

Prospecteur en RH

AUTOMNE 2007

NOUVEAU PROJET! Réseau d'information sur la main-d'œuvre de l'industrie minière

Au début de l'automne 2007, le RHiM lancera un nouveau projet dont l'objectif sera de fournir régulièrement de l'information sur le marché du travail (IMT) et des analyses de l'IMT à nos intervenants de l'industrie. Le projet du **Réseau d'information sur la main-d'œuvre de l'industrie minière (RIMIN)** se penchera sur le manque d'information à jour sur le marché du travail de l'industrie minière canadienne. L'étude sectorielle de 2005 – *Prospecter l'avenir* – a révélé un écart considérable entre l'offre et la demande de main-d'œuvre pour la prochaine décennie. Cependant, l'étude n'a pas analysé l'information et n'a pas fourni de projections sur une base provinciale ou régionale, ni par profession. En outre, l'analyse dans *Prospecter l'avenir* ne donnait qu'un aperçu de la situation au moment de la collecte des données (2004-2005), et elle ne traduit pas la situation actuelle de l'offre et de la demande du marché de la main-d'œuvre. Le projet RIMIN établira un système permettant de recueillir et d'analyser l'IMT courante, et de prévoir avec exactitude l'offre et la demande de main-d'œuvre sur une base permanente.

La première étape consistera à créer un groupe consultatif ou un comité de direction de l'industrie pour guider le développement du système RIMIN. Le RIMIN permettra de répertorier l'information existante sur le marché du travail de l'industrie minière et de définir ses besoins additionnels d'information à jour par le biais de groupes nationaux de discussion et de consultation de l'industrie. Le projet nécessitera l'embauche d'experts en analyse du marché du travail et en systèmes de technologie de l'information; ces spécialistes créeront une structure détaillée de collecte et d'analyse de données, et de préparation de rapports, pour répondre aux besoins de l'industrie minière canadienne en matière d'IMT au cours des prochaines années. Le RHiM compte travailler en concertation avec des organisations et des associations régionales et provinciales pour faire en sorte que le système national soit conforme aux initiatives provinciales et territoriales existantes en matière d'IMT.

Pour de plus amples renseignements sur le projet RIMIN ou pour savoir comment vous pouvez participer au processus, veuillez communiquer avec Barbara Kirby à bkirby@mih.ca.

NOUVEAU PRÉSIDENT

Le RHiM souhaite la bienvenue à **M. Pierre Gratton**, vice-président, développement durable et affaires publiques, de l'Association minière du Canada, au poste de président du conseil d'administration du RHiM.

Le RHiM tient à remercier l'ancien président, **M. Peter Harkins**, pour ses contributions.



“Le RHiM est le chef de file reconnu pour l'élaboration de solutions destinées à relever les défis qui confrontent l'industrie minière au niveau des ressources humaines.”

Au sommaire :

SARIM	2
Promotion, intervention et médias	3
Mise à jour sur le projet des NPC	4
Calendrier des événements	4
Transition au marché du travail de l'industrie minière	5
Plein feux sur un bénévole	6



Prospecteur en RH

AUTOMNE 2007

Stratégie d'attraction, de recrutement et de rétention pour l'industrie minière

Action concertée pour assurer la vitalité de l'industrie minière canadienne

Au cours des 10 prochaines années, le secteur canadien des minéraux et des métaux sera confronté à une pénurie d'environ 92 000 travailleurs. En tant qu'industrie, nous devons agir collectivement pour attirer, recruter et retenir la main-d'œuvre de demain, tout en facilitant le transfert de connaissances de nos travailleurs les plus expérimentés aux nouveaux venus.

