

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE DES MINES



COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
DE L'INDUSTRIE DES MINES

PLAN D'ACTION ANNUEL 2011-2012

Adopté le 14 janvier 2011

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE DES MINES

LE SECTEUR DE L'INDUSTRIE MINIÈRE PRÉVOIT UNE FORTE CROISSANCE DE SES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE.

Actuellement, la filière minérale (entreprises d'exploration, entrepreneurs miniers, entreprises d'extraction minérale, équipementiers, bureaux externes) emploie 52 000 personnes, il s'agit d'emplois directs et indirects. Les emplois directs, ceux qui sont liés à la découverte de gisement, de mise en valeur et d'extraction minérale comptent près de 10 000 travailleurs / travailleuses. Plusieurs événements sont susceptibles d'avoir un impact significatif sur le nombre d'emplois dans le secteur de l'industrie minérale au cours des prochaines années, notons principalement quatre aspects : d'abord, la volonté gouvernementale de voir le secteur devenir un moteur économique de premier plan (Stratégie minérale, Plan nord, Institut national des mines, Loi sur les mines), ensuite les prévisions d'investissements des entreprises d'extraction minérale et du sous-secteur de l'exploration minière et finalement la croissance des marchés des métaux combinée à la demande mondiale en minéraux notamment celle des pays asiatiques. Ces événements permettent de projeter pour les cinq prochaines années une très forte augmentation des emplois directs dans le secteur minéral. Selon l'étude prévisionnelle des besoins de main-d'œuvre du secteur minier 2010-2020, 5 600 postes seront à pourvoir au cours des cinq prochaines années¹. En termes de création d'emploi, il s'agit d'un apport de 2 189 nouveaux employés et pour combler les emplois liés aux départs à la retraite et la mobilité de la main-d'œuvre, 3 411 travailleurs / travailleuses seront nécessaires.

La croissance annuelle des emplois pour l'ensemble de l'industrie minière sera élevée et totalisera au cours des cinq prochaines années plus de 23% de création nette d'emplois. Par contre, lorsqu'on répartit l'évolution de l'emploi sur une base régionale, la réalité présente des géométries variables selon les années. Le tableau ci-dessous illustre les variations de la croissance de l'emploi par région pour la période de 2011 à 2015.

	2011	2012	2013	2014	2015	Total
AT	4.44%	8.33%	1.15%	14.42%	-.26%	28,08%
CN	5.51%	3.75%	.21%	3.71%	.18%	13,36%
NdQ	-.65%	2.39%	3.52%	1.06%	22.64%	28,77%
Total	3.15%	5.02%	1.62%	6.84%	7.13%	23,75%

L'industrie minière québécoise est surtout concentrée dans trois régions: l'Abitibi-Témiscamingue, la Côte-Nord et le Nord-du-Québec. Les besoins de main-d'œuvre régionalisés se distinguent en raison du potentiel minéral et du type d'exploitations minières. La région de l'Abitibi-Témiscamingue ajoutera à son bassin d'emplois 954 nouveaux travailleurs en cinq ans, la région de la Côte-Nord créera 378 nouveaux emplois tandis que la région du Nord-du-Québec aura besoin de 841 travailleurs miniers additionnels durant la même période. Notons que l'Abitibi-Témiscamingue reconnue pour ses mines souterraines et ses centres de formation dans le domaine minier contribuera à combler environ 51% des besoins de main-d'œuvre de l'ensemble de l'industrie alors que le besoin estimé pour cette région ne représente que 28% des emplois totaux à combler d'ici cinq ans.

Sur un horizon de cinq ans les emplois reliés aux services de soutien représenteront 26% de la main-d'œuvre à combler, les métiers techniques 23%, les emplois liés à l'extraction de surface et souterraine à 11% chacun, les emplois au niveau des concentrateurs et des usines de bouletage représenteront 21% des besoins et finalement les emplois de type administratifs 8% de la demande de main-d'œuvre.

En conclusion, soulignons une tendance lourde déjà observable : l'industrie minérale s'oriente vers l'exploitation de sites d'extraction à ciel ouvert dans des régions peu habitées. D'une part, ce type d'exploitation modifiera sensiblement la structure d'emploi et impliquera des besoins substantiellement accrus pour les emplois liés à la mécanisation des opérations. D'autre part, les entreprises minières devront augmenter l'embauche autochtone et élargir leurs bassins de recrutement vers les milieux urbains. L'industrie minière devra dès lors composer avec la compétition au niveau national afin de combler ses besoins de main-d'œuvre.

