

PROSPECTEUR EN RH



HIVER 2010

AU SOMMAIRE

- 2 Deux nouveaux projets passionnants du Conseil RHIM
- 3 Devenez mentor ou stagiaire virtuel de l'industrie minière
- 4 Sortir de la récession : une modeste reprise
- 5 Plein feux sur un bénévole

LA RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE ATTEINT UNE ÉTAPE CAPTIVANTE : la reconnaissance professionnelle des compétences de travailleuses et travailleurs de l'industrie minière en est à l'essai pilote

Attirer et retenir les meilleurs talents constituent une priorité pour l'industrie minière. L'une des stratégies clés pour atteindre cet objectif consiste à établir un ensemble de normes professionnelles canadiennes et de reconnaître les compétences des travailleuses et travailleurs en fonction de ces normes. Ce processus permet de veiller à ce que la formation, les compétences et l'expérience de la main-d'œuvre actuelle et des nouvelles recrues répondent aux besoins des employeurs. Assurer une compréhension commune dans l'ensemble du pays au sujet des professions non reconnues ou mal définies aidera à soutenir la mobilité au sein du bassin de main-d'œuvre et facilitera le recrutement de travailleuses et travailleurs aux nouveaux sites miniers et aux sites miniers existants.

Les travailleuses et travailleurs qui détiennent un titre de compétences dans un métier spécialisé, comme les électriciens et les mécaniciens-monteurs, possèdent des certificats de compétences que les employeurs dans l'ensemble du pays reconnaissent – pourtant, il n'existe aucun système équivalent pour reconnaître les compétences des travailleurs spécialisés et expérimentés qui exercent des professions « non désignées », comme les mineuses et mineurs ou les techniciennes et techniciens en traitement des minerais. Par conséquent, les employeurs du secteur minier peuvent éprouver de la difficulté à évaluer les qualifications des candidates et candidats expérimentés et gaspiller des ressources en donnant une formation d'appoint aux nouvelles recrues dans des domaines où ils ont déjà prouvé leur compétence dans le lieu de travail.

De plus, le manque de titres de compétences valides pour certains employés du secteur minier pourrait susciter de la frustration et les amener à manquer de loyauté à l'égard du secteur et de leur employeur. Les travailleuses et travailleurs qui possèdent un ensemble de compétences qui ne sont pas reconnues peuvent chercher des occasions d'emploi ailleurs.

Depuis trois ans et demie, un groupe d'intervenants de l'industrie minière collabore à mettre au point un ensemble de normes professionnelles canadiennes (NPC) qui assurent une compréhension commune >>>SUITE

COLLABOREZ AVEC NOUS

Découvrez des ressources inestimables :

www.conseilrhim.ca



SUITE DE LA PAGE 1 >>

des aptitudes, compétences et connaissances nécessaires pour exercer efficacement et en toute sécurité des professions dans l'industrie minière. Les NPC pour les mineuses et mineurs de fonds, les techniciennes et techniciens en traitement des minerais et les mineuses et mineurs de surface sont maintenant achevés et d'autres normes sont en cours d'élaboration. Ces normes serviront de points de référence pour la réalisation d'évaluations du milieu de travail et la reconnaissance professionnelle des travailleuses et travailleurs qui ont montré que leurs compétences et leurs connaissances répondent aux nouvelles normes que l'industrie a élaborées ou les surpassent.

ESSAI PILOTE DU PROGRAMME

Au début de 2010, le Programme des titres de compétences de l'industrie minière fera l'objet d'un essai pilote à quatre ou cinq sites canadiens. L'objectif des projets pilotes est de tester les politiques et procédures, les outils d'évaluation et les processus de reconnaissance professionnelle du programme. Les essais pilotes permettront au comité permanent sur la reconnaissance professionnelle d'évaluer le programme, d'y apporter des modifications afin d'en assurer l'efficacité et de l'optimiser, et de mettre au point des recommandations pour sa pleine mise en œuvre à l'échelle du pays.

Le Conseil RHIM détermine actuellement où les essais pilotes auront lieu et prépare une trousse de planification des projets pilotes afin d'informer les responsables de ces essais pilotes aux sites désignés et de les guider. Le personnel qui s'occupe du Programme des titres de compétences de l'industrie minière et les membres du comité permanent sur la reconnaissance professionnelle seront à leur disposition s'ils ont besoin de soutien, de conseils et de directives tout au long de l'année de la phase d'essai.