Le projet stratégie d'attraction, de recrutement et de rétention pour l'industrie minière (SARIM) est l'une des diverses stratégies intégrées que le RHiM a mises au point en réponse directe à l'écart entre l'offre et la demande de main-d'œuvre qualifiée pour l'industrie. Le projet SARIM est axé sur l'attraction, le recrutement et la rétention de six groupes sous-représentés, ou groupes cibles : les Autochtones, les néo-Canadiens, les femmes, les jeunes, les travailleurs d'âge mûr (retraités) et les expatriés (des personnes qui ont quitté le secteur pour travailler dans d'autres secteurs au Canada ou à l'étranger). Nous ciblerons ces groupes au moyen d'outils et de programmes promotionnels et d'intervention, et d'activités de communication.

Les éléments livrables particuliers du projet sont :

- Le manuel de l'employeur sur les meilleures pratiques pour attirer, recruter et retenir les groupes cibles;
- La marque Exploitez vos ressources et le guide de communications;
- Les cheminements de carrière dans l'industrie minière;
- Le guide de l'employeur du secteur minier sur l'apprentissage;
- La boîte à outils du conférencier sur la promotion des carrières, y compris le guide du conférencier, le bureau du conférencier en ligne, des présentations PowerPoint, des bannières et des fenêtres contextuelles;
- Le guide de l'employeur du secteur minier pour la visite d'une mine par des jeunes;
- L'amélioration et l'optimisation du site Web www.unecarriedanslesmines.ca;
- Des communications stratégiques et des initiatives de marketing;
- Un tableau d'affichage des emplois d'été à l'intention des étudiants des niveaux secondaire et postsecondaire;
- Un programme de mentorat du secteur minier;
- Un catalogue de vidéos, y compris les cheminements de carrière et le transfert d'information;
- L'élargissement du programme éducatif « Mining Matters » de l'Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs (ACPE).

La rétroaction, c'est utile!

Wayne Hickey, un dirigeant de la section du Nouveau-Brunswick de l'Institut canadien des mines, de la métallurgie et du pétrole (ICM), a remporté un forfait escapade pour une fin de semaine à l'hôtel ou au lieu de villégiature Fairmont de son choix pour avoir pris le temps de remplir un des formulaires d'évaluation du RHiM. Toute personne qui remplit un formulaire d'évaluation d'un produit, d'un service, d'une activité ou d'une présentation du RHiM voit son nom inscrit à un tirage annuel. Le prochain tirage aura lieu en juin 2008.

Liens à MiHR.ca

Pour faire en sorte que le lien de votre organisation soit inscrit dans le site du RHiM et que celui du RHiM le soit dans le site de votre organisation, veuillez communiquer avec Tanya Bosman à tbosman@mihrc.ca.



SARIM n'est pas seulement une liste d'éléments livrables, mais bien une stratégie cohérente qui réunit des représentants de l'industrie, de la main-d'œuvre, de l'enseignement et d'autres communautés d'intérêt en vue d'un objectif commun : recruter et retenir la main-d'œuvre de demain. Le RHiM tient à témoigner sa gratitude aux membres du comité de direction du projet SARIM pour leur contribution indéfectible.

- **Ian Anderson**, Elk Valley Coal Corp.
- **Janet Wilkinson**, IAMGOLD Corp.
- **Emree Siaroff**, Xstrata Nickel
- **Ingrid Hann**, DeBeers Canada Inc.
- **Darrell Bast**, Cameco Corp.
- **Maggie Papoulias**, Association minière du Canada
- **Daniel Boulay**, Collège communautaire du Nouveau-Brunswick
- **Malcolm Scoble**, Université de la Colombie-Britannique
- **Tim Butler**, Iron Ore Co. of Canada
- **Scott Jobin-Bevans**, Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs (ACPE)
- **Walter Manning**, Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
- **Dave Stewart**, Travailleurs canadiens de l'automobile
- **Laura Clinton**, ACPE-Mining Matters
- **Debbie Martin**, Teck Cominco
- **Alain Cauchon**, Compagnie minière Québec Cartier
- **Richard Simon**, École Polytechnique

Pour de plus amples renseignements sur le projet SARIM, veuillez communiquer avec Melanie Sturk à msturk@mih.ca, ou Ryan Montpellier à RMontpellier@mih.ca.

