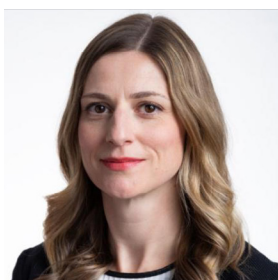


30 ANS DE RETOMBÉES : RAPPORT D'ANNIVERSAIRE

Réflexions de la présidente du conseil d'administration et du directeur général



Trente ans, c'est une étape qui mérite d'être célébrée. C'est également l'occasion de rendre hommage aux partenaires, aux personnes et aux idées qui ont façonné le Conseil des ressources humaines de

l'industrie minière (Conseil RHIM) au fil des ans.

En plus de trois décennies, le Conseil RHIM a grandi aux côtés de l'industrie minière canadienne. Depuis ses débuts, il est devenu un chef de file national du perfectionnement de la main-d'œuvre de l'industrie minière. Grâce à la recherche, à la collaboration et à des solutions pratiques, le Conseil RHIM a aidé le secteur à s'adapter à l'évolution des besoins en main-d'œuvre et à se préparer pour l'avenir.

Alors que nous célébrons nos 30 ans de réussite, nous nous tournons vers le travail qui reste à accomplir. La main-d'œuvre de l'industrie minière canadienne fait face à d'importants défis, mais aussi à d'immenses possibilités. Le Conseil RHIM est prêt à tirer parti de son expérience, de ses partenariats et de son élan pour façonner l'avenir.

Jenine Ellefson

Présidente du conseil, Conseil RHIM



Depuis 30 ans, le Conseil RHIM rassemble des acteurs afin de mieux comprendre la main-d'œuvre du secteur minier canadien et d'élaborer des solutions aux défis auxquels ce

secteur est confronté.

Aujourd'hui, ce travail est plus important que jamais. L'industrie minière est en pleine croissance, la technologie change la nature du travail et la demande de travailleurs compétents continue d'augmenter. Pour relever ces défis, il faudra collaborer avec l'industrie, le gouvernement, la main-d'œuvre, l'éducation, les communautés autochtones et d'autres partenaires.

Alors que le Conseil RHIM entame son prochain chapitre, nous nous appuyons sur trois décennies d'expérience tout en saisissant de nouvelles occasions de renforcer la main-d'œuvre de l'industrie minière canadienne. Le Conseil RHIM et l'Alliance pour la main-d'œuvre de l'industrie des mines et des minéraux font partie intégrante de cet avenir.

Ryan Montpellier

Directeur général, Conseil RHIM

L'histoire du Conseil RHiM

Depuis 30 ans, le Conseil RHiM réunit des partenaires de l'ensemble du secteur minier canadien pour comprendre les défis liés à la main-d'œuvre, élaborer des solutions et renforcer le marché du travail de l'industrie.

L'histoire du Conseil RHiM a commencé en 1992 avec l'Initiative minière de Whitehorse, un processus historique réunissant de multiples intervenants qui a rassemblé des représentants de l'industrie, du gouvernement, des syndicats, des peuples autochtones et de l'environnement afin d'établir une nouvelle vision du secteur minier canadien. L'accord qui en a résulté a révélé la nécessité d'un conseil axé sur les ressources humaines.

En 1996, le Conseil canadien d'adaptation et de formation de l'industrie minière (CAFIM) a été créé en tant que conseil conjoint patronal-syndical. Le Conseil a évolué au fur et à mesure que les besoins en main-d'œuvre de l'industrie évoluaient. En 2006, le CAFIM est devenu le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, ayant pour mandat plus large de cerner les possibilités et les défis émergents en matière de main-d'œuvre, d'élaborer des solutions ciblées et de faciliter leur mise en œuvre.

