

# COMPÉTENCES ET SOLUTIONS STRATÉGIQUES DU SECTEUR MINIER POUR CRÉER UNE ÉCONOMIE PROPRE (M4S)

## QU'EST-CE QUE LE PROJET M4S?

Au Canada, l'industrie minière est synonyme de chaînes d'approvisionnement fiables en métaux et minéraux, de matières premières provenant de sources durables et de normes élevées en matière de gestion de l'environnement. La transition vers une économie propre devrait accroître la demande de minéraux et de métaux extraits de façon responsable. Il est donc de plus en plus important d'employer une main-d'œuvre diversifiée, qualifiée et compétente pour assurer la compétitivité et la durabilité du secteur minier.

M4S est une initiative collaborative réunissant de multiples intervenants qui entreprendra une série d'activités visant à attirer, à recruter et à former une main-d'œuvre minière canadienne diversifiée, fiable et qualifiée afin d'aider l'industrie à jouer son rôle dans la création d'une économie propre.



**Canada**

Le projet est financé en partie par  
le gouvernement du Canada.

## QUELS SONT LES OBJECTIFS DE M4S?

**M4S se concentrera sur cinq principaux sous-projets visant à relever les défis du marché du travail :**

- 1 Information sur le marché du travail (IMT) pour le secteur minier canadien
- 2 Promotion des carrières dans l'industrie minière et mobilisation
- 3 Stratégie de développement des compétences dans l'industrie minière canadienne (SDCIMC)
- 4 Ressources du secteur minier pour l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)
- 5 Gouvernance, gestion de projet, mobilisation de l'industrie et communication

### Les objectifs de M4S sont les suivants :

- Soutenir l'industrie en fournissant rapidement de l'IMT à jour.
- Épauler les employeurs en leur versant des subventions salariales pour les aider à offrir des stages valorisants qui permettent aux participants de mettre en pratique les aptitudes et compétences nouvellement acquises lors d'une formation récente et pertinente dans une mine ou un chantier en exploitation.
- Soutenir l'industrie et les travailleurs en mettant à jour les normes professionnelles canadiennes (NPC) pour tenir compte de l'évolution des besoins en compétences découlant de l'innovation, de la technologie et de la transition vers une économie propre.
- Créer des Normes canadiennes de formation professionnelle (NCFP) et des formations propres à chaque profession afin de réduire les chevauchements et d'uniformiser les activités de formation à l'échelle du secteur.
- Créer le Programme de reconnaissance de formation de l'industrie minière canadien (PRFIMC) afin de reconnaître les programmes de formation conformes aux NCFP, qu'ils soient offerts par des employeurs, des établissements d'enseignement ou des organismes de formation, et ainsi confirmer aux employeurs que les chercheurs d'emploi ont été formés pour répondre aux besoins de l'industrie.
- Fournir aux travailleurs un titre de compétence et une certification dans le cadre du Programme de reconnaissance professionnelle de l'industrie minière canadienne (PRPIMC). Ce programme reconnaît leurs aptitudes et compétences et crée un profil de compétences dans le Registre national des compétences, ce qui entraîne d'excellents cheminements de carrière au sein de l'industrie.
- Créer des formations et des occasions de perfectionnement propres à l'industrie pour le formateur de l'industrie et le superviseur de premier niveau.
- Attirer les travailleurs et favoriser le recrutement dans l'industrie en améliorant les perceptions rattachées aux carrières de l'industrie minière chez les jeunes et les groupes en quête d'équité.
- Diriger la collaboration et le réseautage à l'échelle nationale et sectorielle pour élaborer, mettre en œuvre et évaluer des programmes, des outils et des indicateurs axés sur l'action afin de promouvoir l'équité et de bâtir une main-d'œuvre canadienne inclusive, qualifiée et durable dans l'industrie minière.



## COMMENT LE PROJET M4S ATTEINDRA-T-IL SES OBJECTIFS?

M4S entreprendra de nombreuses activités pour atteindre ses objectifs, notamment :