Pour plus d'information, n'hésitez pas à communiquer avec Barbara Kirby par courriel à bkirby@mihr.ca.

DEUX NOUVEAUX PROJETS PASSIONNANTS du Conseil RHIM

Le Conseil RHIM est heureux d'annoncer deux nouveaux projets qui se dérouleront dans le cadre de son programme de *Recherche pour la viabilité de l'industrie* :

- *Découvrir des possibilités* : Les défis et les possibilités en matière de ressources humaines au sein du secteur canadien de la prospection minérale (en partenariat avec l'Association

canadienne des prospecteurs et entrepreneurs et l'Association of Mineral Exploration of British Columbia); et

- *Y arriver* : L'offre et la demande actuelles et prévues de personnes hautement qualifiées dans l'industrie canadienne des minéraux et des métaux (en partenariat avec le Conseil canadien de l'innovation minière).

Ces projets rehausseront la qualité de l'information sur le marché du travail à l'intention des intervenants du secteur des minéraux et des métaux, et ils indiqueront exactement quels sont les défis et possibilités à court et à long termes en matière de RH dans deux sous-secteurs vitaux de l'industrie. Les résultats renforceront la capacité des intervenants à s'engager dans une planification de la main d'œuvre proactive et stratégique, et ils aideront finalement l'industrie à réaliser son plein potentiel économique.

Pour plus d'information, n'hésitez pas à communiquer avec Martha Roberts à mroberts@mihr.ca.



DEVENEZ MENTOR ou stagiaire virtuel de l'industrie minière

Le Programme MentorVirtuel de l'industrie minière continue de prendre de l'envergure, et de nombreuses personnes y participent de nouveau. Vous désirez y prendre part? Grâce au mentorat virtuel, l'endroit où réside une personne ne constitue plus un obstacle du fait que le mentorat se

déroule principalement par le biais du portail du MentorVirtuel de l'industrie minière qui se trouve à www.unecarrieresdanslesmines.ca/mentorvirtuel. Les participantes et les participants ont recours à des outils interactifs, tels la messagerie instantanée, les blogues, les babillards électroniques communautaires, les courriels et bien d'autres moyens de communication.

Pour joindre le programme, il faut suivre le processus de demande, après quoi les mentors (les employés de l'industrie) et les stagiaires (les étudiants du niveau postsecondaire) sont jumelés en fonction de leurs intérêts et objectifs. Les deux personnes s'engagent alors à communiquer ensemble pendant un minimum de trois heures par mois, à signer un code de conduite et à établir un plan de mentorat de façon à ce qu'elles bénéficient toutes deux du programme.

Pour participer au programme ou pour plus d'information, n'hésitez pas à communiquer avec Jennifer Clark à jclark@mihr.ca.



SORTIR DE LA RÉCESSION : une modeste reprise

En octobre 2008, l'économie mondiale s'est vue confrontée à une crise du crédit, à la chute des prix des marchandises et au déclin de la demande de biens et de services.

L'industrie minière canadienne, qui emploie environ 215 000 personnes dans le secteur de l'extraction et du traitement, a été sérieusement touchée par ces faits nouveaux. Selon l'Association minière du Canada, entre octobre 2008 et août 2009, plus de 30 mines ont suspendu leurs activités. Les entreprises qui fabriquent des produits minéraux non métalliques et des produits minéraux ont en général fonctionné à près des deux-tiers de leur capacité. La production de cuivre, de nickel, de plomb, de zinc et d'autres minéraux a considérablement diminué. D'octobre 2008 à octobre 2009, l'industrie des services généraux aux secteurs minier, pétrolier et gazier a perdu environ 20 000 emplois.

Un grand nombre de pays industrialisés du monde ont placé de vastes mesures de relance budgétaire dans le but de sortir leurs économies de la récession. Au Canada, le gouvernement fédéral a promis d'injecter près de 30 milliards de dollars en 2009 et 2010 dans des projets d'infrastructure, tandis que les autres paliers de gouvernement devaient contribuer environ 9 milliards de dollars. Ensemble, les stabilisateurs économiques (assurance-emploi, mesures de soutien du revenu, réduction des impôts) et les dépenses discrétionnaires ont fourni l'encouragement nécessaire pour améliorer modérément la performance de l'économie. Des flux de crédit accrus et les effets multiplicateurs de la relance budgétaire ont commencé à produire des résultats dans tout le système économique, et les industries de l'automobile, de la construction et d'autres secteurs en ont bénéficié directement. Ces mesures ont produit un effet bénéfique sur le secteur minier, lequel constitue une source clé de matières premières pour l'industrie. L'indice des minéraux et des métaux a augmenté en novembre et en décembre 2009

en raison de la vigueur généralisée des métaux précieux et des métaux industriels. L'or a atteint des records sans précédent à cause de la faiblesse persistante du dollar américain, des achats de la banque centrale et des craintes d'inflation.

