



# STRATÉGIE NATIONALE

RELEVER LES DÉFIS EN MATIÈRE DE RH  
DE L'INDUSTRIE MINIÈRE AU CANADA

Septembre 2008



MINING INDUSTRY  
HUMAN RESOURCES COUNCIL

CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES  
DE L'INDUSTRIE MINIÈRE

## APERÇU DE LA PRÉSENTATION

- À propos du RHiM
- Valeur ajoutée par le RHiM
- Défis en matière de RH de l'industrie minière
- Projets du RHiM
  - Information sur le marché du travail
  - De la foresterie à l'industrie minière
- Conclusion



## À propos du RHIM

- Conseil sectoriel national de l'industrie minière
  - gouverné par un conseil d'administration de 18 personnes
  - appuyé par plus de 100 bénévoles du secteur
- Financé par le programme des conseils sectoriels du RHDSC et directement par l'industrie minière
- La « ressource incontournable » pour les programmes, les produits et les services de RH pour le secteur minier



## Partenaires du RHiM

- Employeurs de l'industrie minière
- Associations minières nationales et provinciales
- Groupes syndicaux nationaux
- Gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux
- Établissements postsecondaires et techniques
- Groupes autochtones et autres groupes d'intérêts



## Valeur ajoutée par le RHiM

- Organisme central chargé de découvrir et de relever les défis en matière de RH du secteur
- Catalyseur de la collaboration entre les parties intéressées du secteur
- Organisme documentaire des meilleures pratiques pour relever les défis en matière de RH
- Organisme de coordination pancanadien qui tire parti des investissements régionaux / provinciaux en développement des RH
- Coordonnateur d'un système de reconnaissance des compétences et des qualifications qui favorise la mobilité de la main-d'œuvre



## Défis de RH que le secteur minier doit relever

- Vieillessement de la main-d'œuvre
- Croissance du secteur
- Défis importants au niveau du recrutement et de la conservation du personnel
- Absence d'un système de reconnaissance des compétences et mobilité limitée de la main-d'œuvre
- Prévision d'un besoin de 92 000 travailleurs additionnels dans tous les groupes professionnels d'ici 2016



## Initiatives actuelles

- Stratégie d'attraction, de recrutement et de rétention pour l'industrie minière (SARIM)
- Projet des normes professionnelles canadiennes (PNPC)
- Réseau d'information sur la main-d'œuvre de l'industrie minière (RIMIN)
- De la foresterie à l'industrie minière (DFIM)



## **RIMIN : Programme d'information sur le marché du travail (IMT) du RHiM**

### Antécédents

- 2005 : Fin de l'étude sectorielle *Prospecter l'avenir*
- 2006 : Projet de transition au marché du travail dans l'industrie minière (étude additionnelle d'IMT)
- 2007 : Financement pour élaborer un modèle de prévision du marché du travail national pour l'industrie minière
- 2008-2009 : Mise au point et implantation du système IMT au Canada en commençant par des études de cas provinciales



## Objectifs du programme d'IMT du RHiM

- Mettre au point un système de prévision du marché du travail de l'industrie minière par région et profession
- Fournir une coordination nationale des initiatives d'IMT pour le secteur minier
- Publier à intervalles réguliers des prévisions du marché du travail aux niveaux fédéral, provincial et territorial
- Collaborer avec d'autres secteurs (pétrole, électricité, exploitation forestière, construction, etc.) pour uniformiser et compléter les données sur le marché du travail



## Prévision du marché du travail : collaboration entre les provinces

- Québec
  - Élaboration d'un modèle de prévision de la demande de main-d'œuvre
- Colombie-Britannique
  - Adaptation du modèle québécois à la C.-B. et ajout de données provenant des recherches d'un groupe de travail de la C.-B.
  - Élaboration de prévisions de la demande de main-d'œuvre par profession minière
- Saskatchewan
  - Personnalisation additionnelle du modèle québécois au secteur minier de la Saskatchewan
  - Élaboration de prévisions personnalisées de la demande de main-d'œuvre par profession minière pour la Saskatchewan Mining Association
- Ontario
  - *Personnalisation des prévisions de la demande de main-d'œuvre en cours*
- Canada
  - *Déploiement d'un système pancanadien de demande de main-d'œuvre (par région, profession, type de mine et matière première) en 2009*



## Projet De la foresterie à l'industrie minière (DFIM) du RHiM

- Selon les études existantes sur le marché du travail, le secteur de l'exploitation forestière serait une source probable et importante de travailleurs qualifiés pour l'industrie minière
- Objectifs du projet DFIM :
  - Favoriser la transition rapide de travailleurs qualifiés du secteur de l'exploitation forestière en perte de vitesse vers des professions en demande de l'industrie minière
  - Élaborer des trousse de ressources sur la transition du marché du travail à l'intention des employeurs



## Projet De la foresterie à l'industrie minière (DFIM)

- Trois sites seront sélectionnés où un consortium d'employeurs des secteurs minier et de l'exploitation forestière, de syndicats et d'établissements de formation se concertent pour :
  - Identifier les professions minières cibles
  - Sélectionner les candidats à la transition (travailleurs forestiers)
  - Découvrir les écarts de compétences et élaborer une formation pour combler les écarts
  - Entreprendre cette formation et soutenir la transition des travailleurs
  - Dresser la liste des autres services de transition



## CONCLUSION

Le RHiM poursuivra ses efforts pour s'attaquer aux problèmes des RH de l'industrie minière afin d'arriver à :

- Un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre
- Une main-d'œuvre ayant une meilleure formation
- Une augmentation de la mobilité et de l'employabilité de la main-d'œuvre
- Une augmentation de la participation des groupes sous-représentés





**MERCI !**

**Pierre Gratton**

*Président du conseil d'administration du RHiM,  
Directeur général, Mining Association of British  
Columbia*

**Ryan Montpellier**

*Directeur exécutif, RHiM*

[rmontpellier@mihhr.ca](mailto:rmontpellier@mihhr.ca)

**MiHR**  
**RHiM**

MINING INDUSTRY  
HUMAN RESOURCES COUNCIL

CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES  
DE L'INDUSTRIE MINIERE