

CALENDRIER DES ÉTAPES

1992 Demande de création d'un Conseil des RH : L'Accord du Conseil de direction de l'initiative minière de Whitehorse

L'industrie minière cherchait à élaborer une nouvelle vision stratégique et à trouver des solutions pour le 21^e siècle. Lors de sa conférence annuelle tenue à Whitehorse en septembre 1992, l'Association minière du Canada (AMC) a présenté aux ministres des Mines de tous les gouvernements en place la proposition d'un processus réunissant de multiples parties prenantes. Ces ministres sont devenus les coparrains et les administrateurs du processus, auquel participaient l'industrie minière, les gouvernements en place, les syndicats ouvriers, les peuples autochtones et la communauté environnementale. La vision stratégique pour une industrie minière saine de l'Accord qui en a découlé comprenait de nombreux appels à l'action, y compris la création d'un conseil chargé de poursuivre les initiatives en matière de RH.¹

1996 Le Conseil est constitué en société

Explorer de nouveaux horizons, un rapport commandé par un comité mixte composé de représentants du patronat et des syndicats, a recommandé la mise sur pied d'un conseil de l'industrie minière pour régler les enjeux en matière de RH à l'échelle du secteur. À la suite de ce rapport et de l'Accord du Conseil de direction, l'AMC et trois syndicats du secteur minier² ont mis sur pied le Conseil canadien d'adaptation et de formation de l'industrie minière (CAFIM), un conseil du travail mixte sur les affaires commerciales pour l'industrie minière financé par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC).

Mandat du CAFIM

Permettre aux sociétés minières, aux syndicats et aux employés canadiens 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 de maximiser les compétences, la capacité à s'adapter et l'employabilité des travailleurs de l'industrie minière.

2002 Des changements au niveau du financement fédéral entraînent l'examen des priorités de l'industrie en matière de RH

RHDC a établi des critères précis pour déterminer les niveaux de financement de son Programme des conseils sectoriels et a cessé de financer les activités de développement de la formation du CAFIM ainsi que le Programme Perspectives-Jeunesse, ce qui a incité le CAFIM à entreprendre un processus pour reconformer les priorités de l'industrie en matière de RH.

¹ https://www.rncan.gc.ca/science-data/science-research/earth-sciences/earth-sciences-resources/earth-sciences-federal-programs/initiative-mini-ere-de-white-horse/8699?_ga=2.55710382.405125718.1629399042-1699776586.1629399042

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

2005

L'examen des priorités en matière de RH mène à une étude sectorielle

Financé par RHDCC, le CAFIM a mené une étude sectorielle exhaustive sur les enjeux et les défis en matière de RH auxquels l'industrie sera confrontée à court et à long terme. L'étude *Prospecter l'avenir – Relever le défi des ressources humaines dans l'industrie canadienne des minéraux et des métaux* a souligné que l'industrie devait faire une meilleure utilisation de toutes les sources potentielles de ressources humaines, y compris les jeunes, les femmes, les Autochtones et les nouveaux arrivants. Cette étude a également souligné la nécessité de coordonner les efforts pour définir les compétences précises nécessaires afin de créer des outils pour assurer une main-d'œuvre qualifiée, ainsi que le besoin continu de l'expertise du CAFIM pour relever les défis en matière de ressources humaines dans l'industrie minière.

2006

Le CAFIM devient le Conseil RHiM

En se fondant sur les conclusions de l'étude sectorielle, le CAFIM a entrepris un processus de planification stratégique qui a donné lieu à un nouveau mandat, à une orientation future et au nom du Conseil : Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHiM), entré en vigueur en février 2006.

Mandat du Conseil RHiM

Le conseil RHiM est un catalyseur et un chef de file de l'industrie qui supervise la collaboration entre les principales 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.

2011

Évolution du modèle d'affaires

Le gouvernement fédéral a annoncé d'importants changements au financement des conseils sectoriels, principalement l'abolition du Programme des conseils sectoriels. Le Conseil RHiM a de nouveau entrepris un processus afin de revalider les enjeux en matière de RH de l'industrie, y compris l'exploration de divers modèles d'affaires pour soutenir financièrement le Conseil.

Le Conseil RHiM a également entrepris des projets de recherche personnalisés. Le Programme de reconnaissance professionnelle de l'industrie minière canadienne (PRPIMC) a été lancé lors d'un gala organisé par l'Institut canadien des mines, de la métallurgie et du pétrole (ICM). Le programme L'Essentiel des mines : Formation sur l'employabilité destinée aux Autochtones, a été mis sur pied en partenariat avec l'Assemblée des Premières Nations (APN). L'Essentiel des mines aide les entreprises et les communautés à répondre à leurs besoins en matière d'emploi en enseignant les compétences essentielles et les compétences préparatoires au travail nécessaires pour décrocher un emploi dans l'industrie minière canadienne.

2012

L'industrie s'engage à soutenir le Conseil

Le Conseil RHiM a obtenu un financement annuel de l'AMC pour soutenir ses activités essentielles. Cette contribution annuelle a été mise à profit afin d'obtenir plusieurs ententes de financement de projets auprès de divers ministères au cours des 10 prochaines années.