- 1 Analyser les manques de main-d'œuvre, les obstacles aux travailleurs et les objectifs en matière de diversité, et élaborer des profils professionnels axés sur les compétences, des outils de planification de carrière, une stratégie de mobilisation et de sensibilisation et un système d'analyse de l'IMT.
- 2 Élaborer et mettre en œuvre une stratégie de marketing et de communication ainsi qu'une campagne de sensibilisation aux carrières pour accroître la participation de l'industrie, des employeurs, des employés, des jeunes et des personnes à la recherche d'un emploi dans l'industrie minière.
- 3 Créer et mettre en œuvre la SDCIMC en s'appuyant sur des NPC pertinentes et actuelles, adaptées aux exigences changeantes en matière de compétences et qui orientent la formation sur l'employabilité, la formation professionnelle et la formation sur l'équité et la diversité, l'expérience en milieu de travail et la reconnaissance; reconnaître la formation harmonisée aux NCFP du PRFIMC offerte par les employeurs, les établissements d'enseignement et les organismes de formation; accorder des subventions salariales aux employeurs pour permettre aux participants de mettre en pratique les compétences acquises lors d'un stage dans une mine ou un chantier en exploitation; et améliorer l'adoption de la certification et la reconnaissance des aptitudes et des compétences dans le cadre du PRPIMC.
- 4 Accroître les activités d'EDI et favoriser le progrès en influant sur les approches collaboratives de réseautage sectoriel, de communications et d'activités promotionnelles, et en s'harmonisant avec d'autres initiatives sectorielles axées sur l'EDI.
- 5 Produire des rapports trimestriels sur les résultats individuels ou sectoriels, gérer les rapprochements financiers et produire des rapports mensuels.

## COMMENT POUVEZ-VOUS PARTICIPER AUX ACTIVITÉS DE M4S?

La collaboration et les partenariats avec les intervenants du secteur sont essentiels à la réussite des activités de M4S. Voici quelques façons de participer :

- Promouvoir les partenariats entre les employeurs, le milieu de l'éducation et les communautés en offrant des programmes de formation sur les compétences essentielles et la préparatoire au travail.
- Offrir des formations professionnelles pour répondre aux besoins de l'industrie.
- Offrir des stages valorisants permettant aux participants de mettre en pratique les aptitudes et compétences qu'ils ont acquises lors d'une formation récente et pertinente.
- Devenir un site désigné pour mettre en œuvre le PRPIMC et obtenir une certification pour votre main-d'œuvre ou pour vous.
- Harmoniser vos programmes de formation aux NCFP.

Communiquez avec le Conseil RHIM dès aujourd'hui pour déterminer comment vous ou votre organisation pouvez participer au projet M4S et en tirer parti.

## QUELLES SERONT LES RÉALISATIONS DE M4S?

- Meilleure compréhension de l'évolution des compétences attribuable à l'innovation et à la technologie pendant la transition de l'industrie vers une économie propre.
- Élargissement du bassin de main-d'œuvre formée en fonction des besoins de l'industrie.
- Augmentation du nombre de personnes issues de groupes en quête d'équité qui travaillent dans l'industrie.
- Augmentation du nombre de travailleurs certifiés possédant les aptitudes et compétences requises pour maîtriser leur profession.
- Reconnaissance des employeurs, des établissements d'enseignement et des organismes de formation offrant des programmes de formation conformes aux NCFP, réduction des doublons et uniformisations des activités de formation dans le secteur.
- Prise de conscience accrue et modification des comportements en matière d'EDI dans l'industrie minière.
- Coopération et collaboration accrue de l'industrie pour former une main-d'œuvre fiable, compétente et diversifiée en réduisant les obstacles en milieu de travail.

## À PROPOS DU CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES DE L'INDUSTRIE MINIÈRE (CONSEIL RHIM)

Le Conseil RHIM est la source d'information sur le marché du travail dans l'industrie minière au Canada. Cet organisme sans but lucratif indépendant a pour mission de faciliter 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 du secteur canadien des minéraux et des métaux sur le plan des ressources humaines et de la main-d'œuvre.

*Bâtir une main-d'œuvre canadienne diversifiée, qualifiée et fiable pour soutenir le rôle de l'industrie dans le développement d'une économie propre.*



# 1

## Information sur le marché du travail et recherche

**OBJECTIF:** Fournir de l'information sur le marché du travail (IMT) pertinente, exploitable et à jour pour appuyer la prise de décisions et les initiatives stratégiques des intervenants de l'industrie minière.

### Rapports sur les tendances et perspectives dans l'industrie minière

- Rapports sur les perspectives du marché du travail et revues annuelles analysant les tendances du marché du travail dans l'industrie minière et la capacité du secteur à contribuer à une économie propre.
- Rapports évaluant l'état du marché du travail, explorant la composition démographique et professionnelle de l'industrie et soulignant les perspectives d'emploi et salariales pour les groupes en quête d'équité.
- Étude analysant le rôle des établissements d'enseignement postsecondaire dans l'offre de main-d'œuvre et la mesure dans laquelle le bassin de travailleurs qualifiés peut répondre aux besoins du secteur.
- Étude sur l'exploration minérale réalisée en partenariat avec l'Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs (ACPE), qui fournit une analyse approfondie du marché du travail dans le secteur de l'exploration minérale.
- Étude fournissant une analyse approfondie du secteur des services d'approvisionnement minier et de l'état de son marché du travail.

### Tableau de bord pour un recrutement efficace dans les régions minières canadiennes

Tableau de bord interactif en ligne portant sur le resserrement du marché du travail et offrant de l'information sur le marché du travail régional et national pour aider à composer avec les pénuries continues de main-d'œuvre qualifiée et faciliter l'embauche.