Promotion, intervention et médias

- L'attraction, le recrutement et la rétention ont été le sujet d'une présentation de Paul Hébert à la conférence CUIVRE 2007 à Toronto, le 28 août 2007. La conférence, qui a lieu tous les trois ans, réunit les parties intéressées canadiennes, américaines et chiliennes de l'industrie du cuivre. Dans la séance sur l'économie et les marchés, le RHiM a présenté ses produits et ses projets courants et futurs et en a souligné l'importance. Pour de plus amples renseignements ou pour obtenir une copie de la présentation, veuillez communiquer avec Paul Hébert à phebert@mih.ca.
- Ryan Montpellier a donné une présentation pendant la séance plénière de la conférence annuelle de la section du Nouveau-Brunswick de l'ICM. Sa présentation portait principalement sur les constatations les plus récentes du RHiM relativement à l'offre et à la demande de ressources humaines, et sur le Projet de transition au marché du travail que le Conseil vient de terminer récemment. Pour de plus amples informations ou pour obtenir une copie de la présentation, veuillez communiquer avec Ryan Montpellier à RMontpellier@mih.ca.
- Le 18 septembre, Melanie Sturk et Tanya Bosman ont remis de l'information sur les carrières dans l'industrie minière aux personnes à la recherche d'un emploi à Ottawa à l'occasion du Salon de l'emploi pour les nouveaux Canadiens, les autochtones et les minorités visibles du North American Strategizing Institute. L'assistance était nombreuse, tout comme l'ont été les demandes de renseignements sur les carrières dans l'industrie minière.
- Paul Hébert et Ryan Montpellier ont assisté à la conférence des ministres de l'Énergie et des Mines qui avait lieu à Whistler (C.-B.) du 23 au 26 septembre.
- Trois comités qui travaillent à l'élaboration des normes professionnelles nationales (NPN) se sont réunis à Halifax (Nouvelle-Écosse) et ont préparé les deuxièmes versions provisoires des NPC dans les domaines liés à l'exploitation minière souterraine, l'exploitation à ciel ouvert et le traitement des minerais. Les rencontres ont eu lieu les :
 - 17 et 18 septembre 2007 – Traitement des minerais
 - 19 et 20 septembre 2007 – Exploitation à ciel ouvert
 - 2 et 3 octobre 2007 – Exploitation minière souterraine.



Prospecteur en RH

AUTOMNE 2007

Mise à jour sur le projet des normes professionnelles canadiennes

Les deuxièmes versions préliminaires des normes professionnelles canadiennes sont terminées

Trois comités d'élaboration des normes professionnelles se sont réunis et ils ont préparé les deuxièmes versions préliminaires des normes professionnelles canadiennes (NPC) dans les domaines liés à l'exploitation minière souterraine, l'exploitation à ciel ouvert et au traitement des minerais. En mai et en juin, des versions préliminaires des NPC avaient été distribuées à des fins de validation par l'industrie à l'occasion de réunions de groupes de travail tenues à Vancouver (Colombie-Britannique), Toronto (Ontario), Val-d'Or (Québec) et Moncton (Nouveau-Brunswick). L'information que nous ont communiquée les groupes de travail à la suite des rencontres a maintenant été compilée et nous transmettrons ces données aux comités d'élaboration des NPC à des fins d'examen et de ratification. Les réunions sont prévues en septembre et octobre 2007 à Halifax (Nouvelle-Écosse).

Voici l'occasion pour vous de participer aux NPC! – Validation en ligne des NPC

Au cours de l'été, le RHim a préparé un système permettant de recueillir davantage de commentaires sur les NPC et il en a fait l'essai. Les intervenants de l'industrie minière partout au Canada peuvent maintenant faire connaître leurs vues par le biais d'un sondage en ligne. Si vous êtes intéressé à participer aux sondages de validation, lesquels sont

disponibles en anglais et en français, veuillez communiquer avec Jennifer Clark à jclark@mihhr.ca, et elle vous fera parvenir les instructions, le matériel et le lien Internet. Vous pouvez nous faire part de vos commentaires dans les sondages en ligne jusqu'au vendredi 12 octobre 2007.