Au fil des ans, le travail du Conseil RHiM s'est élargi, passant de la formation et du réaménagement des effectifs à l'information sur le marché du travail, au perfectionnement professionnel, au perfectionnement et à la reconnaissance des compétences, aux milieux de travail respectueux et inclusifs et à la collaboration avec l'industrie. Le Conseil a élaboré des normes professionnelles nationales pour sept professions clés de l'industrie minière, lancé le Programme de reconnaissance professionnelle de l'industrie minière canadienne, soutenu des cheminements de carrière dans l'industrie minière et aidé à établir des liens entre les employeurs, les travailleurs, les étudiants et les communautés. En 2024, le Conseil RHiM a célébré la remise de son 2000^e certificat du PRPIMC, marquant une étape importante dans la reconnaissance des compétences et de l'expérience dans l'ensemble du secteur.

Le travail du Conseil RHiM a également pris de l'ampleur. Qu'il s'agisse de gérer plus de 30 projets financés par le gouvernement fédéral ou d'obtenir 17 millions de dollars dans le cadre du Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle en 2022, le Conseil a fait ses preuves en transformant les partenariats et les investissements en solutions pratiques pour la main-d'œuvre. Aujourd'hui, des programmes comme Équiper la relève créent plus de 2500 occasions d'apprentissage intégré en milieu de travail, tandis que des initiatives comme L'industrie minière a besoin de vous aident à mettre la prochaine génération en contact avec des carrières dans l'industrie minière au moyen de bourses d'études, d'ambassadeurs de carrière dans l'industrie, d'événements et de publicités ciblées.

Aujourd'hui, le Conseil RHiM collabore avec des partenaires de l'industrie, du gouvernement, du travail, de l'éducation, des organisations autochtones et d'autres communautés d'intérêts pour répondre aux besoins en main-d'œuvre d'un secteur minier en constante évolution.

Trente ans après ses débuts, le Conseil RHiM entame un nouveau chapitre avec une solide expérience, des partenariats et de l'expertise. Qu'il s'agisse d'information sur le marché du travail, de perspectives de carrières, de perfectionnement des compétences ou de solutions en matière de main-d'œuvre, le Conseil continue de faire évoluer ses travaux pour répondre aux besoins de l'industrie minière canadienne.

L'impact actuel du Conseil RHiM

Alors que le Conseil RHiM célèbre son 30^e anniversaire, ses programmes, ses partenariats et ses solutions en matière de main-d'œuvre renforcent la main-d'œuvre de l'industrie minière canadienne en attirant les talents, en développant les compétences, en favorisant l'inclusion et en préparant l'industrie aux besoins futurs en main-d'œuvre. Vous trouverez ci-dessous les réalisations de la première moitié de l'exercice 2026-2027.

Attirer les talents

Aider un plus grand nombre de Canadiens à découvrir et à poursuivre des carrières gratifiantes dans l'industrie minière.

L'industrie minière a besoin de vous.

- Plus de 1 600 000 Canadiens ont bénéficié d'initiatives nationales de perspectives de carrières et ce nombre devrait augmenter considérablement d'ici la fin de l'année.
- 194 603 visites de 69 832 utilisateurs à la suite du lancement de la campagne de la 2^e année.
- 39 demandes de bourses reçues, le nombre le plus élevé à ce jour.

Programme d'expérience de l'industrie minière (EXiM)

- Près de 700 candidats provenant de plus de 20 établissements postsecondaires.
- 50 étudiants sélectionnés pour des expériences minières immersives.
- Expansion à l'échelle nationale en 2027 et de nouveaux centres d'apprentissage sont prévus.

Programmes de subventions salariales

- 482 étudiants ont obtenu des stages coopératifs cofinancés par le programme Équiper la relève.
- 40 jeunes ont obtenu des stages soutenus par des emplois verts.
- 108 bureaux d'enseignement postsecondaire mobilisés pour mieux faire connaître les carrières dans l'industrie minière et les possibilités d'emploi pour les étudiants.

Programme d'ambassadeurs de carrière

- Quelque 82 professionnels de l'industrie minière ont partagé leurs expériences et fait la promotion des carrières dans l'industrie minière partout au Canada, ayant rejoint plus de 3000 étudiants.

Développement des talents

Bâtir la main-d'œuvre inclusive, qualifiée et prête à l'emploi nécessaire à une industrie minière moderne.