¹ Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec, page 18. <http://www.csmomines.qc.ca/images/Upload/Files/Etudes/Estimation-besoins-main-doeuvre-secteur-minier-Quebec.pdf>

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE DES MINES

Orientation 1 :

Assurer **la représentativité** du secteur lors d'une assemblée publique, lors de l'assemblée générale, au sein du conseil d'administration, du comité exécutif et au niveau des autres instances du comité sectoriel de main-d'œuvre dans son secteur.

Composition du secteur	Instance ou forum du CSMO	Appréciation en début d'année (à maintenir ou à améliorer)	Résultats visés (instance ou forum à mettre en place)
2122 extractions de minerais métalliques. ¹ □	Conseil d'administration. (4 membres 21221 / 21222 / 21223 / 21229)		
2123 extractions de minerais non-métalliques.	Conseil d'administration. (1 membre 212394)		
2131 activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction du pétrole et du gaz.	Conseil d'administration. (3 membres 213117 / 213119)		
5 FTQ / 2 CSN / 1 CSD	Conseil d'administration. (8 membres)		
21221 / 21222 / 213119 FTQ / CSN	Conseil exécutif.	Réunir le CE 4 fois par an.	
21221 / 21222 / 212394 / FTQ / CSN	Comité compagnonnage.	Débuter les rencontres.	
	Comité formation.	Comité à créer.	
21231 / 21232 / 212392 / 212393 / 212291 / 212397	Non représenté.	Informé de l'existence du CSMO Mines.	Invitation à l'assemblée générale publique.

¹ Les chiffres indiquent un code SCIAN associé à l'extraction minière et extraction de pétrole et de gaz : <http://stds.statcan.gc.ca/naics-scian/2002/ts-rt-fra.asp?criteria=21>

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE DES MINES

Orientation 2 :

Développer le **partenariat et la concertation** entre les partenaires au sein des structures du comité sectoriel de main-d'œuvre.

Instances actives de concertation et de partenariat	Mandat et objectifs	Fréquence	Résultats visés (à maintenir ou à améliorer)
Comité compagnonnage. (Composé de membres du CA)	Statuer sur les qualités essentielles pour devenir un compagnon en milieu de travail.	3 rencontres	Débuter les travaux.
Comité formation. (Composé de membres du CA)	Orientation et validation des travaux du CSMO.	3 rencontres	Comité à créer.
Comité d'orientation norme mineur/mineuse sous terre. (Composé de membres du CA)	Validation des étapes d'élaboration de la norme en établissant les bases du consensus sectoriel.	4 rencontres	Poursuivre les travaux.
Comité de suivi étude de pertinence mécanicien/mécanicienne de machinerie lourde. (Composé de membres du CA)	Embauche et validation des travaux du consultant.	3 rencontres	Débuter les travaux.
Comité de suivi étude de pertinence mineur/ mineuse à ciel ouvert. (Composé de membres du CA)	Embauche et validation des étapes de réalisation des travaux du consultant. Favoriser la participation des minières à ciel ouvert au travaux.	3 rencontres	Comité à créer.
Comité emploi pour les autochtones et les immigrants. (Composé de membres du CA)	Déterminer les possibilités d'emploi pour ces 2 clientèles en termes de types de postes et possibilités d'intégrations (stage, emplois d'été, emplois de familiarisation). Postuler des mesures de soutien à l'employabilité de ces clientèles cibles.	4 rencontres	Comité à créer.
Comité orientations stratégiques. (Composé de membres du CA)	Établissement des orientations stratégiques du CSMO.	2 rencontres	Comité à créer.
Comité consultatif Premières Nations et Inuits. (Participation du CSMO Mines)	Émission d'avis et de recommandations au Ministre de l'Emploi et la Solidarité sociale.	6 rencontres	
Comité Apprentissage Autochtones. (Participation du CSMO Mines)	Établissement de stratégies d'apprentissages et de développement de l'employabilité.	4 rencontres	

