

30 ANS DE RETOMBÉES : JALONS IMPORTANTS

Depuis plus de trois décennies, le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM) est le moteur de la collaboration au sein du secteur minier canadien en favorisant la recherche, l'élaboration de stratégies et la mise en place de solutions qui répondent aux besoins en main-d'œuvre et renforcent le marché du travail de l'industrie.

1992

Accord du Conseil de direction de l'initiative minière de Whitehorse

À la recherche d'une nouvelle vision stratégique pour le XXI^e siècle, le secteur minier canadien a lancé en 1992 un processus multipartite. Proposée par l'Association minière du Canada (AMC) et approuvée par les ministres des Mines de tout le Canada lors de leur conférence annuelle tenue à Whitehorse en septembre 1992, l'initiative a réuni des représentants de l'industrie, des gouvernements, des syndicats, des peuples autochtones et des organisations environnementales. L'accord qui en a résulté prévoyait plusieurs mesures, dont la création d'un conseil chargé de diriger les initiatives en matière de ressources humaines.¹

1996

Le Conseil est constitué en société

Breaking New Ground, un rapport commandé par des représentants des employeurs et des syndicats, recommandait la création d'un conseil chargé de traiter les questions de ressources humaines à l'échelle du secteur. En réponse au rapport et à l'accord du Conseil de direction, l'AMC et trois syndicats du secteur minier² ont créé le Conseil canadien d'adaptation et de formation de l'industrie minière (CAFIM), un conseil conjoint syndical-patronal financé par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC).

Mandat du CAFIM

Permettre aux sociétés minières canadiennes, aux syndicats et aux membres du personnel de mettre en commun leur expertise, leurs ressources et leur expérience afin d'améliorer la qualité, la rentabilité et la disponibilité de la formation et d'optimiser les compétences, l'adaptabilité et l'employabilité des travailleurs du secteur.

2002

Les changements apportés au financement fédéral donnent lieu à une réévaluation des priorités du secteur en matière de ressources humaines

RHDCC a établi des critères pour déterminer les niveaux de financement du Programme des conseils sectoriels et a cessé de financer les activités de développement de la formation ou le Programme Perspectives-Jeunesse du CAFIM, ce qui a incité le Conseil à entreprendre un processus visant à redéfinir les priorités de l'industrie en matière de ressources humaines.

2005

La réévaluation des priorités du secteur en matière de RH entraîne une étude sectorielle

Financée par RHDCC, le CAFIM a mené une étude exhaustive sur les défis liés à la main-d'œuvre dans le secteur. **Prospecter l'avenir : relever le défi des ressources humaines dans l'industrie canadienne des minéraux et des métaux a révélé** que le secteur devait mieux mobiliser les jeunes, les femmes, les peuples autochtones et les nouveaux arrivants, et que l'expertise du CAFIM était nécessaire pour coordonner les efforts visant à définir les exigences en matière de compétences, à élaborer des outils pour la main-d'œuvre et à relever les défis continus en matière de ressources humaines.

2006

Le CAFIM devient le Conseil RHIM

Le CAFIM a entrepris un processus de planification stratégique s'appuyant sur les conclusions de l'étude sectorielle, qui a abouti à un nouveau mandat, à une nouvelle orientation et au nouveau nom du Conseil : Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM), à compter de février 2006.

Le mandat du Conseil RHIM

Le Conseil RHIM joue un rôle de catalyseur et de chef de file du secteur, en pilotant la collaboration entre les communautés d'intérêts du secteur minier canadien afin de cerner les occasions et les défis émergents en matière de ressources humaines, d'élaborer des solutions ciblées et de faciliter leur mise en œuvre.

1 <https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/server/api/core/bitstreams/0385879d-2f0c-41f6-8e5b-6e24d1cd45d0/content>

2 Les Métallurgistes unis d'Amérique, le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et les Travailleurs canadiens de l'automobile.

