



TABLE DES MATIÈRES

MOT DES COPRÉSIDENTS	2
RAPPORT D'ACTIVITÉ ET REDDITION DE COMPTES	5
ORIENTATION 1	7
Assurer la représentativité du secteur au sein du conseil d'administration et démontrer la crédibilité du CSMO Mines dans son secteur	
ORIENTATION 2	13
Développer le partenariat et la concertation entre les partenaires au sein du CSMO Mines et mobiliser les partenaires afin de promouvoir l'approche sectorielle	
ORIENTATION 3	19
Agir au plan de l'offre de formation et de la qualification de la main-d'œuvre du secteur minier	
ORIENTATION 4	23
Améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises du secteur minier	
ORIENTATION 5	25
Contribuer à enrichir la connaissance sectorielle du marché du travail et favoriser la circulation de l'information	
ÉTATS FINANCIERS	27

MOT DES **COPRÉSIDENTS**

L'exercice 2008-2009 du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines (le CSMO Mines ou le Comité) a été marqué par un ralentissement subit de l'activité minière. Seul le secteur de l'or est jusqu'à maintenant épargné par les soubresauts de la crise économique, qui ont lourdement pénalisé l'ensemble du secteur des métaux de base. Différents signes laissent cependant présager une reprise de l'activité économique en 2009-2010.

Dans ce tumulte, le Comité a concentré ses efforts sur la défense de la position de l'industrie dans ce qu'il est convenu d'appeler la « qualification réglementée ». Cette réglementation, qui régit la qualification et l'apprentissage pour différents métiers, excluait jusqu'à tout récemment l'industrie minière de son champ d'application. Des changements à la réglementation ont cependant modifié considérablement cet état de fait. Les partenaires du secteur minier se sont mobilisés au sein du Comité pour documenter l'impact de cette réglementation sur l'organisation du travail dans le secteur. Ce dossier a connu son dénouement à la fin de l'année 2008, après de nombreuses heures de consultation et une somme considérable de travail.

L'année 2008-2009 a aussi permis de finaliser et de diffuser le coffret d'activités sur le secteur minier dans près de 370 écoles secondaires, dans le cadre du cours Projet personnel d'orientation (PPO). Ce coffret permet

à plusieurs jeunes du secondaire de s'initier aux réalités du secteur durant leur cheminement scolaire.

Le Comité a parallèlement poursuivi ses efforts visant à faire connaître les possibilités de carrière dans l'industrie minière aux étudiants et aux nombreux intervenants des milieux de l'éducation et de l'emploi. Ainsi, le CSMO Mines a participé à différents salons, colloques et expositions, et a poursuivi la diffusion du Guide sur les 50 carrières de l'industrie minière. Il a également ajouté à ses outils de promotion une série de 11 témoignages vidéos sur les métiers et professions du secteur.

Le Comité a de plus entrepris des consultations visant à intégrer trois normes élaborées par le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM) au système québécois de développement et de reconnaissance des compétences. L'accueil de ces normes permettrait de donner à l'industrie minière des processus structurés de formation en milieu de travail et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.





Deux études ont aussi été menées : la première, réalisée avec d'autres comités sectoriels, dresse un portrait de la main-d'œuvre et des professions en environnement du secteur minier; la seconde fait le tableau du placement et de la rétention en emploi des finissants des programmes d'études du secteur. Le Comité s'est de plus montré intéressé à participer à un projet d'intégration sécuritaire de la nouvelle main-d'œuvre minière, piloté par l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité au travail (IRSST).

Mentionnons finalement que le Comité a fait un exercice de réflexion stratégique avec l'ensemble de ses membres pour préparer sa prochaine planification triennale et qu'il a poursuivi le développement de son site Internet, dont le but est de mieux faire connaître le secteur et les emplois disponibles. Plus de 100 000 visites du site ont été enregistrées durant les 12 derniers mois.

Sur les 22 activités prévues sur le plan d'action, 19 ont été réalisées en totalité ou en partie au cours de l'exercice financier ayant pris fin le 31 mars 2009 et trois ont été abandonnées ou reportées à la suite de contraintes particulières ou de décisions des administrateurs du Comité. De plus, une activité a été ajoutée en cours d'exercice : celle visant l'intégration de trois nouvelles normes professionnelles au système québécois de développement et de reconnaissance des compétences.

Le conseil d'administration s'est réuni à quatre reprises durant cet exercice; une de ces rencontres ayant tenu lieu d'assemblée générale annuelle. En cours d'exercice, les deux coprésidents, Messieurs Léveillé et Valiquette, ont été remplacés, ces derniers ayant accédé à de nouvelles fonctions au sein de leur organisation respective et n'ayant plus la disponibilité nécessaire pour remplir leur mandat au sein du Comité. Nous les remercions sincèrement pour leur contribution et pour leur travail particulièrement efficace dans la mise en place du Comité.

En terminant, nous aimerions également remercier les administrateurs, ainsi que les employés permanents du Comité, pour l'excellent travail qu'ils ont accompli tout au long de l'année.

Alain Cauchon
ArcelorMittal Mines Canada

Roland Labonté
Syndicat des métallos





RAPPORT D'ACTIVITÉ ET REDDITION DE COMPTES

Le présent document constitue à la fois le rapport annuel et la reddition de comptes du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines pour l'exercice financier 2008-2009.

Il répond au double objectif de faire le rapport des activités réalisées par le Comité et de rendre compte des résultats obtenus, en vertu de l'entente-cadre signée avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, selon les orientations prescrites par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

La reddition de comptes vise les orientations suivantes :

ORIENTATION 1

Assurer la représentativité du secteur au sein du conseil d'administration et démontrer la crédibilité du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines (CSMO Mines).

ORIENTATION 2

Développer le partenariat et la concertation entre les partenaires au sein des structures du CSMO Mines et mobiliser les acteurs du marché du travail qui sont en lien avec le Comité afin de promouvoir l'approche sectorielle.

ORIENTATION 3

Intervenir au plan de l'offre de formation et de la qualification de la main-d'œuvre en agissant comme maître d'œuvre de projets, en soutenant la réalisation de projets gérés par d'autres partenaires ou en participant à diverses initiatives visant l'amélioration de la formation ou de la qualification de la main-d'œuvre du secteur.

ORIENTATION 4

Renforcer et améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises en agissant comme maître d'œuvre de projets, en soutenant la réalisation de projets gérés par d'autres partenaires ou en participant à diverses initiatives en lien avec cet objectif.

ORIENTATION 5

Contribuer à l'enrichissement de la connaissance sectorielle du marché du travail et favoriser la circulation de l'information auprès des organismes, des entreprises et des travailleurs du secteur, de même qu'auprès des instances externes au secteur en initiant, en supportant ou en participant à la réalisation de projets en ce sens.

En plus de quelques informations pertinentes sur le Comité et sur ses résultats financiers, ce rapport décrit les actions qui ont été entreprises, au cours de la dernière année, pour la réalisation de chacune des orientations précédemment mentionnées.