Stratégie de développement des compétences dans l'industrie minière canadienne (SDCIMC)

- 139 candidats inscrits dans le cadre du Programme de reconnaissance professionnelle de l'industrie minière canadienne (PRPIMC).
- 93 certificats supplémentaires délivrés à 74 professionnels de l'industrie minière certifiés dans le cadre du PRPIMC. Plus de 2000 certificats délivrés depuis la création du programme.
- 21 évaluateurs en milieu de travail supplémentaires formés pour soutenir le perfectionnement de la main-d'œuvre.

Formation de la main-d'œuvre

- 6 cohortes de formation en compétences professionnelles offertes, dont 2 en cours
- 6 cohortes de formation sur les compétences essentielles, dont 2 en cours
- 1 cohorte de microapprentissage en cours

Milieus de travail respectueux et inclusifs

- Plus de 700 séances d'apprentissage sur l'EDI ont été suivies.
- Plus de 200 ressources sur l'EDI accessibles aux intervenants de l'industrie.
- 9 sessions et 85 participants aux ateliers sur la prévention et la lutte contre le harcèlement, favorisant des milieux de travail plus sécuritaires et plus respectueux.

L'impact actuel du Conseil RHIM

Renforcer le secteur

Fournir les renseignements, les partenariats et le leadership nécessaires pour relever les défis liés à la main-d'œuvre dans l'ensemble du secteur.

Information sur le marché du travail

- 6647 vues du tableau de bord d'analyse de la main-d'œuvre de l'industrie minière canadienne
- 1812 documents d'IMT téléchargés
- 3 rapports personnalisés sur la main-d'œuvre créés pour les intervenants de l'industrie minière canadienne

Collaboration et partenariats

- Partenariats avec des organisations autochtones, y compris Anishinabek Employment & Training Services (AETS), pour favoriser la participation de la main-d'œuvre autochtone et les perspectives de carrières.
- Partenariats avec des organismes de l'industrie, dont l'Institut canadien des mines, de la métallurgie et du pétrole (ICM), Women in Mining Canada, l'Association minière du Canada, l'Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs et les associations minières régionales pour soutenir les initiatives de perfectionnement de la main-d'œuvre.
- Participation active à six comités et groupes consultatifs nationaux de l'industrie, contribuant à façonner les priorités du secteur en matière de main-d'œuvre, d'inclusion et de marché du travail.

Mobilisation du secteur

- 20 697 abonnés sur les réseaux sociaux.
- 82 642 visites sur le site MiHR.ca/fr par 59 234 utilisateurs.
- 21 articles dans les médias soulignant les défis, les possibilités et les solutions liés à la main-d'œuvre dans le secteur minier canadien.

Façonner l'avenir

Positionner la main-d'œuvre de l'industrie minière canadienne de façon à anticiper les défis et les possibilités émergents du marché du travail et à y répondre.

Alliance pour la main-d'œuvre de l'industrie des mines et des minéraux (AMMM)

- Établir une alliance nationale de la main-d'œuvre qui réunit les employeurs, les syndicats, les enseignants et les gouvernements pour promouvoir des solutions coordonnées en matière de main-d'œuvre et renforcer la main-d'œuvre canadienne des mines et des minéraux.

Compétences et solutions de la main-d'œuvre de l'industrie minière

- Mettre en œuvre une stratégie quinquennale de perfectionnement de la main-d'œuvre qui élargit les initiatives en matière d'information sur le marché du travail, de formation et de perfectionnement des compétences afin de bâtir une main-d'œuvre canadienne plus qualifiée, inclusive et durable dans l'industrie minière.

Projet d'échange de compétences minières entre le Canada et l'Australie (PECMCA)

- Renforcer la collaboration entre le Canada et l'Australie pour remédier aux pénuries de compétences clés, grâce à des échanges de main-d'œuvre, au transfert de connaissances et à des initiatives de perfectionnement des compétences, avec un objectif de 25 échanges internationaux entre étudiants, universitaires et professionnels du secteur privé.