2011**Le modèle d'affaires du Conseil RHIM évolue**

À la suite de la fin du programme des conseils sectoriels fédéraux, le Conseil RHIM a examiné les besoins du secteur en main-d'œuvre, exploré de nouveaux modèles de financement et élargi ses services de recherche. Elle a également lancé le Programme de reconnaissance professionnelle de l'industrie minière canadienne (PRPIMC) et, en partenariat avec l'Assemblée des Premières Nations (APN), créé L'Essentiel des mines pour aider les entreprises et les communautés à répondre aux besoins en matière d'emploi en enseignant les compétences essentielles et les aptitudes nécessaires à l'obtention d'un emploi dans l'industrie minière.

2012**Le secteur s'engage à appuyer le Conseil**

Reconnaissant la valeur d'un conseil RHIM spécialisé dirigé par l'industrie, l'AMC s'est engagée à verser un financement annuel pour soutenir les principales activités du Conseil RHIM. Cette contribution annuelle a été mise à profit pour mener à bien plusieurs ententes de financement de projets de divers ministères pour les 10 prochaines années. En 2012, le Conseil RHIM a également signé un accord d'octroi de licence avec le gouvernement du Nunavut pour développer la marque de sensibilisation aux carrières **Explore for More Nunavut**.

2013**Voies d'accès à l'éducation et à l'emploi**

Le Conseil RHIM a organisé le Forum sur l'éducation autochtone dans le secteur minier afin de renforcer les voies d'accès à l'éducation et à l'emploi. Environ 150 représentants d'organisations autochtones, des secteurs de l'éducation, de l'exploitation minière et de l'exploration minière, ainsi que du gouvernement ont participé à cet événement de réseautage stratégique.

2014**Le Programme d'appui aux initiatives sectorielles soutient les programmes clés du Conseil RHIM**

Emploi et Développement social Canada (EDSC – anciennement RHDCC) a annoncé la création du Programme d'appui aux initiatives sectorielles et financé deux des principaux domaines de travail du Conseil RHIM : l'information sur le marché du travail et la recherche et développement de normes professionnelles canadiennes (NPC), de la certification et de la formation.

En collaboration avec le secteur, le Conseil RHIM a élaboré et tenu à jour des NPC pour sept professions clés de l'industrie minière : mineurs/mineuses de fond, mineurs/mineuses de surface, opérateurs/opératrices dans le traitement de minerais, foreurs/foreuses au diamant, formateurs/formatrices de l'industrie, opérateurs/opératrices de treuil et superviseurs/superveuses de premier niveau. Le Conseil RHIM a également mis à jour ses règlements administratifs, mis en œuvre un cadre de surveillance et d'évaluation du PRPIMC et élaboré des programmes de formation sur les compétences communes, les formateurs de l'industrie et les foreurs/foreuses au diamant.

2015**Expansion du programme et certification du 1 000^e travailleur du secteur minier**

Ayant réussi à diversifier son financement, le Conseil RHIM a lancé un programme élargi. Par exemple, le projet Pour une équité entre les genres dans l'industrie minière a fourni aux sociétés minières des outils éprouvés élaborés par l'industrie pour aider à éliminer les obstacles systémiques à l'inclusion des femmes en milieu de travail. Le Conseil RHIM a également célébré la reconnaissance professionnelle du 1 000^e travailleur de l'industrie minière par l'entremise du PRPIMC dans le cadre d'une campagne de sensibilisation et de médias.

2016**Renforcer les effectifs de l'industrie minière permet de combler les lacunes en matière de compétences**

Afin d'aider le secteur à combler les lacunes en matière de talents et de compétences, le programme de recherche **Renforcer les effectifs de l'industrie minière : Pratiques d'inclusion du Conseil RHIM a étudié les obstacles à l'emploi auxquels font face des groupes et des stratégies de diversité en vue d'accroître leur engagement**. Le Conseil RHIM a également organisé son premier salon de l'emploi virtuel, élaboré 50 profils de chercheurs d'emploi et lancé **ENSEMBLE : le Réseau canadien de la diversité de l'industrie minière**, un réseau social en ligne gratuit de professionnels qui souhaitent appuyer et favoriser la diversité et l'inclusion dans le secteur.