Le CSMO Mines est un organisme à but non lucratif, incorporé selon la partie III de la Loi sur les compagnies du Québec. Constitué en avril 2006, il a pour mission d'équilibrer l'offre et la demande de main-d'œuvre compétente, et de contribuer à la pérennité et au développement de l'industrie des mines.

Dans le prolongement des mandats qui lui sont confiés par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et par les représentants du secteur qui siègent à son conseil d'administration, le CSMO Mines intervient, en priorité, sur :

- La promotion des métiers, des professions et des voies de formation et de qualification du secteur;*
- Le développement des compétences de la main-d'œuvre;*
- Les pratiques de gestion des ressources humaines du secteur.*





ORIENTATION 1

ASSURER LA REPRÉSENTATIVITÉ DU SECTEUR AU SEIN DU
CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DÉMONTRER LA CRÉDIBILITÉ
DU CSMO MINES DANS SON SECTEUR

1.1 LA REPRÉSENTATIVITÉ DU SECTEUR

Le conseil d'administration

La représentativité du secteur au sein du conseil d'administration du CSMO Mines a été établie par résolution de la CPMT (résolution #c/05-766). Cette résolution stipule :

« Il est unanimement résolu d'approuver la reconnaissance du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines du Québec, selon la répartition des sièges au conseil d'administration ci-dessous mentionnée, et de demander à Emploi-Québec de fournir le soutien technique et financier nécessaire à sa mise en place. »

Répartition des sièges au conseil d'administration

Représentation syndicale (8 membres)

- Cinq membres de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ/Métallos)
- Deux membres de la Confédération des syndicats nationaux (CSN)
- Un membre de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

Représentation patronale (8 membres)

- Six membres de l'Association minière du Québec (AMQ)
- Un membre de l'Association des entrepreneurs miniers du Québec (AEMQ)
- Un membre de l'Association des mines d'amiante du Québec

Il est également noté que les centrales syndicales s'engagent à assurer la meilleure représentation possible des régions concernées et que l'Association minière du Québec (AMQ), en fonction de ses règles internes, s'engage à nommer cinq représentants des régions selon la répartition suivante :

- deux représentants de la Côte-Nord/Saguenay-Lac-Saint-Jean,
- un représentant de l'Abitibi-Témiscamingue,
- un représentant du Nord-du-Québec,
- un représentant d'une autre région du Québec.

Cette résolution de la CPMT a été appliquée intégralement tout au long du dernier exercice financier, malgré quelques modifications apportées à la délégation patronale. Ces modifications ont été prises en charge par l'AMQ dans le respect de l'esprit de la résolution.

Une modification à la délégation syndicale a également été apportée au cours de l'année. Ce changement respecte lui aussi l'esprit de la résolution sur la représentation régionale.

Aux 16 administrateurs provenant des parties patronales et syndicales qui constituent les administrateurs du Comité s'ajoutent des représentants du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), du ministère des Ressources naturelles et de la Faune (MRNF), de la CPMT et du Conseil sectoriel des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM). Ces derniers siègent à titre d'observateurs.

Mentionnons finalement que le directeur général du Comité, monsieur Pierre Guimont, est aussi invité à participer aux travaux du conseil d'administration.

En fin d'exercice, le délégué d'une entreprise spécialisée en forage au diamant a été invité à siéger au conseil d'administration du Comité à titre d'observateur. Au même moment, le siège du représentant du MELS était vacant.

Avant de procéder à la reconnaissance officielle d'un Comité sectoriel, la CPMT s'assure que les conditions liées à sa gouvernance sont respectées et maintenues. On exige, entre autres, que les acteurs du secteur soient largement représentés et que les intérêts de ces derniers soient pris en charge par le Comité.

Le Comité peut être appelé à jouer des rôles différents quant à la mise en œuvre de stratégies, de politiques et de programmes influençant le marché du travail de son secteur d'activités. Il doit donc faire preuve de rigueur et démontrer sa capacité à influencer les acteurs du marché du travail dans leurs décisions.

La CPMT utilise différents indicateurs pour vérifier la représentativité et la crédibilité du Comité.

LE **CONSEIL D'ADMINISTRATION** DU COMITÉ SECTORIEL
DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE DES MINES

Steeve Arsenault
Syndicat des Métallos (FTQ)

Nicolas Bolduc*
Mines Agnico-Eagle,
Division Goldex

Alain Cauchon, coprésident*
ArcelorMittal Mines Canada

Benoît Chassé
Xstrata Zinc Canada

Raymond Cimon*
Association des mines
d'amiante du Québec

Mario Cournoyer
Fédération de la métallurgie (CSN)

Sylvie Gingras
Gestion Iamgold Québec

Caroline Hupé
Compagnie minière IOC

Marcel Jolicoeur*
Association des entrepreneurs
miniers du Québec

Roland Labonté, coprésident*
Syndicat des Métallos (FTQ)

Alain Lampron*
Fédération de la métallurgie (CSN)

Jocelyn Lavoie*
Centrale des syndicats
démocratiques (CSD)

André Racicot
Syndicat des Métallos (FTQ)

Pierre Thibault, secrétaire-trésorier*
Association minière du Québec (AMQ)

Marc Thibodeau*
Syndicat des Métallos (FTQ)

Réal Valiquette*
Syndicat des Métallos (FTQ)

LES OBSERVATEURS

Louis Bienvenu
Ministère des Ressources naturelles
et de la Faune

James Binnie
Forage Major

Richard Masson*
Commission des partenaires du
marché du travail

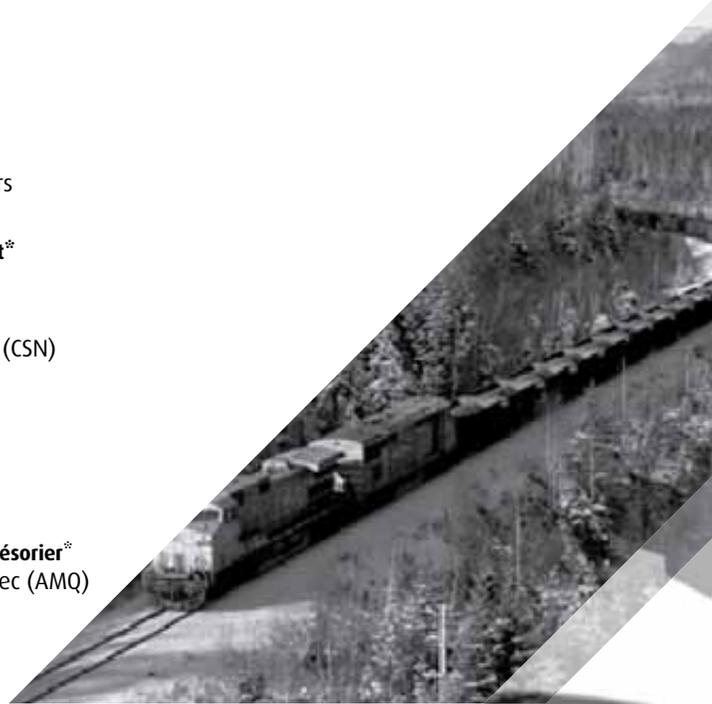
Ryan Montpellier
Conseil des ressources humaines
de l'industrie minière

