



COMITÉ SECTORIEL DE  
DE L'INDUSTRIE DES **MAIN-D'OEUVRE  
MINES**

# Rapport annuel et reddition de comptes 2009-2010

**1 juin 2010**

Téléphone : (418) 653-9254  
Télécopieur : (418) 653-3913  
[www.csmomines.qc.ca](http://www.csmomines.qc.ca)



<b>Mot du coprésident .....</b>	<b>5</b>
<b>Mot du directeur général .....</b>	<b>6</b>
<b>Avant propos .....</b>	<b>7</b>
<b>Orientation 1 : Assurer la représentativité du secteur au sein du conseil d'administration et démontrer la crédibilité du CSMO Mines dans son secteur .....</b>	<b>9</b>
1.1 La représentativité du secteur .....	9
➤ Le conseil d'administration .....	9
➤ La participation des administrateurs .....	11
➤ La planification des activités .....	11
1.2 La crédibilité du Comité .....	12
➤ Consultations du Comité .....	12
➤ Participation à d'autres organisations .....	12
➤ Présence dans les médias .....	13
<b>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 .....</b>	<b>15</b>
2.1 Partenariat et concertation .....	15
➤ Consensus et quorum au sein des instances .....	15
➤ Pilotage de projets .....	15
➤ Moyens d'information, de mobilisation et de consultation des acteurs du marché du travail ....	16
➤ Développement de partenariats .....	16
2.2 Promotion de l'approche sectorielle .....	17
➤ Coffret d'activités éducatives sur le secteur minier .....	17
➤ Promotion des métiers et des professions du secteur .....	17
➤ Fréquentation du site Internet du Comité .....	18
➤ Utilisation des réseaux sociaux virtuels .....	18
<b>Orientation 3 : Agir sur le plan de l'offre de formation et de la qualification de la main-d'œuvre du secteur minier .....</b>	<b>19</b>
➤ Formation virtuelle interactive pour des compagnons en milieu de travail .....	19
➤ Normes professionnelles .....	19
➤ Étude de pertinence mécanicien/ne de machinerie lourde .....	20
➤ Intégration des clientèles cibles .....	20
<b>Orientation 4 : Améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises du secteur minier .....</b>	<b>21</b>
➤ Stratégie de recrutement, d'accueil et d'intégration des nouveaux travailleurs .....	21
➤ Stratégie d'accueil et d'intégration des travailleurs autochtones .....	21
➤ Le compagnonnage en milieu de travail .....	21
<b>Orientation 5 : Contribuer à enrichir la connaissance sectorielle du marché du travail et favoriser la circulation de l'information .....</b>	<b>23</b>
➤ Enquête sur le placement et la rétention des finissants du secteur minier. ....	23
➤ Analyse prévisionnelle des besoins de main-d'œuvre .....	23



## Mot du coprésident

*C'est avec plaisir que nous vous présentons le rapport annuel du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines (CSMO Mines ou Le Comité) pour l'exercice financier 2009-2010. Si l'industrie minière, malgré les soubresauts de la crise économique planétaire, a su garder le cap sur ses opérations et se préparer à la reprise de la demande mondiale en minéraux, nous pouvons en dire autant du comité.*

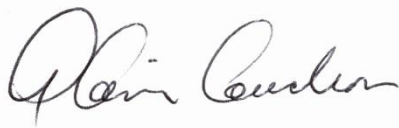
*Au cours de cet exercice, le comité a dû faire face à deux départs importants. Monsieur Pierre Guimont, artisan de la création du Comité à titre de directeur général, a quitté le CSMO pour accepter d'autres défis. Nous le remercions sincèrement pour son travail de jalonnement et la crédibilité qu'il a su apporter au CSMO Mines. Nous lui souhaitons tout le succès possible dans ses nouvelles activités. Monsieur Roland Labonté, coprésident représentant les associations de travailleurs au Comité, a quitté ses fonctions pour une retraite bien méritée. Nous ne pouvons passer sous silence sa contribution et l'efficacité de son travail au CSMO Mines. Merci Roland.*