### Préparer les Canadiens à constituer la future main-d'œuvre de l'industrie minière

Trois rapports qui fournissent une étude approfondie de trois professions essentielles à la transition de l'industrie vers l'économie propre, et qui analysent la mesure dans laquelle les groupes en quête d'équité ont accès à ces professions.

### Tirer parti de l'IMT pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion

Un rapport présentant une étude approfondie de la participation et des résultats en matière d'emploi chez les groupes en quête d'équité, ainsi que des recommandations de stratégies efficaces pour perfectionner la main-d'œuvre et obtenir de meilleurs résultats en matière d'équité et de diversité.

Intervenants de l'industrie minière – Tirez parti de l'IMT fiable, pertinente et à jour du Conseil RHIM.  
Écrivez à [research@mihr.ca](mailto:research@mihr.ca) et visitez le site [MiHR.ca](http://MiHR.ca) pour en savoir plus.

## 2

# Promotion des carrières dans l'industrie minière et mobilisation

**OBJECTIF:** Attirer et recruter une main-d'œuvre qualifiée pour créer une économie propre en aidant le secteur minier à régler ses problèmes de main-d'œuvre au moyen de stratégies novatrices et collaboratives de promotion des carrières dans l'industrie minière; améliorer la perception de l'industrie minière chez les jeunes et les groupes en quête d'équité; et améliorer les liens entre les jeunes, le milieu de l'éducation et les employeurs du secteur minier.

## Groupe consultatif sur la promotion des carrières dans l'industrie minière et la mobilisation

Un groupe consultatif composé de professionnels des RH, d'employeurs de l'industrie minière et de jeunes ayant pour objectif de faire progresser les initiatives de promotion des carrières du Conseil RHIM.

## Campagne de sensibilisation aux carrières : Nous avons besoin de l'industrie minière. L'industrie minière a besoin de vous.

- Une campagne soutenue par le site [minesetvous.ca](http://minesetvous.ca) qui décrit et fait connaître l'industrie minière, soutient le leadership en matière de RH et vise à faire de l'industrie minière une carrière de choix pour les jeunes.
- La campagne comprend :
  - Le programme d'ambassadeurs de carrière, élaboré en partenariat avec le Conseil RHIM et l'Institut canadien des mines, de la métallurgie et du pétrole (ICM), dans le cadre duquel des ambassadeurs donnent des présentations en personne et virtuelles sur les carrières dans l'industrie minière pour les jeunes.
  - Un réseau interactif de promotion de carrières pour les membres des groupes consultatifs, les ambassadeurs de carrière et les autres personnes participant à des activités de promotion de carrières.
  - Le programme de bourse « J'ai choisi l'industrie minière. L'industrie minière m'a choisi. » visant à soutenir les futurs talents de l'industrie minière.
  - Le Monde minier interactif, qui permet d'explorer six environnements de travail miniers différents et les emplois dans chaque domaine, et comprend un questionnaire sur les carrières et plus de 50 profils professionnels.
  - Des initiatives promotionnelles, comme des concours de vidéos, des campagnes régionales sur les médias sociaux et des campagnes de promotion de carrière.
  - Des salons de l'emploi virtuels nationaux et la participation à d'autres forums et événements sur l'emploi.
  - Le programme de promotion des carrières dans l'industrie minière pour les enseignants de la 7<sup>e</sup> à la 10<sup>e</sup> année (secondaire 1 à 4).
  - Une enquête auprès de plus de 1000 jeunes de 15 à 30 ans; multiples sondages et groupes de discussion sur leur perception des carrières dans l'industrie minière.
  - La collaboration avec les intervenants de l'industrie pour dresser un plan de promotion des carrières, promouvoir les carrières auprès des étudiants, accroître les occasions d'apprentissage par l'expérience et fournir des services de perfectionnement professionnel aux groupes en quête d'équité.

Intervenants de l'industrie minière – Collaborez avec le Conseil RHIM et tirez parti de ces ressources.

Écrivez à [info@mihr.ca](mailto:info@mihr.ca) et visitez les sites [MiHR.ca](http://MiHR.ca) et [Minesetvous.ca](http://Minesetvous.ca) pour en savoir plus.

## 3 Stratégie de développement des compétences dans l'industrie minière canadienne

**OBJECTIF:** Élaborer et mettre en œuvre la Stratégie de développement des compétences de l'industrie minière canadienne, qui consiste en une série de programmes et d'initiatives fondés sur les normes professionnelles canadiennes pertinentes et actuelles utilisées pour orienter et harmoniser la formation et guider l'expérience de travail, et qui aboutira au perfectionnement et à la reconnaissance de la formation, des aptitudes et des compétences.