À venir

Le comité de direction des normes professionnelles nationales a convenu que d'utiliser les NPC pour aider à bâtir des systèmes nationaux permettant de reconnaître les compétences et d'améliorer les programmes de formation est une priorité essentielle pour l'industrie. Le comité est à élaborer un processus afin que les NPC puissent servir d'étalon pour l'accréditation des habiletés, des compétences et des connaissances, et appuyer un système de titres de compétences reconnus à l'échelle nationale pour les travailleurs expérimentés de l'industrie. En outre, les organismes de formation et l'industrie travailleront de pair et utiliseront les NPC afin de déterminer quelles sont les améliorations essentielles qui doivent être apportées aux programmes de formation, et quelles sont les exigences nécessaires pour la mise à jour des installations et de l'équipement qui servent à appuyer les programmes de formation technique.

Pour vous renseigner davantage sur le projet des normes professionnelles nationales et sur l'état d'avancement du projet, veuillez consulter le site Web MiHR.ca, ou communiquer avec Verónica Sánchez à vsanchez@mihhr.ca.

Calendrier des événements

Réunion du comité de direction pour le lancement de la Stratégie d'attraction, de recrutement et de rétention pour l'industrie minière (SARIM)

24 octobre 2007 Ottawa (Ontario)

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec Melanie Sturk à msturk@mihhr.ca

Forum de l'AMC et du RHim sur les ressources humaines

24 et 25 octobre 2007 Ottawa (Ontario)

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec Paul Hébert à phebert@mihhr.ca

Salon des carrières pour jeunes Autochtones « Modèles pour l'avenir »

30 octobre 2007 Montréal (Québec)

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec Melanie Sturk à msturk@mihhr.ca

Conférence de la Canadian Aboriginals Mineral Association (CAMA)

Du 4 au 6 novembre 2007 Vancouver (British Columbia)

<http://www.aboriginalminerals.com/>



Transition au marché du travail de l'industrie minière

Dans le but de répondre aux besoins croissants en matière de ressources humaines, le RHiM a récemment achevé un projet de recherche visant à étudier la possibilité que des travailleurs de secteurs en déclin puissent faire la transition au secteur des minéraux et des métaux. La recherche a permis d'établir que le secteur forestier peut constituer une source potentielle de travailleurs pour le secteur minier. De nombreux employés anciens et actuels du secteur forestier possèdent des compétences semblables à celles qui sont requises dans le secteur minier, par exemple, ils sont généralement habitués au travail par quarts, ils possèdent de l'expérience sur les machines lourdes ou dans les opérations de traitement, et ils ont reçu de la formation qui s'applique à l'industrie minière (p. ex., santé et sécurité, technologie). De plus, ils habitent déjà souvent près de sites d'exploitation minière.

Le secteur intégré de la foresterie a subi des baisses d'emplois marquées après avoir connu un sommet en 2003. Par suite de la période récente de diminution, la foresterie a perdu près de 50 000 emplois (passant de 350 000 à 300 000 en quatre ans environ). Bien qu'elle soit spectaculaire, la baisse d'emplois a laissé l'industrie au-dessus de son creux cyclique précédent. En 1992, le nombre d'emplois dans le secteur a chuté à 275 000 environ, ce qui laisse présager que d'autres pertes d'emplois sont probables dans le secteur de la foresterie. Les dirigeants des sociétés forestières le confirment. Ils prévoient davantage de pertes d'emplois permanents et structurels au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique en 2007 et 2008.

