



MINING INDUSTRY
HUMAN RESOURCES COUNCIL

CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES
DE L'INDUSTRIE MINIERE

Guide des ressources pour les programmes gouvernementaux



Guide des ressources pour les programmes gouvernementaux

Table of Contents

Introduction	Page 2
Liste des programmes et des outils	Page 3
Avantages et désavantages	Page 3
Scénarios du processus d'évaluation	Page 4
Description des programmes et des outils	Page 5
Renseignements	Page 9

Le Guide des ressources pour les programmes gouvernementaux est le fruit d'une coopération entre le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM) et l'Association minière du Canada (AMC).



MAC
 The Mining Association of Canada
 L'Association minière du Canada



Introduction

L'industrie minière du Canada est hautement cyclique et de plus en plus implantée dans les régions éloignées. Ces caractéristiques peuvent rendre cette industrie vulnérable aux circonstances qui entraînent un décalage entre l'offre et la demande de travailleurs qualifiés en raison de facteurs géographiques ou socioéconomiques.

Le *Guide des ressources pour les programmes gouvernementaux* présente un survol des programmes et des outils du gouvernement fédéral accessibles à l'industrie minière. Le Guide des ressources établit les paramètres pour prendre des décisions éclairées au sujet des programmes et des outils du gouvernement fédéral qui peuvent aider à atténuer les pressions causées par les difficultés auxquelles sont confrontées les entreprises pendant un ralentissement économique.

Le *Guide des ressources* est utile pour les entreprises qui peuvent répondre «oui» aux questions suivantes :

- Vos activités à court et à moyen terme seront-elles touchées négativement par le faible prix des ressources ou par un ralentissement économique?
- Êtes-vous actuellement confronté à l'éventualité de licencier des travailleurs?

Le *Guide des ressources pour les programmes gouvernementaux* est destiné aux gestionnaires des ressources humaines (RH) dans l'industrie minière. Il sera également utile aux gestionnaires des grandes sociétés et aux employés des petites sociétés d'exploitation et d'exploration minières, en particulier pour les sociétés qui n'ont pas de service de planification des RH. Le *Guide des ressources* aidera les gestionnaires à mieux connaître les programmes du gouvernement fédéral visant à venir en aide aux travailleurs touchés par une baisse du niveau d'activité économique ou des licenciements. Le *Guide des ressources* décrit les avantages et les désavantages de recourir à certains programmes du gouvernement fédéral. On y présente un processus d'évaluation pour aider les lecteurs à déterminer comment chaque programme peut contribuer à répondre aux besoins en RH de leur entreprise pendant une période de ralentissement.

Le *Guide des ressources pour les programmes gouvernementaux* vous présente un aperçu des différents programmes gouvernementaux qui existent pour aider les employeurs et les employés confrontés à la possibilité de licenciements et d'arrêts de travail temporaires ou de fermetures. Les mesures visant à éviter les licenciements devraient être au cœur d'une stratégie de RH dès le début d'un ralentissement économique. Lorsqu'ils sont nécessaires, les licenciements devraient être accompagnés d'une aide aux travailleurs pour leur permettre de bénéficier des mécanismes de soutien liés à l'adaptation au marché du travail et au perfectionnement professionnel. Le *Guide des ressources* couvre les programmes du gouvernement fédéral et des gouvernements provinciaux/territoriaux, mais il met surtout l'accent sur les programmes d'assurance emploi (AE) fédéraux qui sont en place pour aider les travailleurs à s'adapter aux défis du marché du travail.

