

# Prendre le large...

► LE BULLETIN D'INFORMATION DU COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE MARITIME

VOL. 10 - BULLETIN N° 88  
DÉCEMBRE 2013-JANVIER 2014

## Plan stratégique triennal 2014-2017

Accompagné par Alia Conseil, le Comité sectoriel a amorcé au printemps dernier une démarche de planification stratégique conduisant à l'adoption d'un plan triennal pour 2014-2017. Celui-ci permet de dégager les pistes d'actions prioritaires en fonction des divers champs d'intervention du Comité, soit la connaissance sectorielle, le développement des compétences, la gestion des ressources humaines, la planification de la relève ainsi que la notoriété et la représentativité.

Pour en consulter les grandes orientations, [cliquez ici](#).

## Étude sectorielle sur les effectifs maritimes au Québec

Le **rapport final** est maintenant en ligne. N'oubliez pas de le consulter! Pour y donner suite, un document synthèse rassemblant les principaux résultats de l'étude paraîtra prochainement. Demeurez à l'affût!

Veillez prendre note que le bulletin Prendre le large fera relâche en janvier. Nos bureaux seront fermés du 24 décembre 2013 au 2 janvier 2014 inclusivement.

**Joyeuses fêtes à tous!**



Commission des partenaires du marché du travail

Québec



Pour profiter des avantages d'être membre, communiquez avec nous ou consultez notre site Internet [www.csmoim.qc.ca](http://www.csmoim.qc.ca)



Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime

## CONVENTION DU TRAVAIL MARITIME 2006 (MLC 2006)

Le Comité sectoriel a participé les 25 et 26 novembre derniers à une formation sur la Convention du travail maritime 2006. Organisé par l'Institut maritime du Québec, ce séminaire de deux jours était donné par M. Said Nassif, directeur général de la firme CIBS.

### Que dit la Convention?

Souvent présentée comme la « Charte des droits des gens de mer », la Convention établit clairement les droits et conditions de travail s'appliquant à tous les marins du monde. Développée par l'Organisation internationale du travail (OIT/ILO), la MLC 2006 définit les standards à respecter sur des sujets comme l'âge minimum requis, les conditions d'embauche, les salaires, les services à bord (logement, nourriture, soins de santé), la sécurité, etc.

La Convention est vue comme le quatrième « pilier » des grandes conventions maritimes internationales avec SOLAS, STCW et MARPOL. Bien qu'adoptée en 2006, la Convention est officiellement entrée en vigueur en août 2013.

### Portée de la Convention

La MLC 2006 s'applique à tous les navires, qu'ils soient internationaux ou canadiens, engagés dans une activité commerciale. Elle ne s'applique pas aux navires de pêche ni aux navires militaires. Après consultation des représentants des employeurs et des marins, un État membre peut décider d'exempter certains types de navires sur son territoire, à condition qu'ils aient une jauge inférieure à 200 tonneaux et qu'ils ne soient pas engagés dans des voyages internationaux.

Aux fins de la Convention, le titre de marin s'applique à toute personne qui est employée ou travaille à bord d'un navire, peu importe la nature de ses tâches. Le Comité sectoriel a demandé à Transports Canada de clarifier le statut des élèves officiers qui, bien qu'ils ne soient pas à bord dans

un but de travail, mais plutôt de formation, semblent inclus dans la définition de marin, selon les termes de la Convention.

### Inspections

Au Canada, c'est le ministère des Transports fédéral qui a la responsabilité de l'application de la Convention. Aucune délégation d'inspection n'est prévue à ce stade-ci. À ce jour, cinq navires battant pavillon étranger ont été détenus au Canada en attendant qu'ils se conforment à la Convention.

En novembre 2013, 50 % des États maritimes membres de l'OIT/ILO représentant 80 % du tonnage mondial avaient ratifié la Convention. Le Canada l'a ratifiée, mais les États-Unis ne l'ont pas encore fait.

On peut télécharger une copie de la Convention sur le site de l'OIT/ILO.

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

## À VENIR...CALENDRIER DES ACTIVITÉS 2014

Surveillez nos envois du mois de décembre. Vous recevrez bientôt notre calendrier des activités 2014. Un outil incontournable pour tout connaître sur les formations offertes à l'industrie maritime, dispensées par le Comité et autres établissements d'enseignement!

## BIENVENUE À NOTRE NOUVEAU MEMBRE!

**Les expéditions sur les rapides de Lachine**

## LE NAVIRE AVATAQ DE NEAS EN VEDETTE DANS UN ÉPISODE DE MIGHTY SHIPS

Ne manquez pas l'émission du 29 novembre, présentée à 22 h sur la chaîne *Discovery!* Après sa diffusion, vous pourrez visionner l'épisode en ligne en [cliquant ici](#).