MARTHA ROBERTS, PSYCHOLOGUE INDUSTRIELLE-ORGANISATIONNELLE AU CONSEIL RHIM EXAMINE LA FAÇON DONT LES EMPLOYEURS PEUVENT ATTÉNUER LES EFFETS PSYCHOLOGIQUES DE LA RÉDUCTION DES EFFECTIFS

Les employeurs et leurs employés sont parties à un contrat psychologique – un ensemble d'attentes et de croyances qui sous-tendent la relation de travail. Le contrat psychologique traditionnel se fonde sur l'engagement et l'ardeur au travail des employés en contrepartie d'une sécurité d'emploi et d'une rémunération équitable.

Même si l'économie canadienne est récemment sortie de la récession, on s'attend à une modeste reprise et une croissance du PIB de l'ordre de 2,5 % en 2010, selon BMO Groupe financier. Habituellement, après une récession, l'activité sur le marché du travail ne s'améliore pas avant qu'une expansion économique n'ait lieu. D'après la Banque TD et d'autres prévisionnistes du secteur privé, environ 280 000 nouveaux emplois seront créés au Canada en 2010. Néanmoins, malgré le vieillissement de la population canadienne, le rythme frénétique de l'activité qu'a connu le marché du travail en 2007 et 2008 ne se produira pas de sitôt. Selon la Banque TD, le taux actuel de chômage au Canada, qui se situe à environ 8,6 pour cent, ne s'améliorera pas beaucoup avant le troisième trimestre de 2010. À court terme, tout au moins, de nombreux Canadiens et Canadiennes, y compris ceux et celles qui ont récemment été mis à pied, devront surmonter les difficultés financières et émotionnelles liées au fait d'être en chômage.

Les contrats psychologiques sont le fondement des éléments essentiels d'une gestion stratégique des ressources humaines, comme l'engagement, la productivité, la confiance, la loyauté et la motivation des employés.

Les mises à pied et la réduction des effectifs constituent une violation directe de ce contrat et elles entraînent des répercussions sur l'ensemble de l'organisation. Les employés peuvent avoir l'impression de perdre le contrôle et éprouver de l'anxiété, se sentir blessés en raison de l'abus de confiance et ressentir de la colère et de l'amertume. À mesure que les employeurs perdent la confiance de la main-d'œuvre qui reste, la productivité peut diminuer et l'image publique de l'entreprise est souvent ternie. De plus, tant les employeurs que les employés ont tendance à ne pas oublier ces répercussions et à avoir de la difficulté à les surmonter.

Des recherches récentes sur les répercussions de la réduction des effectifs montrent clairement que les employeurs peuvent gérer les mises à pied de façon à atténuer les effets de la violation du contrat psychologique. La clé est d'assurer des communications transparentes et d'appuyer les employés au cours de leur transition à la recherche d'un emploi. Les employeurs qui manifestent véritablement de l'inquiétude au sujet de leurs employés en tant que personnes par le biais de communications ouvertes, transparentes et personnalisées seront plus susceptibles de maintenir de bonnes relations avec les employés qui « survivent » à la réduction. Les employés mis à pied qui reçoivent un appui de leur ancien employeur ont l'impression d'avoir un plus grand contrôle et se remettent plus rapidement de la perte de leur emploi.

Les employeurs peuvent atténuer les effets psychologiques de la réduction des effectifs en assurant à leurs anciens employés un accès à des services de réinsertion professionnelle, d'orientation professionnelle et de soutien, en prolongeant leur accès aux programmes d'aide familiale aux employés et en travaillant en collaboration avec des agences de placement.

PLEIN FEUX SUR UN BÉNÉVOLE

« NOUS DEVONS POURSUIVRE DANS UN ESPRIT DE COLLABORATION ET DE COMMUNICATION CONSTANTE, EN TRAVAILLANT ENSEMBLE DANS NOTRE INTÉRÊT MUTUEL. »

Walter Manning, représentant national du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), et nouveau président du conseil d'administration du Conseil RHIM, soutient leurs initiatives depuis plus de 10 ans. Qu'est ce qui le motive à continuer? « Pour moi, le Conseil RHIM est le catalyseur de l'industrie, un centre d'information polyvalent vers lequel l'industrie tout entière peut se tourner pour trouver des solutions en matière de ressources humaines, effectuer des recherches et obtenir de l'information. Le Conseil RHIM rassemble l'industrie », a mentionné Walter.