Siège vacant
Ministère de l'Éducation,
du Loisir et du Sport

LA DIRECTION GÉNÉRALE

Pierre Guimont
Directeur général

* Siège également au comité exécutif
du Comité sectoriel



La participation des administrateurs

Au cours du dernier exercice financier, le conseil d'administration du Comité s'est réuni à quatre reprises. Chaque rencontre a respecté la planification établie et le quorum statutaire. Ces réunions ont été tenues aux dates et dans les villes suivantes :

- 7^e rencontre : 2 juin 2008 (Montréal),
- 8^e rencontre : 2 octobre 2008 (Québec),
- 9^e rencontre : 3 décembre 2008 (Québec),
- 10^e rencontre : 17 mars 2009 (Québec).

La première de ces rencontres, qui s'est déroulée le 2 juin 2008, tenait également lieu d'assemblée générale annuelle.

Sur les 16 administrateurs du conseil d'administration :

- Cinq ont participé à toutes les rencontres;
- Sept ont manqué une rencontre;
- Deux ont manqué deux rencontres;
- Deux ont manqué plus de deux rencontres.

Pour 2008-2009, le taux de participation des administrateurs aux réunions du conseil d'administration du Comité s'établit donc à 72 %, un taux comparable à celui de l'année précédente. Il est important de souligner que chaque réunion demande des déplacements importants pour la plupart des administrateurs.

Par souci d'efficacité et d'économie, le comité exécutif ne s'est pas réuni durant l'exercice 2008-2009. Différents moyens électroniques ont cependant été utilisés pour assurer le suivi des activités du Comité entre les réunions du conseil d'administration.

Il faut également noter que la plupart des membres du conseil d'administration ont été sollicités pour représenter le Comité lors de différentes rencontres organisées par des partenaires du secteur. La participation volontaire de ces derniers a été soutenue.

La planification des activités

Durant l'exercice, le Comité a organisé une réflexion stratégique pour établir sa prochaine planification triennale d'activités (2009-2012). Le mandat de préparer et de présenter les résultats de cet exercice a été confié à deux consultants externes familiers avec les activités des Comités sectoriels, à la suite d'un appel d'offres. Plusieurs membres du Comité ont participé à l'évaluation des offres de services reçues et à la sélection des consultants.

Dans le but de préparer cette rencontre de planification, le directeur général du Comité a encadré le travail des consultants dans la réalisation d'une revue de la documentation, d'un inventaire des intervenants du secteur et d'un bilan des activités des deux premières années d'existence du Comité.

Ces éléments d'information ont permis de préciser les enjeux de l'industrie minière et de prendre position quant aux interventions nécessaires en matière de développement des ressources humaines.

Au terme de cette réflexion à laquelle la très grande majorité des membres du conseil d'administration a participé, plusieurs des orientations stratégiques des planifications précédentes ont été confirmées. Le Comité inscrit donc sa nouvelle planification triennale sous le signe de la continuité tout en apportant des précisions à son programme d'activités et à son calendrier de réalisation. Soulignons également que cette réflexion menée par les administrateurs a permis de porter un regard constructif sur le fonctionnement du Comité.

Malgré les efforts déployés pour établir la planification la plus précise possible, le Comité se réserve la liberté d'ajouter ou de retrancher des activités pour faire face à certains événements imprévus. Tel a notamment été le cas durant le dernier exercice, alors qu'une étude de pertinence a été ajoutée quant à l'accueil des normes professionnelles développées par le Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie minière au sein du cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Mentionnons finalement que le plan d'action 2009-2010 du Comité s'inspire largement des résultats de la réflexion réalisée et des interventions proposées par les membres du Comité.

1.2 LA CRÉDIBILITÉ DU COMITÉ

Avis ou consultations du Comité

Au cours de la dernière année, le Comité a émis des avis sur des questions concernant le secteur minier et a participé aux consultations de différents partenaires de l'industrie minière dans les domaines qui le concernent. Voici des exemples :

- production d'un mémoire présenté à la CPMT sur les difficultés et les conséquences de l'application de la nouvelle réglementation sur la qualification de la main-d'œuvre dans le secteur minier;
- production d'un avis adressé au MELS, concernant le volet minier du plan d'action Formation, emploi et productivité;
- participation à la consultation du MELS concernant la création de l'Institut national des mines (Projet de loi 104);
- participation à la consultation du MELS sur les compétences et les critères de performance des métiers semi-spécialisés de préposé à la carothèque et d'aide-foreur au diamant;
- participation aux consultations préliminaires de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité au travail (IRSST) sur les conditions d'accueil et d'intégration des nouveaux travailleurs miniers;
- participation à la consultation sur les programmes de subvention 2009-2010 du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO);
- participation active et continue aux travaux du comité de travail sur le recrutement, la formation et l'apprentissage autochtone, coordonné par Service Canada;
- production d'un document sur les perspectives sectorielles du marché du travail 2009-2013 et sur les professions en demande, pour le compte d'Emploi-Québec;
- présentation de résultats actualisés du modèle prévisionnel des besoins de main-d'œuvre de l'industrie minière à la :
 - table interordre de l'Abitibi-Témiscamingue,
 - table interordre du Nord-du-Québec,
 - conférence régionale des élus de la Côte-Nord et aux représentants de la direction régionale de la Côte-Nord d'Emploi-Québec;
- présentation du bilan des activités et du plan d'action du Comité aux représentants du comité des ressources humaines de l'AMQ, lors d'un dîner annuel.

Participation à d'autres organisations

Le Comité participe de façon ponctuelle ou régulière aux travaux de quelques comités des organisations du milieu minier. Parmi ceux-ci, mentionnons :

- les comités formation et valorisation de la Table des responsables des ressources humaines des minières de la Côte-Nord;
- le comité des ressources humaines de l'AMQ;
- le réseau d'information sur la main-d'œuvre de l'industrie minière du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière.



