



# PROSPECTER L'AVENIR

Relever le défi des ressources humaines dans  
l'industrie canadienne des minéraux et des métaux

## STRATÉGIES RECOMMANDÉES

### ***Objectif A : Satisfaire la demande actuelle et projetée en ressources humaines par un élargissement et un meilleur usage des sources d'offre de main-d'oeuvre.***

Les résultats de la recherche suggèrent que le Canada devra embaucher jusqu'à 81 000 nouveaux employés pour satisfaire la demande actuelle et future et en vue de combler les postes que les retraités laisseront derrière eux.

**Stratégie:** Promouvoir l'industrie des minéraux et des métaux auprès des jeunes comme un choix de carrière sécuritaire, moderne et écologique qui fait appel à une technologie évoluée.

**Stratégie:** Concevoir une stratégie nationale axée sur l'embauche, le recrutement et la rétention de la main-d'oeuvre autochtone canadienne, principalement pour les sites miniers et les exploitations situés près des communautés autochtones.

**Stratégie:** Cibler activement les efforts de promotion et de recrutement auprès des groupes non traditionnels pour accroître les sources d'offre de main-d'oeuvre.

### ***Objectif B : Comblent les écarts de compétences existants et prévus dans l'industrie.***

Les résultats de la recherche suggèrent que l'industrie pourrait perdre jusqu'à 40 % de la main-d'oeuvre actuelle au cours des 10 prochaines années en raison de la retraite, de la retraite anticipée et des départs volontaires. Une perte aussi importante de compétences représente un risque majeur pour le secteur, compte tenu du fait que des écarts de compétences existent actuellement au sein de la main-d'oeuvre.

**Stratégie:** Atténuer le risque associé au vieillissement de la main-d'oeuvre et aux retraites imminentes par des pratiques de ressources humaines et une planification de la main-d'oeuvre proactives.

**Stratégie:** Concevoir des programmes pour faire revenir les travailleurs retraités et retenir les travailleurs plus âgés afin de minimiser les conséquences de l'exode de la main-d'oeuvre et faciliter la saisie des connaissances et de l'expérience nécessaires pour maintenir les niveaux de compétences au sein de l'industrie.

**Stratégie:** Encourager l'industrie à mettre au point des programmes de mentorat pour faciliter le transfert des connaissances des travailleurs plus âgés qui possèdent de l'expérience à leurs remplaçants.

**Stratégie:** Définir une stratégie de collaboration dans toute l'industrie pour la préparation didactique, les programmes d'études et de formation, l'apprentissage continu/l'éducation permanente et la formation dispensée par l'employeur pour faciliter la disponibilité d'une main-d'oeuvre qualifiée.



## Stratégies Recommandées (la suite)

**Objectif C : Prendre toutes les mesures nécessaires pour standardiser les compétences et assurer l'uniformité dans la prestation de la formation afin de faciliter le recrutement, de mettre en place des exigences d'enseignement précises et d'accroître la mobilité des travailleurs.**

Les emplois particuliers à l'exploitation minière n'exigent généralement pas de titres de compétences au Canada (à l'exception de la formation de base commune essentielle en Ontario et au Québec). À l'avenir, il existera un besoin de formation spécialisée et d'enseignement additionnel pour aider les employés à satisfaire des exigences de compétences de plus en plus complexes. De plus, l'industrie doit déterminer quelles sont les compétences communes et de base nécessaires pour faciliter le développement de carrière, maintenir les normes professionnelles et de qualité du milieu de travail et accroître la mobilité des travailleurs.

**Stratégie:** Démontrer aux employeurs et aux autres parties prenantes de l'industrie que les avantages potentiels de normes professionnelles, de l'attestation des compétences et de l'agrément des programmes sont évidents.

**Stratégie:** Concevoir et mettre en place des normes professionnelles pour les postes clés de l'industrie.

**Stratégie:** Instaurer des normes professionnelles à l'échelle nationale et standardiser l'attestation des compétences pour les emplois professionnels au Canada.

**Objectif D : Mettre tout en oeuvre pour faire comprendre à l'industrie le rôle critique que jouent les ressources humaines dans le succès de l'industrie des minéraux et des métaux.**

Il est essentiel que les joueurs clés de l'industrie des minéraux et des métaux comprennent l'importance des ressources humaines pour assurer le succès et la compétitivité de l'industrie à long terme et que l'industrie entreprenne une planification proactive stratégique des ressources humaines.

**Stratégie:** Définir et mettre en place une stratégie de communication axée sur la crise imminente des ressources humaines qui menace l'industrie des minéraux et des métaux. L'objectif de la stratégie est d'accroître la sensibilisation et la compréhension des enjeux et de promouvoir la collaboration entre les parties prenantes de l'industrie qui ont un rôle important à jouer pour surmonter les problèmes auxquels l'industrie est confrontée en matière de ressources humaines.

Pour de plus amples renseignements sur l'étude, veuillez communiquer avec :

M. Paul Hébert, directeur exécutif  
Conseil d'adaptation et de formation de l'industrie minière – Canada (CAFIM)  
Tél. : (613) 230-1413, poste 25  
Courriel : phebert@mitac.ca

Site du projet : <http://www.prospecterlavenir.ca>