*En décembre, le comité a procédé à l'embauche de monsieur Michel Bélanger à la direction du Comité. Gestionnaire d'expérience, monsieur Bélanger saura sûrement être à l'écoute de l'industrie et de ses intervenants pour assurer l'implantation d'actions concertées qui assureront l'équilibre de l'offre et de la demande pour une main-d'œuvre compétente essentielle au développement et à la viabilité de l'industrie minière.*

*L'industrie minière est fière de sa contribution au monde moderne : l'utilisation des minéraux est omniprésente dans notre environnement quotidien — immeuble, ordinateur, téléphone portable, automobile, appareil électroménager, médecine nucléaire, vélo... — et ses opérations d'exploration et d'exploitation minérales sont conduites dans le plus grand respect de l'environnement. Cette industrie dynamique et citoyenne concourt au développement économique du Québec, de ses régions et de ses communautés. Travailler au cœur de la terre ou au centre des grands espaces naturels c'est contribuer à l'ingéniosité, à la capacité d'innovation, au savoir, à l'avancement de la société.*

*Le CSMO Mines est d'avis que les ressources les plus importantes de l'industrie sont ses ressources humaines. Plus que jamais, le secteur minier offre aux jeunes et aux personnes à la recherche d'emploi des défis technologiques des plus relevés, une excellente rémunération, un milieu de travail hautement préoccupé de la santé et de la sécurité de ses travailleurs et des valeurs axés sur la solidarité et le compagnonnage. Il y a beaucoup d'avenir dans nos mines.*

*En terminant, nous tenons également à remercier l'ensemble des administrateurs, ainsi que les employés permanents du Comité, pour l'excellent travail qu'ils ont accompli tout au long de l'année. Nous vous invitons à partager notre fierté et notre enthousiasme en parcourant ce document.*



Alain Cauchon  
ArcelorMittal Mines Canada

## Mot du directeur général

*C'est avec un immense plaisir que je me suis joint au Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines en décembre dernier. Le travail de mon prédécesseur est immense : j'y vois les assises nécessaires pour supporter le développement des compétences des ressources humaines et des stratégies de promotions des emplois disponibles dans l'industrie minière.*

*Pour les années à venir, au rythme où l'industrie minière évolue, les projets d'exploration et de mises en chantier de nouveaux sites d'extraction minérale ne sont donc pas prêts de manquer. Ce dynamisme de l'industrie minière se reflète bien au sein du Conseil d'administration du CSMO Mines : les idées et les opinions circulent et s'expriment librement dans le plus grand respect de chacun. Cette ouverture, conjuguée à une période de redressement de la conjoncture économique, crée des conditions favorables à la création d'un climat de concertation à l'échelle québécoise.*

*Au cours de ses prochains mandats, les actions du CSMO Mines s'orienteront vers la production et la circulation d'informations; vers le développement d'une vision commune entre les partenaires régionaux; vers la création de stratégies, d'outils et de moyens permettant l'appui et le support aux organisations minières et aux acteurs de développement socio-économique. Le CSMO Mines prétend aussi occuper un espace mieux défini comme interlocuteur de premier plan pour toutes les questions concernant l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre compétente et le développement de la filière minérale. Il jouera enfin un rôle majeur auprès des différents partenaires gouvernementaux que sont le ministère des Ressources naturelles et de la Faune, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et finalement l'Institut national des mines en relation avec Commission des partenaires du marché du travail et la stratégie minérale du gouvernement du Québec.*

*Avec la collaboration du Conseil d'administration, le professionnalisme de l'équipe de travail et la coopération des partenaires, la mise en œuvre des activités prévues au plan d'action ne peut que contribuer au développement harmonieux du secteur minier. C'est donc avec enthousiasme que j'entreprends la concrétisation des orientations stratégiques du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines et que je m'y investirai pour les prochaines années.*



Michel Bélanger  
Directeur général

## Avant propos

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 2009-2010

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 sur le 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.