Présence dans les médias

Au cours de la dernière année, le nom du CSMO Mines a été cité dans différents médias électroniques ou imprimés, dans des articles portant sur l'emploi et la formation dans le secteur minier ou dans d'autres articles présentant le Comité comme partenaire dans la réalisation de certaines activités promotionnelles. Sans faire une énumération complète de ces citations, qui serait fastidieuse, soulignons tout de même les événements suivants :

- Dans l'article « En manque de travailleurs », du journal électronique *lesaffaires.com* du 26 avril 2008, on décrit les nombreuses possibilités d'emploi et la dynamique du marché du travail dans le secteur minier, et on cite abondamment le CSMO Mines;
- En avril 2008, le CSMO est associé comme partenaire à la promotion radiophonique diffusée sur les ondes de Radio Énergie, dans le cadre de la Semaine minière 2008;
- Dans la section « Emploi-formation » du quotidien *24 heures* du 28 avril 2008, l'article portant le titre « Un nouveau Klondike » décrit les besoins de main-d'œuvre de l'industrie minière pour les dix prochaines années;
- Le 14 juillet 2008, une entrevue portant sur les emplois dans les entreprises du secteur minier est diffusée sur la radio de Radio-Canada Abitibi-Témiscamingue;
- Le site Internet du CSMO Mines est présenté dans le générique de trois des émissions de *Jobs de bras*, sur le site de Ztélé, comme le plus complet pour tout savoir sur les formations et les métiers de l'industrie minière, et notamment ceux de mineur, foreur au diamant et foreur et dynamiteur;
- Sur le site du canal Argent (Canoë), le 30 octobre 2008, une entrevue avec le CSMO Mines établit les besoins en main-d'œuvre de l'industrie minière et il est dit que 2500 emplois sont disponibles dans ce secteur;
- Dans le magazine *Jobboom* d'octobre 2008 (Vol. 9, no 9), l'industrie minière est en vedette et le CSMO Mines est cité plusieurs fois pour illustrer « les carrières en or » du secteur;
- Dans le journal *Métro Montréal* du 25 novembre 2008, le Comité décrit les perspectives d'emploi du secteur minier dans un article intitulé « Le secteur minier en pleine renaissance ».

Le CSMO Mines est aussi souvent cité dans différentes publications ou guides qui traitent de la formation et du marché de l'emploi dans le secteur minier. Ces guides sont pour la plupart publiés annuellement par des éditeurs spécialisés.

Financement d'autres sources

La CPMT est le principal organisme subventionneur du fonctionnement et des activités du Comité. Cependant, d'autres organisations ont contribué financièrement à la réalisation de projets spécifiques. Notons, entre autres :

- les commissions scolaires du Québec, qui ont acheté près de 370 coffrets d'activités pour le cours Projet personnel d'orientation;
- les entreprises minières, qui ont contribué aux activités de promotion des métiers et professions du secteur;
- la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS) qui a subventionné :
 - l'exercice de planification stratégique,
 - la production des vidéos témoignages,
 - l'étude de pertinence sur l'intégration de trois nouvelles normes professionnelles.

Le Comité a également reçu des DVD sur les opérations minières et des carottes de forage, de quelques entreprises minières, qui ont servi dans la préparation du coffret d'activités pour le cours Projet personnel d'orientation au secondaire.







ORIENTATION 2

DÉVELOPPER LE PARTENARIAT ET LA CONCERTATION
ENTRE LES PARTENAIRES AU SEIN DU CSMO MINES ET
MOBILISER LES PARTENAIRES AFIN DE PROMOUVOIR
L'APPROCHE SECTORIELLE



2.1 PARTENARIAT ET CONCERTATION

Consensus et quorum

De façon générale, le processus décisionnel du Comité, à l'intérieur de chacune de ses structures, repose sur le consensus entre ses partenaires.

La recherche de consensus guide chacune des rencontres auxquelles les administrateurs participent. Certains membres ont déjà relevé que le respect des opinions des autres favorise les débats sur des questions qui peuvent s'avérer plus délicates. Dans de tels cas, lorsqu'un consensus est atteint, il établit de solides positions.

Lors des réunions du conseil d'administration, quatre administrateurs représentant les entreprises et quatre autres représentant les associations de travailleurs sont néanmoins nécessaires pour atteindre le quorum, ainsi qu'il est stipulé dans les règlements généraux du Comité. Le quorum du comité exécutif s'établit quant à lui à deux représentants par catégorie de membres. Toutes les réunions du conseil d'administration qui étaient planifiées pour cet exercice ont été tenues et le quorum a été atteint pour chacune.

Dans la préparation des réunions du conseil d'administration, l'atteinte du quorum fait l'objet d'une attention particulière, compte tenu du fait que ses membres doivent se libérer et se déplacer sur de longues distances pour y assister. Le Comité n'est toutefois pas à l'abri de l'annulation d'une rencontre pour cette raison.

Pilotage de projets

Différents projets menés par le CSMO Mines font l'objet d'un pilotage qui commence dès l'approbation de la planification des activités. En effet, les administrateurs ou des partenaires du secteur sont très régulièrement invités à participer au processus d'appel d'offres pour faire l'analyse des propositions des soumissionnaires et la sélection des organismes chargés de réaliser les travaux. Dans d'autres cas, le comité de pilotage définit les stratégies de mise en œuvre des projets et en supervise la réalisation. De façon générale, ce comité a pour mandat :

- de préciser les paramètres de l'appel d'offres et de sélectionner le fournisseur de services;
- de superviser les travaux des consultants;
- de faire l'analyse des documents produits;
- d'émettre des avis ou de faire des commentaires aux autres membres du Comité sectoriel ou aux consultants;
- de faire rapport, au besoin, au conseil d'administration.

Le Comité a travaillé au cours de la dernière année avec des consultants pour assurer l'élaboration ou la réalisation de différents projets. Ces ressources sont présentées dans l'encadré de la page 15.

Certains projets, énumérés ci-dessous, ont par ailleurs nécessité la mise sur pied de comités de pilotage et l'intervention de représentants du CSMO Mines pour mettre en œuvre ou superviser leur réalisation.

La participation active des partenaires au sein de diverses instances nécessite la concertation et la mobilisation à l'intérieur des structures d'un Comité sectoriel, qu'il s'agisse du conseil d'administration, du comité exécutif ou de tout autre sous-comité de travail.

Du fait de leur disponibilité restreinte, les partenaires doivent être appuyés par des employés permanents et par des modes de fonctionnement qui assurent l'efficacité des opérations.

L'intégration des qualifications réglementées aux opérations minières

Sur ce comité, qui s'est réuni à sept reprises, ont siégé :

- cinq représentants des associations de travailleurs;
- six représentants des employeurs du secteur;
- un représentant de l'AMQ;
- le directeur général du Comité.

L'exercice de planification stratégique

Les administrateurs suivants ont été impliqués dans la sélection de la firme de consultants :

- deux représentants des employeurs;
- un représentant de l'AMQ;
- un représentant de l'Association des entrepreneurs miniers du Québec;
- deux représentants des associations de travailleurs;
- un conseiller de l'intervention sectorielle (CPMT);
- le directeur général du Comité.

L'étude de pertinence visant l'accueil des normes professionnelles développées par le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM)

Les représentants suivants ont participé à la sélection d'une firme de consultants :

- un représentant de l'AMQ;
- un conseiller de l'intervention sectorielle (CPMT);
- le directeur général du Comité.

Processus de validation des résultats

Durant l'exercice 2008-2009, un seul projet a fait l'objet d'un processus de consultation ou de validation des résultats impliquant des partenaires du secteur. Ce projet visait la réalisation de l'étude de pertinence pour les normes développées par le RHIM. Ainsi, des partenaires et des experts des organisations minières ont été consultés pour les emplois de mineur souterrain, de mineur de surface et de technicien au traitement du minerai.