Lorsque vous aurez déterminé où chercher, le *Guide des ressources* attire votre attention sur les programmes et les outils qui peuvent aider votre entreprise. Vous pouvez en savoir plus au sujet des programmes et des outils mentionnés dans ce guide en communiquant avec le RHiM. Il faut préciser que beaucoup de programmes du gouvernement fédéral exigent la présentation de rapports périodiques de la part des employeurs et des employés. Par exemple, le programme de travail partagé du gouvernement du Canada exige que les employeurs comptabilisent et déclarent le nombre d'heures pour lesquelles les employés réclament des prestations d'AE. Il y a également des délais d'attente dont il faut tenir compte lorsqu'on participe aux programmes gouvernementaux. En connaissant mieux les programmes du gouvernement fédéral, votre société minière pourra prendre des décisions plus éclairées au sujet des différents choix offerts pour atténuer les défis en matière de RH causés par un ralentissement économique.

Liste des programmes et des outils

Le *Guide des ressources* renferme de l'information sur les programmes suivants :

- Programme Travail partagé
- Programme Objectif carrière
- Programme Expérience emploi été
- Programme Connexion compétences
- Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA)
- Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA)
- Programmes administrés par les provinces/territoires dans le cadre des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT)
- Programmes administrés par les provinces/territoires dans le cadre des Ententes relatives au marché du travail (EMT)

En plus des programmes susmentionnés, bon nombre d'autres outils et programmes spécifiques au secteur minier sont mis en relief, comme :

- Programme de Mentor Virtuel de l'industrie minière
- Outils et services pour comités mixtes d'adaptation en entreprise
- Liste des universités et des collègues

Avantages et désavantages

Il est difficile pour une société minière de mesurer les coûts directs associés à l'opportunité de garder la main-d'œuvre actuelle et future engagée dans le secteur minier. La façon la plus simple d'évaluer l'incidence des licenciements et de la baisse des investissements dans les stratégies de perfectionnement des talents est d'examiner les coûts de renonciation. Les coûts de renonciation de ne pas retenir les travailleurs qualifiés pendant un ralentissement économique se répercutent dans la perte de la mémoire d'entreprise, la difficulté de transférer les connaissances des travailleurs plus âgés vers les nouveaux employés, ainsi que le message mixte transmis aux jeunes et aux étudiants au sujet de la volonté de l'industrie d'investir dans leurs talents et leur perfectionnement futur.

L'expérience démontre que si l'industrie n'investit pas dans les talents pendant un ralentissement économique elle aura de la difficulté à trouver les compétences dont elle aura besoin lorsque l'économie rebondira éventuellement et que les travailleurs hautement qualifiés se feront plus rares. Il existe bon nombre de programmes et d'outils pour aider les employeurs et les employés pendant des périodes d'activité économique réduites. Il faut toutefois souligner que ces programmes comportent leurs propres coûts en ce qui concerne le temps requis pour les administrer. Ces coûts comprennent :

- les délais pour différents processus de demande
- les exigences de déclaration continues pour les programmes gouvernementaux
- la perte d'une part d'autonomie et de contrôle stratégique sur la fonction liée aux RH

Les outils mentionnés dans ce guide ne tiennent pas compte des coûts liés au temps requis pour produire les rapports et les déclarations. Ces ressources sont très accessibles et faciles à utiliser. Par contre, la participation aux programmes gouvernementaux comporte un plus grand investissement de temps, mais les programmes gouvernementaux sont également plus susceptibles de contribuer à réduire directement les coûts de renonciation globaux associés au roulement des travailleurs et à la perte de talents pendant un ralentissement économique.

Scénarios du processus d'évaluation

Le processus d'évaluation suivant doit être considéré comme un point de départ pour déterminer les outils et les programmes qui seront les plus utiles compte tenu des circonstances. Les évaluations sont fondées sur un horizon de planification ayant des échéanciers de six mois à un an ou d'un an à deux ans. Les choix offerts dans le cadre de ces échéanciers ne devraient pas être considérés comme étant mutuellement exclusifs. On peut utiliser une combinaison d'outils et de programmes. Le choix des outils et des programmes dépendra de la capacité et des contraintes de temps du personnel dans votre service des ressources humaines.