## **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 Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) (résolution #c/05-766). La répartition des sièges au conseil d'administration prévue par cette résolution est la suivante :

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 y 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-La c-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 représentativité de la délégation patronale. Ces modifications ont été prises en charge par l'AMQ dans le respect de l'esprit de la résolution.

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 Commission des partenaires du marché du travail (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 est aussi invité à participer aux travaux du conseil d'administration.

## Le Conseil d'administration 2009-2010

### Représentants des entreprises

<b>Nicolas Bolduc</b>	Mines Agnico-Eagle, Division Goldex
<b>Alain Cauchon, Coprésident</b>	Arcelor Mittal Mines Canada
<b>Benoît Chassé</b>	Xstrata Zinc Canada
<b>Raymond Cimon</b>	LAB Chrysotile
<b>Sylvie Gingras</b>	Gestion Iamgold Québec
<b>Caroline Hupé</b>	Compagnie minière IOC
<b>Marcel Jolicoeur</b>	Genivar
<b>Pierre Thibault, Secrétaire-trésorier</b>	Association minière du Québec

### Représentants des travailleurs

<b>Steeve Arsenault</b>	Syndicat des Métallos
<b>Roland Labonté, Coprésident</b>	Syndicat des Métallos
<b>Alain Lampron</b>	Fédération de la métallurgie
<b>Jocelyn Lavoie</b>	Centrale des syndicats démocratiques
<b>André Racicot</b>	Syndicat des Métallos
<b>Guy Robert</b>	Fédération de la métallurgie
<b>Marc Thibodeau</b>	Syndicat des Métallos
<b>Réal Valiquette</b>	Syndicat des Métallos

### Représentants gouvernementaux

<b>Louis Bienvenu</b>	Ministère des Ressources naturelles et de la Faune
<b>Richard Masson</b>	Commission des partenaires du marché du travail
<b>Ryan Montpellier</b>	Conseil des ressources humaines de l'industrie minière
<b>Marie Talbot</b>	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
<b>Poste vacant</b>	

### Direction générale

<b>Michel Bélanger</b>	Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines
------------------------	---

### ➤ *La participation des administrateurs*

Au cours du dernier exercice financier, le conseil d'administration du Comité s'est réuni à cinq reprises. Ces réunions ont été tenues soit en présentielle, soit par voie téléphonique aux dates suivantes :

- 11<sup>e</sup> rencontre : 10 juin 2009 (à Québec)
- 12<sup>e</sup> rencontre : 26 août 2009 (à Québec)
- 13<sup>e</sup> rencontre : 30 octobre 2009 (par téléphone)
- 14<sup>e</sup> rencontre : 25 novembre 2009 (par téléphone)
- 15<sup>e</sup> rencontre : 19 janvier 2010 (à Québec)

La rencontre du 10 juin 2009 tenait également lieu d'assemblée générale annuelle.

Sur les 16 administrateurs du conseil d'administration, trois ont participé à toutes les rencontres, deux ont manqué une rencontre, huit ont manqué deux rencontres et trois ont manqué plus de deux rencontres. Pour 2009-2010, le taux de participation des administrateurs aux réunions du conseil d'administration du Comité s'établit donc à 63,75 %. Il est important de souligner que chaque réunion demande des déplacements importants pour la plupart des administrateurs.

Le comité exécutif ne s'est pas réuni durant l'exercice 2009-2010. 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 2008-2009, le Comité a organisé une réflexion stratégique pour établir sa planification triennale d'activités (2009-2012). Des 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. Mentionnons 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.

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. Au cours de l'exercice 2009-2010, plus précisément en août, le Comité a été confronté à la démission de son directeur général. Cette réalité a certes limité la concrétisation des activités prévues au plan d'action.