Ces consultations ont impliqué :

- trois séances de travail avec des travailleurs, des employeurs et des représentants de la Table des responsables des ressources humaines des minières de la Côte-Nord, et a réuni 20 experts pour les emplois de mineur de surface et de technicien au traitement du minerai. Des représentants du marché du travail local ont aussi assisté à ces rencontres;
- deux séances de travail avec des travailleurs et des employeurs ont également été nécessaires pour les emplois de mineur souterrain et de technicien au traitement du minerai. Ces séances réunissaient 15 experts des emplois concernés et deux représentants du marché du travail local.

Moyens d'information, de mobilisation et de consultation des acteurs du marché du travail

Parmi les différents moyens utilisés par le Comité pour informer, mobiliser et consulter les acteurs du marché du travail du secteur minier, mentionnons :

- Le bulletin de liaison du CSMO Mines, publié trois fois par année et envoyé sous forme de courrier électronique à près de 345 destinataires;
- Le site Internet du Comité;
- Les questionnaires et sondages liés aux projets du Comité (par exemple, l'enquête sur le placement et la rétention des finissants, l'enquête sur la main-d'œuvre environnementale ou des sondages en ligne);
- Les rencontres dans les centres de formation professionnelle, technique et universitaire, ainsi que les visites d'entreprises minières.



Développement de partenariats

Le CSMO Mines développe des partenariats avec les représentants du secteur minier en participant à des rencontres, à des colloques, à des réunions de travail ou à des présentations. Durant l'année, le Comité a été présent :

- sur le comité d'arrimage, qui vise notamment à mettre à jour, par des efforts concertés, l'analyse prévisionnelle des besoins de main-d'œuvre de l'industrie minière. Ce comité est composé de représentants :
 - d'Emploi-Québec des trois principales régions minières,
 - de la direction du service de soutien au réseau,
 - de la direction du Centre d'étude sur l'emploi et la technologie et de l'information sur le marché du travail (CETECH),
 - de la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS),
 - du CSMO Mines;
- à l'assemblée générale annuelle et au dîner annuel de l'AMQ;
- à l'assemblée générale annuelle de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur minier (APSM);
- sur le comité de coordination de la Table des responsables des ressources humaines des minières de la Côte-Nord;
- à la rencontre conjointe des comités sectoriels, des comités d'intégration et de maintien en emploi et des conseils régionaux des partenaires du marché du travail;
- aux rencontres du réseau des gestionnaires des comités sectoriels de main-d'œuvre.

Ressources externes utilisées par le Comité en 2008-2009

Pierre Curadeau, *producteur musical*

Sylvie Goulet, *productrice*

Jean Larouche, *réalisateur*
Zebra Média

Francis Laplante, *chargé de projets*
iXmédia

Carole Larose, *consultante*

Myles McKelvey, *président*
Communications McKelvey

Sylvie Ouellet, *ergonome*
Institut de recherche Robert-Sauvé
en santé et en sécurité au travail

Michel Payette, *consultant*

Hélène Plourde, *directrice de l'édition*
Yves Maurais, *consultant*
Septembre éditeur

André Poirier, *associé*
Écho Sondage

Régis Simard, *directeur général*
Table jamésienne de concertation
minière

Nicole Stipanivic, *chargée de projets*
Bissonnette Communications Impact

2.2 PROMOTION DE L'APPROCHE SECTORIELLE

Coffret d'activités éducatives sur le secteur minier

Après plus de deux années de travail, le CSMO Mines a terminé le coffret d'activités pédagogiques sur le secteur minier, destiné au cours Projet personnel d'orientation (PPO) et en a assuré la distribution dans près de 370 écoles secondaires.

Rappelons que cette trousse éducative permet aux élèves de 3e et 4e secondaire :

- de se familiariser avec le monde fascinant des sciences de la terre;
- de découvrir les différentes étapes de l'exploration minérale et les nombreuses opérations de l'exploitation minière, allant de l'extraction au traitement du minerai, en passant par la restauration des sites et la distribution du produit transformé au client, partout sur la planète;
- d'explorer quelques titres d'emplois et les programmes de formation qui y sont associés;
- d'expérimenter les tâches de certains travailleurs des mines à ciel ouvert et souterraines;
- de prendre conscience de l'importance des minéraux dans notre vie de tous les jours.

Pour les partenaires qui ont participé à son développement, la réalisation de cette trousse a constitué une expérience stimulante mais exigeante. De nombreuses heures ont été consacrées à élaborer et à mettre en forme des activités d'apprentissage dynamiques témoignant des réalités de l'industrie minière. De l'idée originale à la révision finale des textes et des exercices d'apprentissage, plusieurs dizaines de rencontres et des centaines d'heures de travail ont été assumées par les représentants du Cégep de Thetford, de l'Université Laval, de l'Université McGill, de l'AMQ et du Comité, habilement supervisés par une équipe de conseillers de Septembre éditeur. Tout ce travail a été accompli afin de présenter aux jeunes du secondaire une vision de l'industrie qui intègre les particularités des régions minières, des types d'exploitation et des ressources minérales valorisées.

L'élaboration de cette trousse a également permis aux entreprises minières de collaborer activement à la définition des activités d'apprentissage et de faire le don de certains matériels d'animation. Ces contributions se sont avérées fondamentales afin de bien faire comprendre aux jeunes la nature du travail effectué dans l'industrie minière.

En fin d'exercice, le 26 mars 2009, le Comité était présent au Colloque sur l'approche orientante de l'Association québécoise d'information scolaire et professionnelle (AQISEP) pour présenter la trousse éducative sur l'industrie minière à quelque 1200 conseillers d'orientation, intervenants en information scolaire et professionnelle et conseillers pédagogiques. Les représentants du milieu scolaire qui se sont arrêtés au kiosque du CSMO Mines ont pu voir le coffret d'activités et échanger avec des représentants du Comité sur ses possibilités d'utilisation en classe.

Promotion des métiers et professions du secteur

Le Comité a participé aux événements suivants afin de diffuser de l'information sur le secteur minier au cours de l'exercice 2008-2009 :

- Semaine minière 2008 de l'AMQ;
- Colloque sur l'approche orientante de l'AQISEP;
- Foire de l'emploi de Québec, avec quatre entreprises minières;
- Salon Formation Carrière et Salon Éducation de Montréal;
- Salon Éducation Emploi de Québec;
- Journée carrières en sciences et génie de l'Université Laval;
- Québec Exploration 2008;
- Journées carrières dans quatre écoles secondaires.

Lors de ces événements, le CSMO mines a pu distribuer différents documents tels que des brochures sur l'industrie, des dépliants sur les programmes d'études et sur les métiers et professions dans le secteur minier, des Guides sur les 50 carrières de l'industrie minière et des CD sur l'exploitation minière.