2017**De nouveaux programmes soutiennent les étudiants et les jeunes aptes à l'emploi**

Le Conseil RHIM a lancé deux initiatives de perfectionnement de la main-d'œuvre : Équiper la relève, financé par le Programme de stages pratiques pour étudiants du gouvernement du Canada, vise à créer 1 000 occasions d'apprentissage intégré en milieu de travail pour les étudiants de niveau postsecondaire, et le programme d'emplois verts, financé par le Programme de stages en sciences et technologie (PSST) de Ressources naturelles Canada, veut offrir aux jeunes des stages rémunérés et de la formation axés sur les technologies et les innovations propres dans l'industrie minière.

2018**De nouveaux programmes soutiennent la formation professionnelle et l'intégration dans l'industrie minière**

Le Conseil RHiM a lancé deux nouvelles initiatives de perfectionnement de la main-d'œuvre : Mines de potentiel, un programme reconnu par l'industrie pour les compétences essentielles et la préparation au travail destiné aux femmes, aux jeunes et aux nouveaux arrivants, et le Réseau d'immigrants professionnels du secteur minier (M-PIN), qui a mis en contact les employeurs de l'industrie minière de l'Ontario, les professionnels formés à l'étranger et les organismes d'aide à l'établissement pour favoriser l'intégration des nouveaux arrivants au marché du travail du secteur.

2019**Renouvellement du plan stratégique pour 2019-2024**

Le conseil d'administration du Conseil RHiM a approuvé un nouveau plan stratégique pour l'organisation à la suite d'importantes consultations avec le secteur minier. La nouvelle mission du Conseil consistait à faciliter la collaboration dans l'ensemble du secteur minier canadien afin de comprendre les tendances du marché, de cibler les possibilités et d'élaborer des solutions. Sa vision était d'avoir une main-d'œuvre canadienne inclusive, qualifiée et durable qui anticipe la volatilité et l'innovation et qui s'y adapte; ses priorités stratégiques étaient axées sur l'information relative au marché du travail, l'inclusion, la diversité et le perfectionnement professionnel, les normes professionnelles nationales et le perfectionnement de la main-d'œuvre, ainsi que la mobilisation des intervenants et les partenariats.

2020**Le secteur minier canadien s'engage à promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)**

L'AMC, ses sociétés membres et le Conseil RHiM se sont engagés à promouvoir un secteur minier exempt de discrimination, de racisme et de sexisme. Pour atteindre cet objectif, le Conseil RHiM a lancé le programme de formation sur la sensibilisation interculturelle afin de promouvoir des milieux de travail inclusifs et de soutenir l'intégration des immigrants au sein de la main-d'œuvre. Pendant la pandémie de COVID-19, le Conseil RHiM a également mené des recherches sur les répercussions à court et à long terme de la pandémie sur le marché du travail et la main-d'œuvre de l'industrie minière.

2021**Relever les défis d'aujourd'hui et de demain sur le marché du travail dans l'industrie minière**

Le Conseil RHiM a célébré son 25e anniversaire, ayant géré avec succès plus de 30 projets financés par divers ministères fédéraux. Le Conseil RHiM a également soumis une proposition de projet triennal à EDSC afin de continuer à cerner, à prévoir et à traiter les problèmes liés aux ressources humaines et aux compétences dans le secteur minier. Le projet proposé par le Conseil RHiM visait à relever les défis du marché du travail au moyen d'information sur le marché du travail dans le secteur minier canadien, d'une Stratégie nationale de développement des compétences dans l'industrie minière et de solutions d'EDI dans le secteur minier. Le Conseil a également lancé de nombreuses initiatives, dont un tableau de bord interactif relatif au marché du travail pour fournir aux intervenants du secteur des renseignements opportuns sur la main-d'œuvre; un apprentissage en ligne sur la sensibilisation aux cultures autochtones; la Stratégie canadienne de promotion des carrières dans l'industrie minière auprès des jeunes pour 2021-2026, commandée par Ressources naturelles Canada dans le cadre du plan stratégique du Plan canadien pour les minéraux et les métaux (PCMM); et *J'ai choisi l'industrie minière. L'industrie minière m'a choisi*. Programme de bourses d'études, qui octroie 10 bourses de 2 500 \$ sur cinq ans à des étudiants de niveau postsecondaire inscrits à des programmes liés au secteur minier.