### Normes professionnelles canadiennes (NPC) de l'industrie minière

Les NPC du Conseil RHIM constituent le fondement de la Stratégie de développement des compétences de l'industrie minière canadienne. La mise à jour des NPC permettra de s'assurer qu'elles reflètent l'évolution des compétences découlant de la technologie, de l'automatisation et des nouvelles normes environnementales, sociales et de gouvernance.

### Programme de reconnaissance de formation de l'industrie minière canadien (PRFIMC) et Normes canadiennes de formation professionnelle (NCFP)

- Créer une série de NCFP qui orienteront l'élaboration et la prestation normalisées de la formation dans l'ensemble de l'industrie minière canadienne.
- Reconnaître les employeurs, établissements d'enseignement et organismes de formation et leur donner un soutien d'au plus 10 000 \$ pour l'harmonisation de leurs programmes de formation aux NCFP du Conseil RHIM.

### Formation et microapprentissage

- Le Programme offre aux employeurs, aux établissements d'enseignement et aux organismes de formation un financement pouvant atteindre 100 000 \$ pour la prestation des programmes de formation sur les compétences essentielles et la la préparatoire au travail du Conseil RHIM.
- Les employeurs, établissements d'enseignement et organismes de formation reçoivent une subvention pouvant atteindre 20 000 \$ (30 000 \$ pour les groupes en quête d'équité) et un soutien complet pour offrir la formation en personne du Conseil RHIM sur les compétences communes, les foreurs au diamant, les mineurs de fond et les opérateurs dans le traitement de minerais.
- Un montant de 1000 \$ est versé aux employeurs qui fournissent des occasions de perfectionnement à leurs employés actuels grâce à la formation professionnelle en personne du Conseil RHIM pour les formateurs de l'industrie et superviseurs de première ligne.

### Programme de stages dans l'industrie minière canadienne

Le Programme offre des subventions salariales pouvant atteindre 10 000 \$ (jusqu'à 15 000 \$ pour les groupes en quête d'équité) aux organisations d'embauche qui offrent un stage valorisant permettant aux participants de mettre en pratique les aptitudes et compétences qu'ils ont acquises lors d'une formation récente et pertinente.

### Reconnaissance des aptitudes et compétences dans le cadre du Programme de reconnaissance professionnelle de l'industrie minière canadienne (PRPIMC)

- Le programme verse aux employeurs des honoraires de 1000 \$ pour chaque travailleur certifié (processus d'évaluation du milieu de travail).
- Il offre aux travailleurs un incitatif de 200 \$ pour l'obtention de leur certification (processus du comité d'examen).
- Il verse aux membres du comité d'examen des honoraires de 500 \$ pour chaque travailleur qu'ils évaluent et certifient.

Employeurs de l'industrie minière et organismes de formation – Tirez parti de ces ressources pour améliorer les compétences, la formation et la reconnaissance. Écrivez à [standards@mihr.ca](mailto:standards@mihr.ca) et visitez le site [MiHR.ca](http://MiHR.ca) pour en savoir plus.



# 4

## Soutien à l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)

**OBJECTIF:** Élaborer, mettre en œuvre et évaluer des programmes, des outils, des ressources et des indicateurs axés sur l'action qui contribuent à bâtir une main-d'œuvre canadienne inclusive, diversifiée et durable dans l'industrie minière.

### Obstacles à l'emploi auxquels font face les groupes en quête d'équité

Rapport d'étude sur les obstacles et une infographie créés en collaboration avec des intervenants de l'industrie minière identifient les pratiques et les indicateurs efficaces pour réduire les obstacles en milieu de travail pour les groupes en quête d'équité et soutenir la réconciliation avec les Autochtones dans le secteur minier.

### Trousse d'outils Explorer la diversité et portail sectoriel

- Trousse d'outils et modules d'apprentissage en ligne dans une plateforme Web axée sur des enjeux comme les préjugés et le racisme systémique, les visions du monde et le harcèlement sexuel.
- Rechercher, analyser et faire rapport sur les opportunités d'intégration des nouveaux arrivants dans le secteur minier en recherchant les programmes de financement et de soutien fédéraux et provinciaux existants ainsi que tout programme/proposant régional et communautaire.

### Intégration accrue des personnes handicapées au marché du travail

- Identifier et faire rapport sur les moyens de renforcer l'intégration des personnes handicapées dans le secteur grâce à l'automatisation.
- Rapport explorant les possibilités de participation des personnes handicapées dans des milieux de travail miniers automatisés.

Intervenants de l'industrie minière et de l'éducation – Collaborez avec le Conseil RHIM et tirez parti de ces ressources. Écrivez à [inclusion@mihr.ca](mailto:inclusion@mihr.ca) et visitez le site [MiHR.ca](http://MiHR.ca) pour en savoir plus.