Le Conseil RHiM a signé un contrat de licence avec le gouvernement du Nunavut afin de sensibiliser aux profils de carrière au Nunavut, Explorez vos ressources.

2013

Voies de transition entre l'éducation et l'emploi

Le Conseil RHiM a organisé le Forum sur l'éducation autochtone dans le secteur minier afin d'améliorer les voies de transition entre l'éducation et l'emploi. Environ 150 représentants d'organisations autochtones, du gouvernement, du secteur de l'éducation et du secteur de l'exploitation et de l'exploration minières ont participé à l'événement de réseautage stratégique et culturellement adapté.

2014

Le Programme d'appui aux initiatives sectorielles soutient les programmes clés

Avec l'abolition du Programme des conseils sectoriels, Emploi et Développement social Canada (EDSC – anciennement RHDCC) a annoncé la création du Programme d'appui aux initiatives sectorielles (PAIS) et a financé deux des domaines d'activités prioritaires du Conseil : 1) la recherche et l'information sur le marché du travail et 2) l'élaboration des normes professionnelles canadiennes (NPC), de la certification et de la formation.

En collaboration avec l'industrie, le Conseil RHiM a élaboré et mis à jour des NPC pour sept principales professions du secteur minier : mineur/mineuse de fond, mineur/mineuse de surface, opérateur/opératrice dans le traitement de minerais, foreur/foreuse au diamant, formateur/formatrice de l'industrie, opérateur/opératrice de treuil et superviseur/superviseuse de premier niveau. Le Conseil RHiM a examiné et révisé ses règlements administratifs et a élaboré un système de suivi et d'examen pour le PRPIMC axé sur les activités du programme, tant au sein du Conseil lui-même que dans les établissements désignés du PRPIMC. Le Conseil a également établi une compétence commune; la formation professionnelle de formateurs/formatrices de l'industrie et de foreurs/foreuses au diamant.

2015**Expansion du programme et reconnaissance professionnelle du 1000^e travailleur de l'industrie minière**

Le Conseil RHiM, ayant réussi à diversifier son financement, a commencé à lancer des programmes élargis. Le projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière (projet ESIM) a été lancé, fournissant aux sociétés minières des outils éprouvés, élaborés par l'industrie, pour les 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 1000^e travailleur de l'industrie minière dans le cadre du PRPIMC, au moyen d'une campagne de sensibilisation médiatique.

2016**Renforcement des effectifs de l'industrie minière : remédier aux lacunes en matière de compétences**

Pour aider le secteur à combler les pénuries de compétences et de main-d'œuvre, le programme de recherche Renforcer les effectifs de l'industrie minière – Pratiques d'inclusion du Conseil RHiM a étudié les obstacles à l'emploi rencontrés par des groupes culturels particuliers dans le secteur minier, et les stratégies pour motiver ces groupes de travailleurs.

Le Conseil RHiM a également organisé son premier Salon de l'emploi virtuel, élaboré 50 profils d'emploi pour les chercheurs d'emploi et lancé ENSEMBLE, le Réseau canadien de la diversité de l'industrie minière, un réseau social virtuel et gratuit de professionnels qui souhaitent soutenir et promouvoir la diversité et l'inclusion dans l'industrie minière canadienne.

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

Financé en partie par le gouvernement du Canada dans le cadre du Programme de stages pratiques pour étudiants, le programme Équiper la relève du Conseil RHiM a été lancé afin de réunir les intervenants de l'industrie et de créer 1 000 occasions d'apprentissage intégré en milieu de travail qui permettront aux étudiants de niveau postsecondaire de mieux se positionner pour décrocher un emploi dans leur domaine d'études. Le programme Équiper la relève permet de verser une subvention salariale aux employeurs de l'industrie minière qui créent de nouvelles occasions d'apprentissage intégré en milieu de travail, comme des programmes d'alternance travail-études, des stages, des stages pratiques, des projets appliqués, des projets-cadres et des concours d'études de cas.

Grâce à un financement du Programme de stages en sciences et technologie (PSST) de Ressources naturelles Canada, le Conseil RHiM a lancé le programme d'emplois verts pour aider les jeunes aptes à l'emploi à acquérir une expérience de travail pertinente et enrichissante dans l'industrie minière grâce à des stages rémunérés ou à des occasions de formation axés sur les technologies et les innovations propres, et qui, en fin de compte, présentent un avantage environnemental pour le Canada.

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

Deux nouveaux programmes ont été mis en œuvre pour favoriser la formation et le perfectionnement professionnels. Le programme Mines de potentiel a été conçu à partir des mêmes bases que le programme de formation L'Essentiel des mines afin d'offrir aux femmes, aux jeunes et aux nouveaux arrivants un programme de formation sur les compétences essentielles et préparatoires au travail reconnu par l'industrie. Le Réseau d'immigrants professionnels du secteur minier (M-PIN), quant à lui, a mis en relation les employeurs du secteur minier ontarien, des professionnels formés à l'étranger et les organismes d'aide aux immigrants afin de contribuer à l'amélioration de l'intégration des nouveaux Canadiens à l'industrie minière de l'Ontario.