À titre de membre du comité de la Stratégie d'attraction, de recrutement et de rétention pour l'industrie minière (SARIM) qui a conçu la marque de carrière Explorez vos ressources, nous lui avons demandé ce qui était important pour la main-d'œuvre de retirer de ce projet.

« Depuis le début, je considère les termes attraction et rétention comme des mots clés – ce qui attire les nouvelles recrues dans l'industrie minière », a-t-il précisé. « Par le biais de ce projet, nous sensibilisons d'avantage les gens et dissipons ainsi les fausses idées au sujet du secteur minier. Il importe pour moi et mon syndicat que l'industrie minière fasse >> SUITE



JOIGNEZ-VOUS AU CONSEIL RHIM À L'OCCASION DES ACTIVITÉS SUIVANTES :



- PDAC 2010** – du 7 au 10 mars 2010, Palais des congrès du Toronto métropolitain, kiosque 607
- Congrès de l'ICM 2010** – du 9 au 12 mai, Vancouver Trade and Convention Centre, kiosque 905
- Mines dans la société** – du 9 au 11 mai, Vancouver Trade and Convention Centre
- GéoCanada 2010** – du 10 au 14 mai 2010, BMO Centre, Calgary

SUITE DE LA PAGE 5 >>

partie des choix que les gens feront au moment où ils envisageront des cheminements de carrière », a-t-il ajouté.

« Au-delà, l'équité et l'égalité constituent la raison d'être du syndicat, et le projet de la SARIM cherche à diversifier la main-d'œuvre et à aider les groupes sous-représentés à participer à l'industrie minière. Nous partageons donc les mêmes valeurs », de dire Walter.

En 2006, alors que Walter siégeait au conseil d'administration, le concept du Programme des titres de compétences de l'industrie minière (PTCIM) a été approuvé. Grâce au soutien continu de l'industrie, ce projet en est maintenant à une étape cruciale – la localisation de sites pilotes pour la reconnaissance professionnelle. D'ici la fin de l'année, les compétences d'un groupe de travailleuses et travailleurs de l'industrie minière seront reconnues en fonction d'une norme professionnelle canadienne, une première dans l'industrie.

Walter a réalisé l'importance du PTCIM dès le début : « En tant que représentant national, j'ai constaté que les compétences et les connaissances que les mineuses et mineurs avaient acquises n'étaient pas reconnues de la même façon que celles des électriciens ou des mécaniciens de machinerie lourde, par exemple. J'ai certainement entendu dire dans l'atelier que les travailleuses et travailleurs voulaient que leurs compétences soient reconnues, et c'est ce que le programme fera. Le fait de pouvoir obtenir un titre de compétences attirera et motivera les nouveaux talents », a indiqué Walter.

« Nous devons maintenant collaborer avec les employeurs à assurer le succès des projets de la SARIM et du PTCIM », a poursuivi Walter. « Nous recevons pas mal de soutien de la part d'employeurs clés, mais nous avons encore beaucoup à faire. Du point de vue du SCEP, nous devons poursuivre dans un esprit de collaboration et de communication constante, en travaillant ensemble dans notre intérêt mutuel. »

La participation et le soutien de l'industrie aux programmes du Conseil RHIM, comme la SARIM et le PTCIM, sont essentiels pour éliminer la menace d'une pénurie de main-d'œuvre. « Le ralentissement nous donne l'occasion de prendre du recul et de nous préparer à relever les défis qui nous attendent », a fait remarquer Walter. « En raison uniquement du roulement du personnel, l'industrie aura besoin de dizaines de milliers de travailleuses et travailleurs au cours de la prochaine décennie. Nous ne pouvons permettre à l'économie de nous faire perdre le cap. »

Le Conseil RHIM remercie Walter de son soutien continu et de ses opinions fiables, et il se réjouit à l'idée de sa participation en tant que président du conseil du RHIM. **Pour plus d'information sur le Conseil RHIM ou ses projets, ou pour savoir comment devenir bénévole, n'hésitez pas à communiquer avec nous par courriel à info@mihr.ca.**