est très bien débrouillée. »

Mme Harrison souligne également l'utilité des stages d'apprentissage intégré en milieu de travail pour les étudiants comme pour les employeurs.

« Ils enseignent aux étudiants des choses qu'ils ne peuvent apprendre en classe, ce qui explique pourquoi nous avons tendance à réembaucher les étudiants inscrits au programme d'alternance travail-études par la suite, affirme-t-elle. Les étudiants qui ont participé à des stages ou à un programme d'alternance travail-études sont faciles à distinguer, car ils sont toujours mieux préparés et leur formation semble plus complète. »

- Mary-Beth Harrison

Les stages d'apprentissage intégré en milieu de travail ont également grandement profité à la mine New Afton.

« Au final, nous sommes en mesure de faire travailler les étudiants sur des projets que nous n'avons peut-être pas le temps de donner à d'autres, déclare Mme Harrison. Nous sommes toujours reconnaissants d'obtenir de nouveaux points de vue. Nous avons également utilisé le programme Équiper la relève pour notre programme de cohorte de mineurs, dans le cadre duquel nous accueillons des personnes qui n'ont jamais été mineures auparavant et les formons pour qu'elles deviennent mineures de fond. »

Mme Harrison conclut en mentionnant que les cohortes de mineurs et les étudiants financés par le programme Équiper la relève ont apporté de nouvelles perspectives et ont remis en question la façon dont le travail était effectué en posant des questions, ce qui a enrichi leur expérience d'apprentissage.



mihir.ca