Évaluation no 1 : Programmes et outils qui conviennent à un ralentissement de six mois à un an

- Programme Travail partagé
- Programme Expérience emploi été
- Programme Connexion compétences
- Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA)
- Programmes administrés par les provinces/territoires dans le cadre des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT)
- Programme de MentorVirtual de l'industrie minière
- Liste des universités et des collègues

Évaluation no 2 : Programmes et outils qui conviennent à un ralentissement d'une durée d'un à deux ans

- Programme Objectif carrière
- Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA)
- Programmes administrés par les provinces/territoires dans le cadre des Ententes relatives au marché du travail (EMT)
- Outils et services pour comités mixtes d'adaptation en entreprise



Description des programmes et des outils

Programme de Mentor Virtuel de l'industrie minière

Le *Programme de Mentor Virtuel de l'industrie minière*, administré par la Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, offre aux étudiants inscrits à des programmes d'études postsecondaires dans les mines des relations de mentorat virtuelles positives avec des travailleurs exceptionnels de l'industrie. Les étudiants participeront à une relation virtuelle avec un rôle modèle positif et ils auront facilement accès à des conseils qui les aideront à trouver des possibilités d'emploi dans le secteur minier canadien.

Pour de plus amples renseignements sur le *Programme de Mentor Virtuel de l'industrie minière*, communiquez avec le RHIM ou consultez le site Web du programme :

<http://www.acareerinmining.ca/minementor/>

Outils et services pour comités mixtes d'adaptation en entreprise

Ces outils offrent des solutions simples, souples et efficaces à la majorité des questions les plus difficiles concernant l'adaptation en milieu de travail. Mais surtout, ils augmentent les possibilités de trouver une nouvelle carrière.

Pour se renseigner au sujet de ces outils, veuillez communiquer avec le RHIM ou télécharger la brochure d'information :

<http://www.mihm.ca/admin/documents/JWAC%20brochure-web.pdf>

Liste des collèges et universités

Le RHIM tient une base de données des universités et des collèges qui offrent des programmes d'études dans le domaine minier. On peut accéder à cet outil par le biais du site Web *Explorez vos ressources*. On peut interroger la base de données par programme d'étude ou province/territoire. Cet outil est utile pour les entreprises lorsqu'elles s'adressent aux universités et aux collèges.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le site Web suivant :

<http://www.acareerinmining.ca/training.html#byprovince>

Programme Travail partagé

Le programme Travail partagé de Service Canada vise à aider les employeurs et les employés en offrant un soutien du revenu sur une période de 52 semaines. Le programme cible les travailleurs admissibles à l'assurance-emploi (AE) qui acceptent de réduire leur semaine de travail pour éviter les licenciements lorsque le niveau de production diminuera en raison de facteurs indépendants de la volonté de l'employeur. Les accords de travail partagé permettent aux employeurs de stabiliser leur main-d'œuvre, de conserver leurs employés qualifiés et d'éviter les démarches coûteuses liées au recrutement et à la formation de nouveaux employés lorsque le niveau d'activité de l'entreprise revient à la normale. Les employés en bénéficient en conservant leur emploi et en recevant des prestations d'assurance-emploi pour les jours où ils ne travaillent pas. Pour être admissibles, les employés doivent avoir accumulé entre 420 et 910 heures de travail assurable.

Pour participer, les entreprises doivent remplir un formulaire de demande et fournir un plan de redressement. Le plan de redressement décrit les mesures que l'entreprise entend prendre pour retourner au niveau d'activité d'avant la demande dans une période de 52 semaines. Lorsque la demande est approuvée, l'employeur doit déposer un relevé d'emploi (RE) pour chacun des employés participants et envoyer des rapports d'utilisation aux deux semaines à Service Canada. Des modifications doivent être apportées à un accord de travail partagé lorsque des employés participants sont licenciés, mutés, retournent à leur emploi à temps plein ou lorsque de nouveaux employés sont embauchés pendant la durée de l'accord. Pour en savoir plus au sujet du programme Travail partagé, veuillez communiquer avec le RHIM ou avec votre Centre de Service Canada le plus proche.