Préparation de vidéos témoignages

Afin de promouvoir l'industrie minière auprès des jeunes, le Comité a réalisé différentes capsules vidéos sur les métiers et professions de l'industrie minière.

Le CSMO Mines a profité de sa visite de certains sites miniers pour effectuer des entrevues avec des travailleurs spécialisés :

- foreur-dynamiteur;
- mineur (opérateur de jumbo);
- opérateur de machines de traitement du minerai;
- foreur au diamant;
- conducteur d'engins de chantier;
- technicien en maintenance industrielle;
- technicien minier;
- technicien en géologie;
- technicien en minéralurgie;
- ingénieur minier;
- géologue.

Le DVD contenant les témoignages de ces travailleurs du secteur est prêt. Sa diffusion fait partie de la prochaine planification d'activités du Comité.

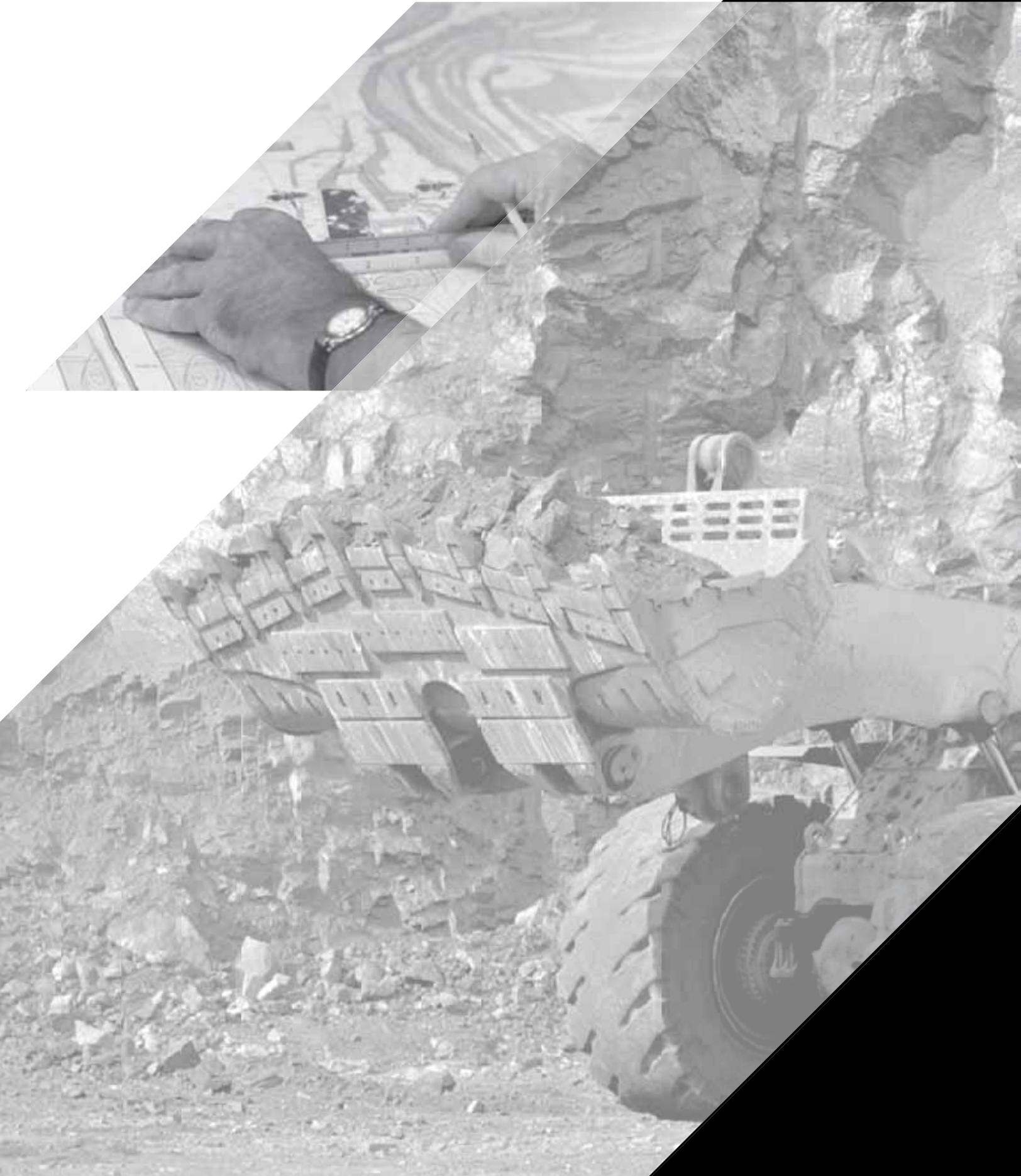
Fréquentation du site Internet

Au cours de la dernière année, le site Internet du CSMO Mines a reçu quelque 102 700 visites, soit environ 2000 visites hebdomadaires. Les comparatifs sont difficiles à établir puisque le site en est à sa première année complète d'opération; cependant, différents indices permettent de témoigner de l'intérêt réel des visiteurs pour les rubriques qui le composent. Parmi ceux-ci, soulignons que pas moins de 1450 candidats à des emplois se sont inscrits au service de placement en ligne et qu'une trentaine d'offres d'emplois ont été affichées sur le site.

De tous les objectifs de performance du site Internet établis en début d'exercice, seul celui sur le nombre d'emplois affichés n'a pu être rencontré. Une attention particulière sera donc accordée à cette question au cours du prochain exercice financier.

À plusieurs reprises durant l'année, l'information présentée sur le site a été mise à jour et de nouvelles fonctions ont été ajoutées, comme la compilation immédiate des réponses du sondage de la page d'accueil.







ORIENTATION 3

AGIR AU PLAN DE L'OFFRE DE FORMATION ET DE
LA QUALIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU
SECTEUR MINIER



Normes professionnelles

Dans le prolongement de l'exercice de planification stratégique réalisé en octobre 2008, le CSMO Mines a entamé les travaux visant à faire intégrer dans le système québécois de développement et de reconnaissance des compétences, trois normes développées par le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM). Ces normes permettraient de donner à l'industrie minière québécoise des processus structurés de formation en milieu de travail et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Les trois titres d'emplois visés sont :

- mineur souterrain (pour lequel il existe déjà un régime de qualification);
- mineur de surface;
- technicien au traitement du minerai.

La première étape de ce cheminement consiste à réaliser une analyse pour :

- préciser les besoins de l'industrie à l'égard des processus de formation et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre;
- évaluer les obstacles ou les contraintes potentielles à leur mise en œuvre;
- évaluer l'intérêt et l'engagement des partenaires;
- proposer un projet d'intégration et d'adaptation, incluant les objectifs poursuivis, les étapes de réalisation, les budgets requis et les échéanciers appropriés au déploiement de ces normes.