## 1.2 La crédibilité du Comité

### ➤ *Consultations du Comité*

Au cours de la dernière année, le Comité a participé aux consultations de différents partenaires de l'industrie minière dans les domaines qui le concernent. Voici des exemples :

- Participation à la consultation du MELS sur les compétences et les critères de performance du métier semi-spécialisé d'aide de camp;
- Participation au comité de suivi de la recherche sur les conditions d'accueil et d'intégration des nouveaux travailleurs miniers de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité au travail (IRSST);
- Participation active et continue aux travaux du comité de travail sur le recrutement, la formation et l'apprentissage autochtone, coordonné par Service Canada;
- Participation active et continue aux travaux du comité consultatif Premières Nations et Inuit reconnu par la Commission des partenaires du marché du travail;
- Production d'un document sur les perspectives sectorielles du marché du travail 2010-2014 et sur les professions demandées, pour le compte d'Emploi-Québec;
- Participation au Comité Arrimage (Direction du soutien au réseau et des stratégies sectorielles d'Emploi-Québec, les directions régionales d'Emploi-Québec de l'Abitibi-Témiscamingue, le Nord-du-Québec, la Côte-Nord et la Commission des partenaires du marché du travail) sur la modélisation prévisionnelle des besoins de main-d'œuvre de l'industrie minière;
- Présentation du plan d'action du Comité et des perspectives conjointes de développement des ressources humaines au Réseau d'expertise en innovation minière de l'Abitibi-Témiscamingue (MISA);
- Présentation du plan d'action du Comité aux représentants du comité des ressources humaines de l'AMQ.

### ➤ *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 :

- La Table de coordination des responsables des ressources humaines des minières de la Côte-Nord;
- Le Comité formation et valorisation de la Table des responsables des ressources humaines des minières de la Côte-Nord;
- La Table jamésienne de concertation minière;

- Le Réseau d'expertise en innovation minière de l'Abitibi-Témiscamingue (MISA);
- Le Comité des ressources humaines de l'Association minière du Québec;
- Le 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 :

- Avril 2009 : le CSMO Mines participe à la promotion de la semaine minière du 25 avril au 1<sup>er</sup> mai, et est cité dans le Journal Les Affaires et le cahier spécial Les Affaires en page 34 et A7;
- 25 avril 2009 : le cyberpresse du journal Les Affaires cite le CSMO Mines dans son article « Ingénieurs et géologues manquent à l'appel »;
- Septembre 2009 : le CSMO Mines est cité dans un article du journal La Presse portant sur les emplois dans le Nord du Québec;
- Septembre 2009 : le CSMO Mines publie dans le journal Le Nord-Côtier économique une info-pub portant sur le service de placement en ligne;
- Janvier 2010 : le CSMO mines est interviewé pour l'article « *Sortir de terre* » publié dans le magazine Jobboom sur Internet;



## 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 au sein des instances*

De façon générale, le processus décisionnel du Comité, à l'intérieur de chacune de ses structures, repose sur le consensus entre ses partenaires. Ainsi, 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 cinq administrateurs, dont au moins un représentant par catégorie de membres. Le quorum a été atteint pour les cinq réunions du conseil d'administration planifiées pour cet exercice.

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 projet visant l'accueil des normes professionnelles développées par le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM) a nécessité 2 rencontres de suivi auxquelles ont participé 4 représentants des associations de travailleurs, 5 représentants des entreprises, le conseiller de l'intervention sectorielle de la CPMT et la représentante du Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport lors de la première rencontre; 5 représentants

des associations de travailleurs, 4 représentants des entreprises, un représentant de l'Association minière du Québec, le conseiller de l'intervention sectorielle de la CPMT et la représentante du Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport lors de la deuxième rencontre.