http://www1.servicecanada.gc.ca/fra/passerelles/pres_de_chez_vous/menu.shtml

Programme Objectif carrière

Dans le cadre de la Stratégie emploi-jeunesse, le programme Objectif carrière offre une aide financière aux employeurs pour aider les diplômés du postsecondaire à obtenir des possibilités d'emploi liées à leur carrière au Canada pour les aider à acquérir

des compétences avancées, à établir des liens entre leur carrière et le marché du travail, et à devenir des chefs de file dans leur domaine. Objectif carrière offre aux jeunes un large éventail d'expériences de travail et d'activités d'apprentissage et d'acquisition de compétences afin de les aider à choisir une carrière et de les encourager à poursuivre des études supérieures.

À l'échelle nationale et régionale, les différents volets du programme Objectif carrière sont offerts par le biais de RHDSC. D'autres ministères fédéraux administrent des volets du programme Objectif carrière, dont :

- Ressources naturelles Canada
- Conseil national de recherche du Canada
- Industrie Canada
- Environnement Canada

Pour de plus amples renseignements au sujet du programme Objectif carrière, communiquez avec Service Canada ou consultez le site Web suivant :

<http://www1.servicecanada.gc.ca/fra/dgpe/ij/pej/nouvprog/carriere.shtml>

Programme Expérience emploi été

L'initiative Emplois d'été Canada du programme Expérience emploi été offre des subventions salariales pour aider les employeurs canadiens – des organismes sans but lucratif, des employeurs du secteur public et des PME (50 employés ou moins) – à créer des emplois d'été liés à la carrière pour les étudiants âgés de 15 à 30 ans. L'initiative Emplois d'été Canada vise spécialement à aider les étudiants qui éprouvent des difficultés à trouver des emplois d'été en raison de l'endroit où ils vivent ou d'autres obstacles.

Pour en savoir plus au sujet du programme Expérience emploi été, veuillez communiquer avec Service Canada ou consulter le site Web suivant :

<http://www1.servicecanada.gc.ca/fra/sc/jeunes/emploiete.shtml>

For further information on the summer work experience program contact Service Canada or look on the following website:

<http://www1.servicecanada.gc.ca/eng/sc/youth/summerwork.shtml>

Programme Connexion compétences

Le programme Connexion compétences offre une aide financière aux organismes qui aident les jeunes devant surmonter des obstacles à l'emploi à acquérir les compétences, les connaissances et l'expérience de travail dont ils ont besoin pour participer au marché du travail et réussir. Le programme Connexion compétences a été conçu pour aider les jeunes dans diverses circonstances, comme les parents seuls, les jeunes Autochtones, les jeunes ayant des limitations fonctionnelles, les nouveaux immigrants, les jeunes vivant dans les régions rurales et éloignées, ainsi que les décrocheurs.

Grâce à Connexion compétences, les jeunes bénéficient d'un suivi personnalisé et d'un soutien continu, ce qui les aide à réussir leurs activités et, éventuellement, à trouver un emploi et à le garder. En retour, les employeurs peuvent recevoir une aide financière pour couvrir les coûts associés aux services d'emploi et au soutien individuel et intégré offert aux jeunes.

Pour en savoir plus au sujet du programme Connexion compétences, veuillez communiquer avec Service Canada ou consultez le site Web suivant :

<http://www1.servicecanada.gc.ca/fra/sc/jeunes/connexioncompetences.shtml>

Programme de partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA)

Le *Programme de partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones* (PCEA) est un programme géré à l'échelle nationale qui vise à permettre aux Autochtones d'acquérir les compétences dont ils ont besoin pour participer aux perspectives économiques, comme dans le secteur de l'exploitation minière nordique, les industries pétrolière, gazière et forestière et les projets de mise en valeur de l'hydroélectricité à l'échelle du Canada. L'objectif global du PCEA est d'offrir des emplois durables aux Autochtones dans les principaux secteurs économiques et de procurer des avantages durables aux communautés, familles et personnes autochtones.