Pour ce faire, une demande de financement a été rédigée et transmise à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS), qui l'a acceptée. Des contacts et des échanges avec le RHIM et la DDCIS ont été amorcés, de même que la consultation de sources documentaires et la réalisation de consultations auprès des intervenants du marché du travail de l'industrie minière, dont les représentants des entreprises et des associations de travailleurs (voir la section « Processus de validation des résultats », en 2.1). Ces consultations régionales ont également permis de faire le point avec les intervenants d'Emploi-Québec sur l'utilisation des normes professionnelles par les entreprises minières pour différents autres métiers et professions pour lesquels il existe déjà des normes professionnelles.

En fin d'exercice, plusieurs étapes de cette analyse étaient complétées et le conseil d'administration a déjà pu se prononcer, à la suite du dépôt d'un rapport d'étape, sur l'orientation stratégique à donner à ce projet dans le prochain exercice.

Une nouvelle demande de financement devrait donc être transmise à la DDCIS, au début du prochain exercice financier, pour commencer les travaux d'accueil des trois normes canadiennes.

Cette orientation vise à évaluer comment les actions du Comité sectoriel ont permis d'améliorer l'offre de formation, la qualification et la diffusion de la formation auprès de la main-d'œuvre du secteur.

Intégration des clientèles cibles

Depuis plus de trois ans, le Comité participe aux activités d'un comité de travail visant le recrutement, la formation et l'apprentissage des autochtones. Coordonné par Service Canada et le Conseil des ressources humaines autochtones, ce comité regroupe différents partenaires gouvernementaux et associatifs. Il vise à augmenter les possibilités d'emploi et de formation des autochtones dans certains secteurs ciblés de l'activité économique que sont les mines, la forêt, la construction et les services.

Cette implication sur ce comité de travail s'est poursuivie au cours de l'exercice 2008-2009. Elle a permis l'embauche d'une coordonnatrice provinciale pour les différentes initiatives du Conseil des ressources humaines autochtones au Québec, l'élaboration d'une demande de constitution d'un comité consultatif autochtone et la préparation d'un projet pilote d'intéressement des clientèles autochtones aux emplois de l'industrie minière.

Dans le cadre des activités tenues durant le congrès minier Québec Exploration 2008, le Comité a également fait une présentation des perspectives d'emploi dans l'industrie minière aux autorités Cries.

Reconnaissance de l'effort de formation

Au cours de la dernière année, le CSMO Mines a continué les travaux devant mener à la tenue d'un événement reconnaissant les efforts des entreprises minières en matière de développement des ressources humaines.

Cet événement annuel aurait pour objectif de faire connaître les projets de formation novateurs des entreprises minières ou de leurs associations de travailleurs, en tenant compte des caractéristiques de chaque entreprise et des ressources auxquelles elles ont accès.

Le développement de ce projet se poursuivra au cours du prochain exercice financier.





Soutien à l'implantation du programme d'études en technologie minérale

Depuis la création du CSMO Mines, l'implantation d'un programme d'études en technologie minérale retient l'attention des administrateurs du conseil d'administration. Ce programme d'études a en effet été révisé, il y a plus de 10 ans, mais il n'a jamais été implanté dans les deux collèges autorisés à l'offrir. Le Comité a donc fait part au MELS de son appui à l'implantation du programme dans les institutions concernées et à soutenir un processus d'échanges entre les collèges concernés et les entreprises du secteur.

En 2008-2009, le CSMO Mines et le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue ont donc constitué, avec les entreprises minières, un comité de travail pour :

- dynamiser l'implantation du nouveau programme d'études en technologie minérale;
- valider l'adéquation entre les compétences transmises dans le nouveau programme d'études et les besoins de l'industrie;
- obtenir la participation technique ou financière de l'industrie dans l'implantation du nouveau programme, notamment par le prêt de ressources techniques par les entreprises minières pour l'enseignement.

La mise en œuvre de ce nouveau programme visait aussi à intégrer des mécanismes permettant une offre de formation régionale pour la voie de sortie liée à la minéralurgie, la Côte-Nord étant une région où les minières sont plus directement concernées par le traitement du minerai de fer.

À compter du mois de mai 2008, un comité de travail, constitué des représentants des organisations suivantes, s'est réuni à trois reprises :

- ArcelorMittal Mines Canada;
- Gestion lamgold;
- Mines Agnico-Eagle;
- Mines Aurizon;
- Xstrata Zinc;
- Xstrata Cuivre;
- Xstrata Nickel;
- Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport;
- Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue;
- CSMO Mines.

Les travaux du comité ont surtout porté sur l'adéquation entre les compétences visées par le nouveau programme, l'établissement des besoins matériels du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue et la détermination de personnes ressources, dans l'industrie, pour assumer des charges de cours dès la session d'hiver 2010.

En fin d'exercice, l'industrie a offert une liste de ressources professorales spécialisées pour l'implantation du programme de formation. Les travaux se poursuivent pour valider la capacité de l'industrie à fournir des activités de perfectionnement pour les professeurs, de même que du matériel de formation.







ORIENTATION 4

AMÉLIORER LES PRATIQUES DE GESTION DES
RESSOURCES HUMAINES DANS LES ENTREPRISES
DU SECTEUR MINIER

Analyse prévisionnelle des besoins de main-d'œuvre

L'analyse prévisionnelle des besoins de main-d'œuvre a fait l'objet de légers travaux de mise à jour tout au long du dernier exercice financier.

La grande volatilité des marchés, en deuxième moitié d'année, a cependant clairement démontré la nécessité d'actualiser l'estimation des besoins en main-d'œuvre, réalisée par le Comité en 2008, avec la collaboration de la Table jamésienne de concertation minière, afin de tenir compte des nombreux mouvements de main-d'œuvre enregistrés dans le secteur.

En collaboration avec différents partenaires (voir la section « Développement de partenariats », en 2.1), le Comité a donc rédigé un cahier de charges visant à actualiser les paramètres et les livrables du modèle prévisionnel. Des représentants des principales régions minières ont été rencontrés pour devenir partie prenante des travaux d'estimation des besoins de main-d'œuvre. Ces travaux devraient commencer au début du prochain exercice financier et se terminer avant la fin de la prochaine année.

La concertation nécessaire pour initier les travaux a permis de définir un projet plus complet d'estimation des besoins de main-d'œuvre. Elle assure également une couverture plus large des activités minières.

Stratégie de recrutement, d'accueil et d'intégration des nouveaux travailleurs

Reconnaissant l'impact du vieillissement de sa main-d'œuvre et la nécessité de recruter un grand nombre de nouveaux travailleurs au cours des prochaines années, l'industrie minière doit miser sur la formation de sa main-d'œuvre, tant pour assurer une intégration rapide des nouveaux employés que pour prévenir les accidents de travail.

Dans cette optique, le CSMO Mines a convenu de soutenir un projet de recherche piloté par l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité au travail (IRSST) sur l'intégration sécuritaire des nouveaux travailleurs du secteur.