Les réunions du 30 octobre et 25 novembre ont permis au Conseil d'administration du CSMO Mines de valider les objectifs quantitatifs proposés par la CPMT quant au nombre d'ententes de reconnaissance des compétences et d'acquisition de compétences par les travailleurs du secteur minier.

Par ailleurs, le Comité a travaillé au cours de la dernière année avec des consultants pour assurer l'élaboration ou la réalisation de différents projets notamment :

*Mélanie Imbeault*, Kaleidos multimédia  
*Francis Laplante*, iXmédia  
*Pascal Proulx*, Micrologic  
*Annick Vigeant*, Conseil québécois des ressources humaines  
*Sonia Tremblay*, Reprographic  
*Paul Thériault*, CÉGEP de Sainte-Foy  
*Julie Audet*, Educ Action

*Alexandrine de Bernardy de Sigoyer*,  
Groupe Collégia  
*Régis Simard*, Table jamésienne de concertation minière  
*Charles Gagné*, Institut Robert Sauvé en santé et sécurité au travail  
*Pierre Plante*, Semato sondage  
*François Laurin*, notaire  
*Louis Trudelle*, Gagné Letarte avocats  
*Michel Payette*, consultant

#### ➤ *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 :

- L'Infolettre qui a été publiée trois fois dans l'année et envoyée à environ 400 destinataires en moyenne et transférée ensuite dans la section publications du site Internet ;
- Le Bulletin de placement en ligne destiné à 149 gestionnaires de l'industrie minière a été envoyé quatre fois au cours de la dernière année
- Le site Internet du Comité;
- Les questionnaires et sondages liés aux projets du Comité : l'enquête sur les prévisions des besoins de main-d'œuvre, le sondage en ligne sur les besoins de formation virtuelle ;
- Les rencontres dans les centres de formation professionnelle, technique et universitaire, ainsi que les visites d'entreprises minières.
- L'utilisation de Facebook et YouTube.

#### ➤ *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 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 : des Directions régionales



d'Emploi-Québec des trois principales régions minières; de la Direction du soutien au réseau et des stratégies sectorielles d'Emploi-Québec; de la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle de la Commission des partenaires du marché du travail; du CSMO Mines.

- À l'assemblée générale annuelle et au dîner annuel de l'AMQ;
- Sur le comité de coordination de la Table des responsables des ressources humaines des minières de la Côte-Nord;
- Au Réseau d'expertise en innovation minière de l'Abitibi-Témiscamingue;
- Au lancement de la Semaine minière du Québec;
- 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 MRNF sur la promotion des métiers et carrières dans l'industrie;
- Aux rencontres du réseau des gestionnaires des comités sectoriels de main-d'œuvre.

## 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 a poursuivi la distribution dans écoles secondaires.

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 des professions du secteur*

Au cours de l'exercice 2009-2010, le CSMO Mines a participé à divers événements afin de diffuser de l'information sur le secteur minier. Notons que le CSMO Mines vise dans un premier temps à informer les travailleurs, les étudiants et l'ensemble de la population sur l'industrie minière et les métiers et formations accessibles. Dans un deuxième temps, le Comité participe à des événements afin de communiquer directement avec des professionnels qui exercent une certaine influence auprès des jeunes et des travailleurs.

- Événements grand public et scolaire
  - Semaine minière 2009 (avril)
  - Salon national de l'Éducation de Montréal (octobre)
  - Salon Éducation Emploi de Québec (octobre)
  - Journée des carrières en sciences et génie de l'Université Laval (novembre)
  - Journée Carrières de l'École l'Impact de St-Bruno (novembre)

Québec Exploration (novembre)  
Coupe des sciences de l'Université Laval (janvier)

- Événements auprès des professionnels

Congrès de l'Association pour l'enseignement de la science et de la technologie au Québec (APSQ) (octobre)  
Colloque sur l'approche orientante de l'AQISEP (mars)

Lors de ces événements, le CSMO Mines a distribué différents documents : brochures de l'industrie, programmes d'études et les métiers et professions dans le secteur minier, Guides sur les 50 carrières de l'industrie minière, DVD sur l'exploitation minière et sur le témoignage des travailleurs. Il a aussi répondu à de nombreuses questions concernant l'industrie minière.