Changer la culture (WAGE)

- Faire progresser la mise en œuvre des protocoles de l'initiative Vers le développement minier durable (TSM) sur les milieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs et les milieux de travail sécuritaires, sains et respectueux, tout en favorisant la participation des femmes, la prospérité économique et le succès à long terme dans le secteur minier canadien grâce à la formation, aux outils et à la collaboration de l'industrie.

Le prochain chapitre

L'industrie minière canadienne entre dans une période de possibilités importantes. Le secteur est essentiel à l'économie du Canada et aux matériaux nécessaires à la technologie, à l'infrastructure, à la transition énergétique et à la sécurité nationale. Parallèlement, l'industrie connaît un écart croissant entre la demande de travailleurs compétents et la main-d'œuvre disponible.

La demande de main-d'œuvre qualifiée augmente plus rapidement que l'offre. Selon les études du Conseil RHiM, le secteur minier canadien aura besoin de plus de 246 000 nouveaux travailleurs d'ici 2036. Pendant ce temps, la main-d'œuvre de l'industrie minière vieillit, la concurrence pour les talents augmente et l'industrie continue d'avoir de la difficulté à attirer et à maintenir en poste les jeunes travailleurs et à exploiter le plein potentiel de divers bassins de talents. La baisse des inscriptions aux études postsecondaires ajoute une autre couche à un marché du travail déjà concurrentiel.

Ces pressions ne sont pas nouvelles, mais leur ampleur et leur urgence changent. Pour répondre aux besoins futurs du Canada en minéraux critiques, il faudra adopter une stratégie de main-d'œuvre qui va au-delà des organisations individuelles et qui répond aux défis de l'ensemble du secteur.

Coordination des mesures par l'entremise de l'Alliance pour la main-d'œuvre de l'industrie des mines et des minéraux

En 2026, le Conseil RHiM a accepté un nouveau rôle dans cet effort en dirigeant l'Alliance pour la main-d'œuvre de l'industrie des mines et des minéraux (AMMM). L'AMMM a été établie dans le cadre de la stratégie globale du gouvernement du Canada en matière de main-d'œuvre. Il s'agit de l'une des six alliances en matière de main-d'œuvre créées pour trouver et faire progresser des solutions axées sur l'industrie pour relever les défis pressants du marché du travail.

À titre de responsable de l'Alliance, le Conseil RHiM réunit des représentants de l'ensemble du secteur des mines et des minéraux, y compris l'industrie, la main-d'œuvre, l'éducation, les organisations autochtones et d'autres intervenants. Ensemble, l'Alliance s'efforcera de déterminer les priorités en matière de main-d'œuvre, de renforcer la collaboration et de proposer des solutions qui répondent aux besoins changeants du secteur.

L'Alliance s'appuie sur les 30 années d'expérience du Conseil RHiM à titre de rassembleur, de chercheur et de partenaire en développement de la main-d'œuvre. Elle reflète également une réalité claire : répondre aux besoins de main-d'œuvre du Canada exige une collaboration dans l'ensemble du secteur.

Perspectives d'avenir

Le prochain chapitre du Conseil RHiM sera défini par une meilleure coordination, des partenariats plus solides et un accent continu sur la concrétisation de l'information sur le marché du travail. Grâce au MMWA et à son portefeuille élargi de programmes et de ressources, le Conseil RHiM continuera de soutenir la formation d'une main-d'œuvre canadienne inclusive, qualifiée et durable de l'industrie minière qui peut s'adapter à l'évolution des technologies, des conditions du marché du travail et des besoins de l'industrie.

Les possibilités qui s'offrent à nous sont considérables. Le Canada possède les ressources, les projets et l'expertise nécessaires pour soutenir un secteur des minéraux et des métaux en pleine croissance. S'assurer qu'il y a suffisamment de personnes possédant les compétences nécessaires pour saisir cette occasion nécessitera une collaboration et des investissements soutenus. Après 30 ans à établir des partenariats et à élaborer des solutions, le Conseil RHiM est prêt à tirer parti de ces bases et à contribuer à façonner la main-d'œuvre dont l'industrie minière canadienne aura besoin pour l'avenir.