Cette recherche permettra d'alimenter la réflexion du Comité et d'orienter ses actions auprès des entreprises et de la main-d'œuvre du secteur. Le CSMO Mines participera au projet, avec d'autres partenaires du secteur, afin de guider l'équipe de recherche dans la réalisation des travaux. Des développements plus importants de ce projet auront lieu au cours des deux prochains exercices financiers.

Reconnaissance des pratiques novatrices de gestion des ressources humaines

Parallèlement à la création d'un événement pour la reconnaissance de l'effort de formation des entreprises (voir Orientation 3), le CSMO Mines a poursuivi le développement d'un événement devant permettre de reconnaître les efforts de gestion efficace des ressources humaines dans les milieux de travail du secteur.

Les modalités de participation seront sensiblement les mêmes que celles visant la reconnaissance de l'effort de formation et elles permettront aux entreprises minières comme aux associations de travailleurs de faire valoir le caractère novateur de leurs réalisations en matière de gestion des ressources humaines.

Le développement de cet événement se poursuivra au cours du prochain exercice financier.

L'approche sectorielle a pour objectif de répondre aux besoins de chaque industrie en matière de recrutement, de développement, de conservation et de mobilisation de la main-d'œuvre. Ainsi, les Comités sectoriels peuvent jouer un rôle dans le développement d'outils de gestion des ressources humaines. Cette orientation permet d'évaluer la contribution d'un Comité sectoriel à cet égard.





ORIENTATION 5

CONTRIBUER À ENRICHIR LA CONNAISSANCE SECTORIELLE
DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET FAVORISER LA CIRCULATION
DE L'INFORMATION

ÉTUDES ET ENQUÊTES DIVERSES SUR LA MAIN-D'ŒUVRE

Enquête sur la main-d'œuvre environnementale

Les CSMO de l'environnement, de l'industrie des mines, de l'industrie du caoutchouc, de l'industrie électrique et électronique, de l'industrie des plastiques et des composites et de la métallurgie, en collaboration avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, ont entrepris la réalisation d'un portrait transectoriel de la main-d'œuvre et des professions en environnement.

Cette étude vise à :

- établir un portrait quantitatif et qualitatif de la main-d'œuvre ayant des responsabilités en environnement dans chacun des secteurs représentés par les comités participants;
- déterminer les tendances dans le domaine des emplois en environnement et préciser les besoins des entreprises ciblées pour pouvoir répondre à ces changements;
- vérifier si les formations offertes répondent aux besoins actuels et anticipés des entreprises en matière de développement de la main-d'œuvre en environnement.

Alia Conseil, une firme de consultants en management et en développement organisationnel, a été mandatée pour réaliser cette étude, et le rapport final a été soumis aux Comités sectoriels concernés à la fin du mois de mars 2009.

Les Comités impliqués dans ce projet doivent analyser les résultats de cette étude et valider les pistes d'intervention qui leur permettront de poser des gestes spécifiques à leur secteur ou communs à l'ensemble des comités participants.

Placement et rétention de la main-d'œuvre minière

Le CSMO Mines a réalisé une enquête auprès des étudiants qui ont complété, au cours des cinq dernières années, un programme d'études professionnelles, techniques ou universitaires les menant au secteur minier.

L'objectif de cette enquête est essentiellement de dresser un portrait du placement et de la rétention en emploi des finissants de ces différents programmes d'études. Des entrevues téléphoniques auprès des finissants ont donc été réalisées par la firme *Écho Sondage*, qui en a dégagé les principaux constats. Les conclusions de cette enquête doivent être présentées au conseil d'administration et discutées par les administrateurs.

Une fois approuvé, le rapport final de la firme de consultants qui a réalisé le mandat, *Echo sondage*, devrait être disponible sur le site Internet du Comité.

Diagnostic sectoriel

Le Comité ne dispose pas de diagnostic récent sur l'industrie minière. Le dernier diagnostic a en effet été réalisé dans le cadre des travaux menant à la constitution du CSMO Mines et date de décembre 2004.

Publications du Comité

Infolettre

Dans la dernière année, trois numéros du bulletin d'information du Comité ont été produits et expédiés. Ce bulletin a pour principaux objectifs d'informer nos partenaires sur les activités réalisées par le Comité et de donner des renseignements généraux aux gestionnaires et travailleurs du secteur.



L'amélioration du fonctionnement du marché du travail s'appuie inévitablement sur la connaissance approfondie de l'offre et de la demande de main-d'œuvre sur les plans quantitatif et qualitatif. Diverses réalités locales, régionales, nationales ou sectorielles rendent l'étude de ce marché très complexe.

Cette orientation a un double objectif : assurer le développement d'une expertise sectorielle en matière de main-d'œuvre et assurer la diffusion de cette expertise auprès des entreprises et de la main-d'œuvre du secteur, ainsi qu'auprès des autres intervenants intéressés au secteur.

Ce bulletin électronique est envoyé à tous les partenaires inscrits sur la liste du Comité (entreprises, représentants de travailleurs, réseau Emploi-Québec, ministère des Ressources naturelles et de la Faune, institutions d'enseignement, etc.) et à toute personne inscrite à partir de la page d'accueil de notre site Internet. Tout près de 350 personnes reçoivent maintenant cette infolettre du Comité. Différentes statistiques sur le lectorat de ce bulletin sont amassées et analysées à la suite de chaque envoi et la liste de diffusion est automatiquement mise à jour.

Tous les bulletins émis sont également disponibles dans la section « Publications » de notre site Internet.

Brochures informatives

Dans la dernière année, les trois brochures informatives du CSMO Mines ont été actualisées pour refléter les changements survenus dans la structure de l'industrie, les programmes d'études et les métiers et professions du secteur. Une nouvelle version de ces trois brochures a ensuite été imprimée en 2500 exemplaires chacune.

Ces brochures sont distribuées dans les salons et expositions auxquels le Comité participe.

Présentation sur le secteur

En 2008-2009, le Comité a rédigé une présentation du secteur minier, qui vise à donner les caractéristiques de l'industrie minière à un large auditoire.

La mise en forme de cette présentation sera réalisée durant le prochain exercice financier. Après validation du contenu, une version électronique de ce document sera ensuite disponible sur notre site Internet pour les entreprises et associations du secteur minier.

50 carrières de l'industrie minière

En 2008-2009, le Comité a poursuivi la diffusion du *Guide sur les 50 carrières de l'industrie minière*, produit en collaboration avec les éditions *Jobboom*. Ce guide constituant un excellent moyen de faire connaître l'industrie et les métiers qui lui sont associés, près de 250 exemplaires de cette publication ont été distribués durant l'année. 130 de ces 250 exemplaires ont été acheminés par la poste aux conseillers d'orientation et aux intervenants en information scolaire et professionnelle de différentes régions du Québec et 120 autres ont été remis à différents représentants scolaires lors des salons, expositions et visites en classe auxquels le Comité a participé au cours de l'année.

Rappelons que les conseillers d'orientation et ceux en information scolaire et professionnelle des régions minières avaient tous reçu ce guide dès sa publication, en 2007-2008.