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

Le conseil d'administration du Conseil RHiM a approuvé un nouveau plan stratégique pour l'organisme à la suite de consultations importantes avec le secteur minier.

Notre mission

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.

Notre vision

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.

Nos valeurs

Collaboration | Engagement | Inclusion | Efficacité | Respect | Intégrité | Connaissances

Nos priorités stratégiques

Information sur le marché du travail | Inclusion, diversité et perfectionnement professionnel | Normes professionnelles canadiennes et perfectionnement de la main-d'œuvre | Mobilisation des intervenants et partenariats

2020

L'industrie minière s'engage à garantir l'équité, la diversité et l'inclusion

L'Association minière du Canada (AMC) et ses membres, qui comprennent 45 des principales sociétés minières du Canada, ainsi que le Conseil RHIM, se sont engagés à atteindre plusieurs objectifs clairs visant à éliminer la discrimination, le racisme et le sexisme dans le secteur minier canadien.

Le Conseil RHIM a ensuite lancé le programme de formation sur la sensibilisation interculturelle pour mieux faire comprendre aux intervenants de l'industrie minière la valeur des milieux de travail inclusifs et diversifiés, favoriser le changement et encourager l'intégration professionnelle d'un plus grand nombre d'immigrants dans le secteur.

En réponse à la pandémie de COVID-19, le Conseil RHIM a mené une étude pour illustrer les effets à court et à long terme de la pandémie sur le marché du travail dans l'industrie minière, à décrire la réaction initiale de cette industrie et à identifier les segments de la main-d'œuvre qui ont été particulièrement touchés.

2021

Relever les défis actuels et futurs du marché du travail dans l'industrie minière

En tant que source fiable d'information sur le marché du travail (IMT) dans l'industrie minière, le Conseil RHIM a lancé un tableau de bord interactif relatif au marché du travail pour communiquer l'IMT à jour aux intervenants de l'industrie minière canadienne.

En réponse à l'appel à l'action 92 iii de la Commission de vérité et réconciliation (CVR) du Canada, le Conseil RHIM a lancé une formation en ligne sur la sensibilisation aux cultures autochtones qui présente les peuples, les valeurs, l'histoire et les expériences autochtones pour favoriser la compréhension et les relations respectueuses entre les cultures et ainsi soutenir la réconciliation au sein des communautés ainsi que dans le milieu de travail et la chaîne d'approvisionnement de l'industrie minière. Dans un deuxième volet de la réponse de l'industrie à l'appel à l'action 92 iii, le Conseil RHIM élabore une norme de formation sur l'inclusion des Autochtones pour répondre au besoin de formation axée sur les compétences interculturelles, la résolution de conflits, les droits de la personne et la lutte contre le racisme. La norme fait l'objet d'un essai pilote en 2021.

Une nouvelle campagne de sensibilisation aux carrières dans l'industrie minière, ***Nous avons besoin de l'industrie minière. L'industrie minière a besoin de vous.***, a été lancée pour faire connaître l'industrie minière, en faire une carrière de choix pour les étudiants et soutenir le leadership du secteur minier canadien en matière de ressources humaines.

Pour appuyer la campagne, le Conseil RHIM, l'Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs (ACPE) et l'Institut canadien des mines, de la métallurgie et du pétrole (ICM) ont organisé conjointement un Salon de l'emploi virtuel sous le thème de la campagne.

Le Conseil RHIM a également dévoilé un programme de bourses destiné aux étudiants de niveau postsecondaire inscrits à des programmes liés au secteur minier afin de célébrer son 25^e anniversaire et de soutenir la campagne de sensibilisation aux carrières. Pendant cinq ans, le Conseil RHIM versera 10 bourses d'études de 2 500 \$, pour un total de 25 000 \$. Les candidats doivent soumettre une courte vidéo sous le thème ***J'ai choisi l'industrie minière. L'industrie minière m'a choisi.***, en lien avec la campagne de sensibilisation aux carrières ***Nous avons besoin de l'industrie minière.*** L'industrie minière a besoin de vous.

Au cours de ses 25 années de service, le Conseil RHIM a géré avec succès plus de 30 projets financés par divers ministères fédéraux. En 2021, le Conseil RHIM a soumis une proposition de projet triennal à Emploi et Développement social Canada (EDSC) pour continuer à cerner, à prévoir et à régler les enjeux de ressources humaines et de compétences dans le secteur minier. Le projet proposé par le Conseil RHIM vise à relever les défis du marché du travail de l'industrie minière au moyen d'une information sur le marché du travail dans le secteur minier canadien, d'une stratégie nationale de développement des compétences et de solutions en matière d'équité, d'inclusion et de diversité.

Le Conseil RHIM se réjouit à l'idée de mener de nombreuses autres années de recherches sur les tendances du marché du travail, de cerner les possibilités et d'élaborer des solutions.



CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES
DE L'INDUSTRIE MINIÈRE