Les principaux défis qu'engendre le déclin structurel dans le secteur intégré de la foresterie comprennent :

- des problèmes de longue date relativement à la politique et aux tarifs commerciaux liés aux exportations de bois d'œuvre aux États-Unis;
- le ralentissement récent de la construction domiciliaire aux États-Unis;
- l'appréciation du dollar canadien;
- la diminution du tirage et du poids des journaux en Europe et en Amérique du Nord;
- la hausse des coûts de l'énergie — particulièrement les prix de l'électricité en Ontario.

Bien que la situation ne soit guère réjouissante et qu'elle soit déplorable pour les sociétés et les travailleurs forestiers, elle offre une occasion unique à un secteur minier en croissance d'inviter

les travailleurs des sociétés forestières en déclin à faire la transition. Les professions clés dont se départit le secteur forestier auxquelles le secteur minier s'intéresse comprennent :

- Conducteurs d'équipement lourd
- Mécaniciens d'équipement lourd
- Électriciens industriels
- Ingénieurs mécaniciens
- Ingénieurs électriciens
- Soudeurs
- Opérateurs de machines
- Technologues en appareillage

La documentation existante sur la transition au marché du travail suggère que recruter des travailleurs des industries en déclin n'est pas une solution à long terme pour un secteur. Cependant, cette possibilité peut représenter une solution à court terme et contribuer à une stratégie générale pour combler l'écart grandissant entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Les initiatives de recrutement, comme les subventions de réinstallation, la formation parrainée pour combler les lacunes dans les compétences, ou la possibilité de quarts variables, à l'intention des travailleurs des secteurs en déclin aideront certainement à les attirer. La perspective d'un emploi stable semble motiver suffisamment de nombreux travailleurs pour qu'ils fassent la transition à une nouvelle industrie, mais des hausses de salaires sont souvent nécessaires pour les attirer dans une nouvelle région. Étant donné que le salaire moyen dans l'industrie minière est 28 pour cent plus élevé que dans le secteur forestier, le potentiel de transition de ces travailleurs est excellent.

Au début de 2008, le RHiM, en collaboration avec une entreprise forestière, une entreprise minière, un collègue communautaire et le mouvement ouvrier, entreprendra un projet de suivi sur la transition au marché du travail pour faciliter la transition des travailleurs de la foresterie au secteur minier. Le projet pilote permettra d'identifier une entreprise forestière qui réduit ses effectifs et de répertorier les compétences de sa main-d'œuvre en déclin. Une analyse de l'écart comparera ces compétences à celles nécessaires pour les postes en demande dans le secteur minier, et les travailleurs feront la transition par le biais d'un processus assisté d'adaptation, y compris la formation visant à combler les lacunes dans les compétences et les services de soutien à la transition. La documentation et l'évaluation du processus en entier permettront de dégager les leçons apprises et les meilleures pratiques à employer dans des démarches similaires à l'avenir.

Pour de plus amples renseignements sur les initiatives de transition au marché du travail du RHiM, ou pour obtenir une copie du rapport, veuillez consulter le site MiHR.ca ou communiquer avec Ryan Montpellier à RMontpellier@mih.ca.

Prospecteur en RH

AUTOMNE 2007

Plein feux sur un bénévole

La passion de Steve Ball pour les minéraux a commencé quand il était un tout jeune homme et qu'il grandissait dans le Sud de l'Angleterre. Il a transformé cette passion en une carrière dynamique, prospère et variée dans l'industrie minière.

Aujourd'hui, le RHIM tire parti de ses compétences spécialisées, de ses connaissances et de son expérience. Le RHIM compte sur les contributions de nombreux bénévoles comme Steve provenant de l'industrie, du milieu de l'éducation, des gouvernements et d'autres domaines pour recueillir de l'information très utile et l'aider à diriger ses projets.

Après avoir reçu un baccalauréat en géologie minière de l'Université Cardiff, située au Pays de Galles sud, au Royaume-Uni, Steve a lancé sa carrière de géologue. Il a obtenu son premier emploi comme géologue minier à la mine d'or St. Helena située dans l'Orange Free State, en Afrique du Sud.