### ➤ *Fréquentation du site Internet du Comité*

- 146 660 visites, une moyenne de 2800 visites hebdomadaires.
- Une augmentation de 30 % de la fréquentation comparativement à l'année passée.
- La rubrique du placement en ligne est la plus populaire : 2527 inscriptions de candidats en hausse de 43 % ; 72 postes (24 en 2008-2009) affichés dont 61 % exigeaient un niveau universitaire, 28 % un niveau collégial, 4 % un niveau professionnel et 7 % demandaient un niveau professionnel ou collégial. 10 entreprises sur les 50 inscrites ont utilisé le service de placement en ligne.
- La section *Carrière en ligne* est à l'heure actuelle celle qui est la plus consultée de notre site Internet avec une moyenne 800 visites par mois. Cette section rend disponibles pour les chercheurs d'emploi des liens sur des sites de recherches d'emploi et les dirige vers la section carrière des compagnies minières.

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 des connexions des employeurs. Nous avons aussi ajouté sur le site Internet les onze vidéos témoignages et un lien permet d'y accéder de la page d'accueil.

### ➤ *Utilisation des réseaux sociaux virtuels*

Depuis janvier, le CSMO Mines a créé le groupe *CSMO Mines Québec* sur le réseau social Facebook afin de mettre en communication les jeunes et les travailleurs de l'industrie. Soixante-treize personnes se sont inscrites et la qualité des échanges est surprenante. Nous y retrouvons des chercheurs d'emploi et des gens en exercice qui font part de leurs conseils pour parvenir à intégrer ce segment d'emploi.

Nous avons également commencé le placement des capsules vidéo des onze travailleurs miniers sur l'espace YouTube. En quatre mois, la vidéo sur le métier de foreur-dynamiteur a été vue trois cent quatre-vingt-quinze fois, tandis que celle sur le métier de technicien en géologie a été visionnée soixante-douze fois en deux mois.

L'utilisation des médias sociaux sera, au cours des prochaines années, l'un des moyens de communication à privilégier pour rejoindre nos clientèles cibles. Nous croyons que se sont les travailleurs miniers qui sont les meilleurs ambassadeurs de l'emploi.

### **Orientation 3 : Agir sur le plan de l'offre de formation et de la qualification de la main-d'œuvre du secteur minier**

#### **➤ Formation virtuelle interactive pour des compagnons en milieu de travail**

Dans un contexte annoncé d'une pénurie de main-d'œuvre et de départ à la retraite, il est apparu prioritaire pour le CSMO Mines de s'assurer du transfert des compétences des travailleurs expérimentés vers les plus jeunes. Le CSMO Mines a confié le mandat au Cegep de Ste-Foy de développer une formation en classe virtuelle interactive (CVI) d'une durée de 15 heures pour les compagnons en milieu de travail. Ce mode d'intervention (CVI) a été retenu pour optimiser l'accès à la formation compte tenu de l'éparpillement des entreprises minières aux quatre coins du Québec. La formation en classe virtuelle interactive sera cohérente avec la norme professionnelle de compagnon développée par la Commission des partenaires du marché du travail sur l'apprentissage en milieu de travail.

La formation est conçue de manière générique de telle sorte qu'elle puisse s'appliquer à divers milieux de travail de l'ensemble des secteurs d'activité économique au Québec.