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE DES MINES

Instances actives de concertation et de partenariat	Mandat et objectifs	Fréquence	Résultats visés (à maintenir ou à améliorer)
Comité Prochaine génération mines. (autochtone) (Participation du CSMO Mines)	Établissement de mesures d'intégration des gens des Premiers Peuples aux structures d'emplois miniers.	8 rencontres	
Comité Table Mines Côte-Nord. (Participation du CSMO Mines)	Mise en commun de problématiques, détermination de mesures correctrices.	4 rencontres	
Comité Action-Mines Nord-du-Québec. (Participation du CSMO Mines)	Mise en commun de problématiques liées à la formation et au recrutement dans le domaine minier. □	4 rencontres	
Comité Innovations Mines Abitibi-Témiscamingue. (Participation du CSMO Mines)		2 rencontres	
Sous-comité mines du CRPMT de l'Abitibi-Témiscamingue. (Participation du CSMO Mines)	Développement de stratégies de recrutement, de formation de développement de l'employabilité et culture de formation en entreprise.	4 rencontres	Participer aux rencontres
Conseil d'administration de l'Institut National des Mines. (Participation du CSMO Mines)	Évaluation, mise à niveau, développement des programmes de formation MELS. Émission d'avis et de recommandations au Ministre de l'Éducation, du Loisirs et des Sports.	8 rencontres	
Table des DG. (Créée par le CSMO Mines)	Regroupement des 3 DG des régions 08 / 09 / 10 d'Emploi-Québec, du DG de l'Association minière du Québec, du DG de l'Association de l'exploration minière du Québec, du DG de l'Association des entrepreneurs miniers du Québec, du DG de l'Institut National des Mines.	2 rencontres	Sur une base informelle, l'objectif est de permettre la compréhension des enjeux de chacun et la mise en commun de moyens d'actions visant la réalisation des objectifs de l'ensemble.

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE DES MINES

Orientation 3 :

Contribuer au **développement**, à la **reconnaissance** et à la pleine utilisation des **compétences de la main-d'œuvre**¹

Tableau 3.1: Développement d'une norme professionnelle

Métier ou fonction de travail	Travaux prévus Spécifier la nature des travaux, (analyse de pertinence, analyse de métier ou élaboration de la norme) ainsi que les échéanciers prévus pour chaque étape
1. Mineur/mineuse sous terre.	Poursuite des travaux de l'élaboration de la norme. Lancement de la norme prévue en janvier 2012.
2. Mécanicien/mécanicienne d'équipements lourds.	Poursuite des travaux de l'étude de pertinence.
3. Mineur/mineuse à ciel ouvert.	Étude de pertinence à débiter.
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	

¹ Correspond au mandat 1 du guide opérationnel

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE DES MINES

3.2 Activités de développement des compétences et de formation de la main-d'œuvre qui ne s'inscrivent pas dans le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO) :

Description du type d'activités et nom du programme	Indicateurs ¹	Résultats visés	N° de régions concernées ²	Nature de la collaboration souhaitée
1. Promouvoir et diffuser la formation « Compagnonnage en milieu de travail minier ».	15 entreprises	Former 150 compagnons en milieu de travail et permettre la reconnaissance professionnelle de 100 compagnons.	02 / 08 / 09 / 10 / 11 / 12	Promotion, financement de la formation, signature et suivi d'ententes selon la norme « compagnon ».
2. Élaborer un programme de formation MELS « Opérateur/opératrice – réparateur/réparatrice d'équipements miniers pour les mines à ciel ouvert ».	5 entreprises	Collaborer au développement d'une ASP comme suite au programme conducteur/conductrice de machinerie lourde en voirie forestière ou d'un nouveau programme de formation spécifique pour le domaine minier.	08 / 09 / 10 / 12	Recommandations.
3. Dresser un profil de compétences pour les superviseurs miniers de premier niveau à partir des pratiques suivantes : planifier, diriger, contrôler, évaluer, communiquer, gérer les équipes, gérer les conflits, gérer le temps, allouer les ressources, fixer des objectifs d'équipe, exercer du leadership.	15 entreprises	Identifier les besoins de formation du superviseur minier de premier niveau. Développer un programme modulaire de formation virtuelle pour ces travailleurs.	02 / 08 / 09 / 10 / 11 / 12	

¹ Par ex. : Nb de programmes, outils élaborés, entreprises visées, travailleurs, gestionnaires, sessions, etc.

² Indiquer le numéro de la ou les régions concernées. Si plusieurs régions sont visées, indiquer celles qui seront prioritaires cette année.