**Rendez-vous à la page suivante pour consulter en exclusivité notre capsule RH!**

## Tirez profit des événements de recrutement!

En tant qu'employeur, vous êtes tous amenés, à un moment ou un autre, à participer à des événements de recrutement tels que des foires de l'emploi ou des journées carrière. Voici quelques conseils qui vous permettront de mieux laisser votre marque lors de ces événements.

- Adoptez une attitude gagnante en vous intéressant réellement aux candidats. Ne les référez pas systématiquement à votre site Web; prenez le temps de les écouter et de recueillir leur CV en main propre. Rappelez-vous que ces candidats se sont déplacés pour vous rencontrer : ils s'attendent donc à ce que la rencontre en face à face porte fruit.
- Donnez-leur l'occasion d'établir un contact. Trop d'employeurs cherchent à se débarrasser le plus rapidement possible des candidats qui visitent leur stand.
- Recueillez les coordonnées des candidats potentiels.
- Distinguez-vous avec des objets promotionnels ou des concours.

## CAPSULE RH - RAPPROCHER LES EMPLOYEURS DU TALENT!

### Une conférence offerte par le Service de placement de l'Université Laval

Le 13 novembre dernier, l'équipe du Comité participait à une formation offerte par le Service de placement de l'Université Laval portant sur les stratégies de recrutement en entreprise. Puisque ce thème soulève des enjeux considérables dans le secteur maritime, nous avons cru bon vous faire bénéficier des solutions concrètes et des idées pratiques apportées par cette conférence.

En voici donc un résumé qui, nous l'espérons, vous aidera à optimiser votre recrutement.

### Les affichages : rendez vos postes attrayants!

Quels sont les principaux facteurs d'attraction pour les chercheurs d'emploi?

#### ► La nature du travail

Détaillez le mandat, les défis et les objectifs du poste davantage que les tâches. À cet effet, on recommande d'éviter les offres d'emploi contenant une description de tâches exhaustive ou une liste interminable de compétences requises.

Cela risque de nuire au recrutement en dissuadant certains candidats de postuler, croyant qu'ils ne sont pas suffisamment qualifiés pour le poste ou qu'ils ne correspondent pas au profil recherché. Rappelez-vous qu'il est difficile, voire impossible, de trouver un candidat qui répondra à la totalité de vos exigences.

#### ► Le salaire offert

Affichez le salaire offert dans l'offre d'emploi, et ce, même s'il ne se situe pas au-dessus de la moyenne du secteur. Selon Emploi-Québec, cette mesure augmente considérablement le nombre de candidats.

#### ► La sécurité d'emploi

Insistez sur la fiabilité et la réputation de votre entreprise.

#### ► Les avantages sociaux

Mettez en valeur les avantages qu'il y a à travailler pour votre entreprise.

#### ► La distance avec le domicile

### Les réseaux sociaux, des outils de recrutement efficace

L'évolution rapide du marché du travail et la croissance des réseaux sociaux contribuent à l'émergence de nouvelles stratégies de recrutement axées notamment sur la mobilité. En cette matière, deux médias sociaux se démarquent du lot : Facebook et

LinkedIn. Attention, ces deux outils comportent des particularités qui leur sont propres et imposent donc une présence Web distincte, adaptée aux objectifs des utilisateurs.

D'abord, votre entreprise a tout intérêt à utiliser Facebook pour développer sa visibilité auprès des étudiants, chercheurs d'emploi et diplômés. Toutefois, l'utilisation de Facebook pour l'interaction et le réseautage avec les candidats n'est pas recommandée. On se tournera plutôt vers LinkedIn pour remplir cette fonction.

En fait, il est prouvé que la plupart des candidats ne veulent pas être «amis Facebook» avec des employeurs ou suivre toutes les pages des entreprises. De plus, les entreprises qui approchent des candidats par l'entremise de Facebook renvoient une perception négative auprès de ces derniers.

Dans ce contexte, comment développer votre visibilité? Puisque les étudiants sont bombardés d'offres Facebook de toutes sortes, on conseille d'éviter de multiplier les pages et de proposer un contenu à valeur ajoutée. Ainsi, la solution gagnante consisterait à partager son contenu sur des pages déjà familières pour la clientèle visée. (service de placement des établissements scolaires, associations étudiantes, etc.)

Concernant LinkedIn, on constate que les étudiants et les diplômés l'utilisent de plus en plus pour se bâtir un réseau professionnel et se positionner sur le marché du travail. Afin d'entrer en contact avec les candidats potentiels, il peut être intéressant de contribuer à des groupes LinkedIn existants.

À titre d'exemple, l'Université Laval gère plusieurs groupes de discussion consacrés à ses différents programmes d'études. Il s'agit d'un espace d'échange privilégié entre étudiants et employeurs. Votre présence peut contribuer à construire de solides réseaux de candidats potentiels.