2022**Financement sans précédent : Programme de solutions pour la main d'œuvre sectorielle**

Dans le cadre du nouveau Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle d'EDSC, le Conseil RHiM a obtenu 17 millions de dollars pour mettre en œuvre Compétences et solutions stratégiques du secteur minier pour créer une économie propre (M4S) afin de relever les défis du marché du travail auxquels le secteur est confronté et de faire progresser l'EDI et la réconciliation. Avec l'appui de tous les principaux intervenants nationaux de l'industrie minière au Canada, les principaux résultats du projet M4S au cours de sa période de 21 mois ont été les suivants :

- Information sur le marché du travail et prévisions de la main-d'œuvre
- Initiatives de sensibilisation aux carrières et de mobilisation de l'industrie
- Élaboration d'une stratégie nationale de perfectionnement des compétences dans le secteur minier
- Formation, ressources et programmes sur l'EDI et la réconciliation

Grâce au projet, le Conseil RHiM a fourni un financement direct de 10 millions de dollars aux parties prenantes du secteur sous la forme de formation en classe et de soutien au perfectionnement des compétences.

Grâce à ce financement sans précédent, le Conseil RHiM a mené des initiatives de recherche avancée sur le marché du travail, de perfectionnement de la main-d'œuvre et de promotion de l'EDI dans l'ensemble du secteur minier canadien. Le Conseil a publié trois rapports de recherche : **Aperçu de l'industrie minière canadienne 2023**, **État du marché du travail dans l'industrie minière canadienne 2023** et **De la salle de classe à la mine; a élargi** les possibilités de perfectionnement de la main-d'œuvre grâce au Programme de stages dans l'industrie minière canadienne (CMWP); a soutenu la mise en œuvre du nouveau protocole d'EDI de l'initiative Vers le développement minier durable (VDMD) de l'AMC et du protocole TSM à jour pour un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif; et a élaboré de nouveaux outils d'EDI et d'inclusion en milieu de travail, y compris la formation en ligne et le rapport **Milieus de travail sécuritaires pour tous** qui examinent les possibilités et les obligations liées à la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail.

Au cours de la dernière année de son plan stratégique 2019-2024, le Conseil RHiM a fait progresser la recherche sur la main-d'œuvre, le développement des talents, l'EDI et la formation axée sur les compétences dans le cadre d'une gamme d'initiatives soutenues par le projet M4S. Parmi les faits saillants, mentionnons le lancement du tableau de bord Analyse de la main-d'œuvre du secteur minier canadien, qui fournit des renseignements sur la main-d'œuvre propre à chaque profession; l'organisation d'un forum national des RH, qui a réuni les intervenants de l'industrie sur les thèmes suivants : pénuries de main-d'œuvre, perfectionnement des compétences, harmonisation des études et stratégies d'attraction de la main-d'œuvre; l'investissement de 2 millions de dollars dans un programme unique de bourses d'études, qui a aidé plus de 700 étudiants d'universités, de collèges et d'établissements de formation canadiens; la publication de la **trousse d'outils en matière d'EDI à l'intention des sociétés minières** pour aider les organisations à élaborer, à mettre en œuvre et à mesurer des stratégies d'EDI conformes au cadre de l'initiative VDMD de l'AMC; et la célébration de la remise du certificat PIMC au 2 000^e travailleur du secteur.

Le conseil d'administration du Conseil RHiM a approuvé un nouveau plan stratégique qui orientera les activités de l'organisme au cours des cinq prochaines années.

Mission du Conseil RHiM

Favoriser la collaboration au sein du secteur minier canadien relativement à l'analyse et à la diffusion d'information sur le marché du travail, et développer des solutions concrètes aux défis de l'industrie en matière de ressources humaines.