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE DES MINES

Description du type d'activités et nom du programme	Indicateurs ¹	Résultats visés	N° de régions concernées ²	Nature de la collaboration souhaitée
4. Contribuer à l'amélioration des référentiels de formation en entreprise.	15 entreprises	Identification des référentiels existants ; Analyse des possibilités d'amélioration ; Diffuser les meilleures pratiques.	02 / 08 / 09 / 10 / 11 / 12	Élaborer des stratégies de suivi des activités de formation financées par les DREQ ¹ en lien avec la qualité des référentiels de formation.
5. Veiller à la transférabilité des compétences de la norme « mineur/mineuse sous terre » au programme « extraction du minerai » et des compétences du programme « Extraction du minerai » vers la reconnaissance professionnelle de la norme « mineur/mineuse sous terre ».	350 travailleurs	Permettre aux travailleurs reconnus dans le cadre de la norme professionnelle « Mineur/mineuse sous terre » de recevoir une attestation de reconnaissance MELS en vertu du programme de formation « Extraction du minerai ».		

¹ Direction régionale d'Emploi-Québec
Plan d'action annuel 2011-2012

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE DES MINES

Orientation 4 :

Contribuer au renforcement et à l'amélioration des pratiques en **gestion des ressources humaines** dans les entreprises¹.

Description du type d'activités	Indicateurs ²	Résultats visés	N° de régions concernées	Nature de la collaboration souhaitée
1. Contribuer au développement d'une stratégie d'intégration sécuritaire et compétente des nouveaux travailleurs du secteur minier.	Comité multipartis	Adaptation de la stratégie IRSST aux besoins des gestionnaires RH en matière d'accueil et d'intégration des nouveaux travailleurs.	02 / 08 / 09 / 10 / 11 / 12	
2. Promouvoir l'utilisation des outils Internet aux fins de recrutement de la main-d'œuvre et de valorisation de l'industrie.	6 sessions d'information + 2 bulletins d'info		02 / 08 / 09 / 10 / 11 / 12	
3. Diffuser les résultats du diagnostic sectoriel sur les pratiques de GRH.	3 rencontres / 15 entreprises	Concevoir un plan d'action en soutien aux pistes d'améliorations déterminées lors des ateliers de diffusion.	08 / 09 / 10	Participation des DREQ et des CRPMT. Participation au financement des activités de diffusion.
4. Présenter un projet « acquisition de la formation de base par des personnes en emploi ».	15 entreprises	Favoriser la polyvalence et l'avancement des travailleurs.	02 / 08 / 09 / 10 / 11 / 12	
5. Présenter un projet « Soutien au transfert intergénérationnel des compétences par la mise à contribution des travailleuses et des travailleurs expérimentés (à la veille de la retraite ou retraités) au développement des compétences en entreprise ».	15 entreprises	Soutenir le développement et l'amélioration de référentiel de formation en entreprise.	02 / 08 / 09 / 10 / 11 / 12	

¹ Correspond au mandat 2 du guide opérationnel

² Par ex. : Nb de guides, d'outils, d'entreprises visées, de gestionnaires, de sessions, etc.

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE DES MINES

Description du type d'activités	Indicateurs ²	Résultats visés	N° de régions concernées	Nature de la collaboration souhaitée
6. Contribuer à l'intégration des gens des Premières Nations, des Inuits et des immigrants au marché de l'emploi du secteur minier.	4 rencontres d'information à 15 entreprises	Présenter les caractéristiques culturelles de chacun des groupes ; présenter différents supports au développement des compétences ; présenter des outils d'intégration au monde du travail minier.	02 / 08 / 09 / 10	

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE DES MINES

Orientation 5 :

Contribuer à l'enrichissement de la **connaissance du marché du travail** par la collecte et la diffusion de l'information stratégique sur les secteurs afin de mieux anticiper les demandes des secteurs et de prévoir leur évolution¹.