Pour en savoir plus au sujet du programme PCEA, veuillez communiquer avec Service Canada ou consulter le site Web suivant : www.rhdcc.gc.ca/fra/emploi/formation_autochtones/index.shtml

Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA)

Cette initiative vise à aider les travailleurs âgés sans emploi dans les collectivités où le taux de chômage se maintient à un niveau élevé ou qui dépendent étroitement d'une industrie ou d'un employeur unique touché par une réduction des effectifs. Les projets seront conçus pour améliorer l'employabilité des participants âgés de 55 à 64 ans, et peuvent les aider grâce à des activités telles que l'évaluation et la reconnaissance des acquis, le perfectionnement des compétences et l'expérience dans de nouveaux domaines de travail.

L'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés est une initiative à frais partagés entre le gouvernement du Canada et les provinces et territoires. Les provinces et territoires participants seront chargés de cibler les programmes et de financer les projets. Pour savoir si l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés est offerte dans une province ou un territoire en particulier, et pour connaître le nom de la personne-ressource, consultez le site Web suivant : <http://www.rhdcc.gc.ca/fra/sm/ps/rhdc/pcpe/ptopcicta.shtml>

Ententes sur le développement du marché du travail

Les *Ententes sur le développement du marché du travail* (EDMT) sont des ententes fédérales-provinciales/territoriales bilatérales. Le gouvernement du Canada a conclu des EDMT avec toutes les provinces et territoires. Les programmes élaborés dans le cadre des EDMT sont admissibles au programme d'Assurance-emploi (AE). En général, les programmes élaborés grâce au financement des EDMT sont destinés à des personnes qui possèdent des compétences essentielles en milieu de travail, qui sont grandement attirées par le marché du travail et qui ont besoin d'une formation d'appoint pour être employables dans une nouvelle profession ou un nouveau secteur. Certains des programmes offerts sont pertinents aux employeurs et aux employés qui subissent les effets d'un ralentissement économique.

Il existe deux modèles d'EDMT. Dans le cadre des EDMT en régime de cogestion, RHDSC offre des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS), mais il partage la responsabilité pour la conception, la gestion et l'évaluation de ces programmes avec les provinces et les territoires. Voici des ententes qui sont complètement en régime de cogestion :

- Canada - Terre-Neuve et Labrador
http://www.intrd.gov.nl.ca/intrd/labourmarket_dev.htm
- Canada-Yukon
<http://www.education.gov.yk.ca/advanceded/labour/lmda.html>

Dans le cadre des EDMT en régime de dévolution, les provinces et les territoires assument la responsabilité pour la conception, la mise en œuvre et la gestion de leurs propres programmes qui sont semblables aux PEMS. Les ententes suivantes sont entièrement en régime de dévolution :

- Canada – Nouveau-Brunswick
- Canada - Québec
- Canada - Manitoba
- Canada - Saskatchewan
- Canada - Alberta
- Canada – Territoires du Nord-Ouest
- Canada - Nunavut
- Canada - Ontario
- Canada – Colombie-Britannique
- Canada – Nouvelle-Écosse

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le site Web : http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emploi/partenerariats/developpement_marche_travail/index.shtml

Ententes relatives au marché du travail

Les *Ententes relatives au marché du travail* sont des ententes fédérales-provinciales/territoriales bilatérales axées sur le perfectionnement des compétences des personnes sans emploi qui ne sont pas admissibles à une aide pour la formation dans le cadre du programme d'Assurance-emploi (AE), y compris les groupes qui sont sous-représentés sur le marché du travail, comme :

- les Autochtones, les immigrants, les personnes handicapées, les jeunes, les femmes, les travailleurs âgés et les autres groupes sous-représentés sur le marché du travail; et

- les personnes qui entrent sur le marché du travail ou qui le réintègrent.