« L'exploitation minière m'a toujours passionné; je me suis toujours intéressé aux minéraux et je n'ai jamais remis mon choix en question », précise Steve Ball.

Passant de l'extrême sud à l'extrême nord, Steve a brièvement travaillé comme géologue de projet au Canada en 1987, dans les Territoires du Nord-Ouest, avant de passer deux ans au service d'une propriété aurifère souterraine à Red Lake, dans le Nord-Ouest de l'Ontario. Par la suite, il s'est établi à Sudbury (Ontario) pour travailler chez CVRD Inco Ltd., où il a occupé divers postes de responsabilité croissante.

En juillet 2005, la carrière de Steve s'est engagée dans une autre direction lorsqu'il s'est joint au service des ressources humaines pour superviser la formation souterraine spécialisée dans les mines, ainsi que le perfectionnement des cadres subalternes et la formation au leadership. Il est maintenant le chef du service de la formation de CVRD Inco.

Le RHIM s'est récemment entretenu avec Steve sur les défis que doit relever notre industrie en matière de ressources humaines.

Bien que le RHIM prévoie une pénurie de main-d'œuvre de 92 000 travailleurs au cours des dix prochaines années, Steve est d'avis que, comme toute autre entreprise de l'industrie, CVRD Inco en ressent déjà les effets. Par exemple, jusqu'à tout récemment, il était possible de puiser dans la main-d'œuvre disponible dans la région de Sudbury. Mais cette source est maintenant épuisée, ce qui a incité l'entreprise à adopter une approche proactive de plus grande envergure.

L'entreprise a commencé par créer un plan de la main-d'œuvre comportant un horizon de dix ans. Forte d'une vision claire de ses besoins en personnel pour la prochaine décennie, CVRD Inco a actualisé

et élargi ses programmes de formation; elle a investi plusieurs millions de dollars dans la conversion d'une section inutilisée de l'une de ses mines en exploitation pour la transformer en un site de formation souterrain.

« L'industrie minière rémunère bien, très bien, ses travailleurs; il faut informer le public que les salaires sont attrayants. »

Le défi dépasse toutefois les besoins en recrutement d'une entreprise. Steve croit que la perception générale de l'industrie doit changer fondamentalement, et que ce changement doit d'abord passer par les jeunes. Cependant, de nombreux parents et enseignants considèrent que l'exploitation minière est une industrie dangereuse, largement cyclique et en déclin. Le secteur minier est riche en possibilités et il faut faire disparaître ces mythes et ces opinions erronées. Steve agit comme ressource pour le conseil scolaire du district de Rainbow, à Sudbury, qui commence maintenant à offrir une formation pilote pour l'obtention d'un diplôme d'études secondaires en exploitation minière; dans son rôle, Steve participe activement à stimuler l'intérêt des jeunes gens pour qu'ils songent à faire carrière dans l'industrie minière.

« Je constate que le RHIM dépend de l'information qu'il reçoit des intervenants de l'industrie pour agir. Il est important que des personnes comme moi accordent de l'importance au travail du RHIM et qu'ils y prennent part. »

Selon Steve, une approche pancanadienne pour résoudre les nombreux défis de l'industrie est profitable. Il participe aux projets du RHIM parce qu'ils lui donnent l'occasion de contribuer à des projets nationaux dont toute l'industrie bénéficiera, y compris sa propre entreprise.

Le RHIM remercie Steve d'avoir pris le temps de répondre aux questions de Prospecteur en RH et d'être une ressource de l'industrie sur laquelle nous pouvons toujours compter pour obtenir de l'information et des conseils très utiles.

Si vous désirez de plus amples renseignements pour offrir vos services au RHIM, veuillez consulter le site MiHR, ca ou communiquer avec nous à info@mihrr.ca.



Steve Ball

Chef du service de la formation, ressources humaines CVRD Inco Ltd.

Steve believes that there is value in a nation-wide approach to many industry challenges. He takes part in MiHR projects because they give him the opportunity to contribute to national projects that will benefit the whole industry, including his own company.