Description du type d'activités	Indicateurs ²	Résultats visés	N° de régions concernées ³	Nature de la collaboration souhaitée
1. Mettre à jour les prévisions des besoins de main-d'œuvre de l'industrie minière 2011-2021.		Obtention d'une évaluation plus précise des besoins de main-d'œuvre et évaluation de la robustesse du modèle prévisionnel.	08 / 09 / 10	Concertation et financement avec les 3 DREQ.
2. Produire une planification stratégique 2012-2015.		Planification stratégique.		
3. Produire un plan de communication 2012-2015.		Plan de communication.		
4. Tenir un évènement reconnaissance des pratiques de gestion des ressources humaines dans l'industrie minière.	45 entreprises	Créer les bases d'un évènement annuel mettant en valeur les pratiques innovatrices en matière de formation, de gestions des GRH et d'accueil, d'intégration et de rétention des clientèles cibles.	02 / 08 / 09 / 10 / 11 / 12	Promouvoir l'activité, soutenir les entreprises pour l'élaboration des dossiers de candidature.
5. Animer l'espace virtuel du CSMO.		Augmentation de 2000 visites par mois du site Internet ; viser 1000 fans sur la communauté Facebook ; viser 1000 « Follower » sur la communauté Twitter ; viser 500 visites mensuelles des communautés YouTube, Flickr ; viser 200 fans sur la communauté LinkedIn.		

¹ Correspond aux mandats 3, 4 et 5 du guide opérationnel

² Par ex. : Nb d'études, de répertoires, de diagnostics, d'analyses de profession, d'outils, de projets, etc.

³ Indiquer le numéro de la ou les régions concernées. Si plusieurs régions sont visées, indiquer celles qui seront prioritaires cette année.

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE DES MINES

Description du type d'activités	Indicateurs ²	Résultats visés	N° de régions concernées ³	Nature de la collaboration souhaitée
6. Poursuivre les travaux de dynamisation de la section emplois du site internet du Comité.		Produire 15 vidéos-témoignage sur les carrières et métiers miniers.□		
7. Sensibiliser et informer les gens des Premières Nations et les Inuits sur les métiers du secteur minier et la formation nécessaire pour accéder à l'emploi.	20 formateurs et visite de 15 communautés PNI.	Diffuser une formation de formateurs pour l'utilisation de la trousse PPO Mines ; sensibiliser et informer les populations sur les métiers porteurs pour eux dans l'industrie minière.	02 / 08 / 09 / 10	
8. Encourager et soutenir la participation des partenaires de l'industrie à se regrouper lors des salons et forum pour l'emploi.	3 événements regroupant 10 partenaires.	Maximiser la visibilité du secteur et des emplois disponibles lors d'événements grands publics hors des régions minières.	01 / 04 / 07	Participation et support aux invitations.
9. Participer aux journées carrières et aux salons grands publics « formation-emplois ».	16 activités visant les grands publics et influenceurs.	Promotion de l'industrie, des métiers, des carrières, des programmes et des lieux de formations conduisant au développement de l'employabilité.	01 / 02 / 03 / 04 / 05 / 06 / 07 / 11 / 12 / 15 / 16 / 17	
10. Élaborer une activité d'animation sur l'utilisation des minéraux au quotidien, le dynamisme des régions minières, les emplois disponibles dans le secteur minier pour les clientèles des centres de formation professionnelle directement visées par les besoins de MO du secteur.	1 activité.	Présenter dans les Commissions scolaires des régions ci-mentionnées un atelier présentant l'industrie et ses emplois aux étudiants en formation professionnelle.	01 / 04 / 05 / 07 / 02 / 15	

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE DES MINES

Description du type d'activités	Indicateurs ²	Résultats visés	N° de régions concernées ³	Nature de la collaboration souhaitée
11. Élaborer trois activités d'animation sur l'utilisation des métaux, des minéraux, les emplois disponibles dans le secteur minier pour des clientèles d'adolescents et de jeunes adultes (cycle régulier du niveau secondaire et Cegep).	3 activités.	Présenter dans les Commissions scolaires des régions ci-mentionnées un atelier présentant l'industrie et ses emplois aux étudiants des cycles réguliers et dans les CÉGEPS.	01 / 04 / 05 / 07 / 02 / 15	
12. Moderniser les publications du CSMO.		Mettre à jour les publications du CSMO Mines.		
13. Créer un blogue.		Posséder un outil virtuel à 2 volets : A) Pour répondre en direct aux questions des chercheurs d'emplois. B) Pour répondre en direct aux responsables de la formation en entreprises (compagnon, superviseurs et coordonnateurs) en termes de ressources de formation, d'outils pédagogiques, de cours disponibles ou de problématiques rencontrées lors de formation.		
14. Créer un concours expo-sciences		Créer un concours expo-sciences pour les étudiants de niveau secondaire des régions minières.	08/ 09 /10	