Dans le cadre de ces ententes, les ressources aideront également à offrir une formation aux personnes qui ont un emploi mais qui sont peu spécialisées, en particulier celles qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires ou de titre reconnu dans une province donnée ou qui ont des faibles niveaux d'alphabétisation et peu de compétences essentielles. A number of programs are available that are relevant to employers and employees experiencing the impact of an economic downturn. Program priorities are re-evaluated on an annual basis but generally include the following:

- La formation technique – Accroître l'accès à des possibilités de formation pertinentes et efficaces pour aider les clients admissibles à suivre une formation spécifique pour favoriser la participation au marché du travail
- L'intégration des immigrants au marché du travail – Créer des possibilités pour les personnes formées à l'étranger afin qu'elles puissent satisfaire rapidement aux exigences réglementaires des professions, des métiers et d'autres professions grâce à des programmes de transition ciblés
- L'acquisition de compétences de base et les mesures de soutien – Offrir l'accès à l'alphabétisation et à la formation professionnelle, assurer la disponibilité d'une formation pour les compétences de base adaptée à des métiers et professions précis, et créer de nouvelles perspectives pour la formation sur les compétences de base en milieu de travail
- Le soutien à la participation des personnes handicapées au marché du travail – Éliminer les obstacles à la participation à des activités de formation et d'emploi

Pour de plus amples renseignements au sujet des programmes qui sont accessibles par le biais des *Ententes relatives au marché du travail*, veuillez communiquer le centre de Service Canada le plus près de chez vous. Vous pouvez également communiquer avec le ministère gouvernemental chargé de l'éducation et de la formation dans votre province. Voici la liste des ministères :

- Alberta – Ministère de l'Emploi et de l'Immigration : <http://employment.alberta.ca/cps/rde/xchg/hre/hs.xml/563.html>
- Colombie-Britannique – Ministère de la Technologie, du Commerce et du Développement économique: <http://www.gov.bc.ca/tted/>
- Manitoba – Ministère de la Compétitivité, de la Formation et du Commerce : <http://www.gov.mb.ca/ctt/>
- Nouveau-Brunswick – Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail : <http://www.gnb.ca/0105/index-e.asp>
- Terre-Neuve et Labrador – Ministère des Ressources humaines, de la Main-d'œuvre et de l'Emploi : <http://www.hrle.gov.nl.ca/hrle/>
- Territoires du Nord-Ouest – Ministère de l'Éducation, de la Culture et de l'Emploi : <http://www.ece.gov.nt.ca/>
- Nouvelle-Écosse – Ministère de la Main-d'œuvre et du Perfectionnement de Main-d'œuvre : <http://www.gov.ns.ca/lwd/>
- Nunavut – Ministère de l'Éducation : <http://www.gov.nu.ca/education/eng/index.htm>
- Ontario – Ministère de la Formation et des Collèges et Universités : <http://www.edu.gov.on.ca/fre/tcu/index.html>
- Île-du-Prince-Édouard – Ministère de l'Innovation et de l'Enseignement supérieur : <http://www.gov.pe.ca/ial/index.php3>
- Québec - Ministre d'État de l'Emploi et de la Solidarité : <http://emploi.quebec.net/francais/index.htm>
- Saskatchewan – Ministère de l'Enseignement supérieur, de l'Emploi et de la Main-d'œuvre : <http://www.aeel.gov.sk.ca/>
- Yukon – Ministère de l'Éducation : <http://www.education.gov.yk.ca/>



Jean Pierre Chabot
Directeur de la recherche et de l'analyse des politiques
260 Hearst Way, Bureau 102
Kanata (Ontario), K2L 3H1
Tél. - 613-270-9696, poste 45
Télééc. - 613-270-9399
jpchabot@mihhr.ca
www.mihhr.ca