Vision du Conseil RHiM

Une main-d'œuvre canadienne inclusive, qualifiée et durable de l'industrie minière qui anticipe la volatilité et l'innovation et qui s'y adapte.

Valeurs du Conseil RHiM

Inclusivité | Collaboration | Intégrité

Priorités stratégiques du Conseil RHiM

Information sur le marché du travail | Développement de carrière | Milieux de travail respectueux et inclusifs
Perfectionnement et reconnaissance des compétences | Collaboration et partenariats

À l'appui de plusieurs volets de son plan stratégique revitalisé, le Conseil RHiM a reçu cinq ans de financement d'EDSC dans le cadre du Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle. Le Conseil a également lancé la campagne nationale de sensibilisation aux carrières **L'industrie minière a besoin de vous** et a participé à une table ronde multisectorielle sur le perfectionnement de la main-d'œuvre avec des représentants de 12 autres conseils et d'EDSC pour explorer le rôle continu des conseils de développement de la main-d'œuvre et leur relation avec le ministère.

L'année 2026 a été marquée par une croissance importante du financement, des partenariats et des initiatives de perfectionnement de la main-d'œuvre du Conseil RHIM. Voici les principales réalisations :

- Obtention de 7 millions de dollars dans le cadre du Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle d'EDSC pour lancer le projet quinquennal de compétences et solutions pour la main-d'œuvre de l'industrie minière.
- Pilotage du Programme d'expérience de l'industrie minière (MiEX), où 50 étudiants de niveau postsecondaire en STIM, parmi près de 700 candidats, ont participé à une expérience rémunérée de deux semaines.
- Atteinte de l'objectif de financement de 1 million de dollars pour la campagne de sensibilisation aux carrières L'industrie minière a besoin de vous grâce aux contributions de l'AMC, de l'ACPE, du World Gold Council et de partenaires gouvernementaux. Les nombreuses initiatives de la campagne ont permis d'obtenir plus de 30 millions de vues de contenu et près de 2 millions de visionnements de vidéos de la campagne, et d'atteindre des milliers d'autres personnes grâce à la participation à l'événement, à la distribution de matériel, aux relations avec les médias et à la mobilisation des intervenants.
- Obtention de 1,5 million de dollars de RNCAN pour lancer une initiative d'échange de compétences dans l'industrie minière entre le Canada et l'Australie.
- Obtention d'une prolongation de 3 025 millions de dollars pour soutenir 482 stages supplémentaires dans le cadre du programme d'apprentissage intégré en milieu de travail Équiper la relève.

Plus important encore, le Conseil RHIM a collaboré avec EDSC, l'AMC et les intervenants du secteur pour élaborer une proposition et diriger la nouvelle **Alliance pour la main-d'œuvre de l'industrie des mines et des minéraux (AMMM)**, qui fait partie de la stratégie du gouvernement fédéral en matière de main-d'œuvre.

L'AMMM a été la première de six alliances en matière de main-d'œuvre créées pour trouver et faire progresser des solutions axées sur l'industrie afin de relever les défis pressants du marché du travail. Cet investissement est le fruit de l'engagement du gouvernement du Canada à renforcer le perfectionnement de la main-d'œuvre et, à titre de responsable de l'AMMM, le Conseil RHIM réunit le secteur, les travailleurs, les enseignants, les organisations autochtones et d'autres intervenants pour relever les défis liés à la main-d'œuvre.

Alors que le Conseil RHIM se tourne vers ses 30 prochaines années, il mènera des initiatives coordonnées d'information sur le marché du travail dans le cadre de l'AMMM afin de renforcer la main-d'œuvre et d'appuyer la Stratégie canadienne sur les minéraux critiques.



MINING INDUSTRY
HUMAN RESOURCES COUNCIL
CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES
DE L'INDUSTRIE MINIÈRE



LEADING COLLABORATION
ACROSS CANADA'S MINING SECTOR
FACILITER LA COLLABORATION AU SEIN
DU SECTEUR MINIER CANADIEN