L'objectif principal du CSMO mines est de développer les compétences des compagnons en milieu de travail pour les rendre aptes à :

1. Procéder à l'évaluation des compétences et/ou des connaissances acquises de l'apprenti afin de déterminer les besoins d'apprentissage nécessaires pour acquérir les compétences standards de la profession;
2. Planifier et organiser la mise en œuvre du plan d'apprentissage;
3. Transmettre les connaissances théoriques et/ou pratiques en vue d'acquérir les compétences manquantes;
4. Encadrer l'apprenti lors de l'acquisition de compétences professionnelles, le soutenir dans sa progression;
5. Évaluer la maîtrise des savoir-faire (compétences) dans la pratique du métier;
6. Interagir avec le milieu de travail.

Ce programme de formation s'inscrira dans les projets de la Direction du développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (DDCMO) valorisant les actions sectorielles qui soutiennent le transfert intergénérationnel des connaissances et des savoir-faire des travailleurs expérimentés aux nouveaux employés.

La diffusion de ce programme de formation se fera à partir du mois de septembre 2010.

#### **➤ Normes professionnelles**

L'exercice 2009-2010 a permis de faire le point sur la pertinence d'accueillir les normes développées par le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM).

Suite aux études de pertinence du comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie minière quant au financement de l'élaboration de trois normes professionnelles (mineur/se sous terre, de mineur/se de surface et d'opérateur/opératrice de machine à traitement de minerai) la Commission des partenaires du marché du travail accepte de financer, dans un premier temps, l'élaboration de la norme professionnelle de mineur/mineuse sous terre, sous réserve pour le comité sectoriel :

D'augmenter la cible de travailleurs visés à 350 sur une période de trois ans. La répartition des travailleurs sera la suivante: 105 ententes dans le cadre du programme d'apprentissage en milieu de travail et 245 reconnaissances de compétences;

De favoriser la reconnaissance des compétences des travailleurs peu scolarisés;

D'établir un arrimage avec les projets économiques d'envergure, notamment pour le soutien au développement des compétences des travailleurs autochtones.

À la lumière des résultats obtenus pour la norme professionnelle de mineur/mineuse sous terre, les demandes du comité sectoriel quant au financement des projets pour le mineur/se de surface et l'opérateur/opératrice de machine à traitement de minerai pourront être réexaminées par la CPMT.

Les travaux d'élaboration de la norme mineur/se sous terre débuteront au cours du prochain exercice.

### ➤ *Étude de pertinence mécanicien/ne de machinerie lourde*

Conjointement avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'aménagement forestier le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines a déposé une demande d'aide financière à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle de la CPMT pour mener une étude sur la pertinence de développer une norme professionnelle pour les mécaniciens/nes de machinerie lourde. Cette demande a été acceptée et les travaux débuteront dès l'automne prochain.

### ➤ *Intégration des clientèles cibles*

Les populations autochtones représentent un bassin de ressources humaines clés pour l'industrie minière. En effet, plusieurs communautés sont situées près de mines en exploitation et dans bien des cas, des ententes entre les minières et les communautés impliquent l'embauche de main-d'œuvre autochtone. La participation du Comité aux différentes tables de travail autochtones doit être perçue comme une étape d'un processus permanent visant à relever les défis et à poursuivre les occasions de promouvoir la participation des Autochtones à l'exploitation minière.

La participation du CSMO Mines au Groupe de travail sur la formation, l'apprentissage et l'embauche des autochtones se poursuit depuis quatre ans. Le Groupe de travail vise l'amélioration des possibilités d'emploi et la mise en place de stratégies intégrées de formation et d'éducation qui faciliteront la participation des autochtones au marché du travail québécois et particulièrement dans le domaine minier. À ce titre, afin de faire connaître son milieu aux jeunes autochtones, le CSMO Mines a fait traduire la trousse de *Projet personnel d'orientation* en anglais et prévoit mettre en place lors du prochain exercice une formation de formateurs pour maximiser l'utilisation de cette trousse dans les écoles autochtones.

D'autre part, le CSMO contribue au Comité formation et valorisation de la Table des responsables des ressources humaines des minières de la Côte-Nord dans le développement d'une formation destinée aux femmes en conduite d'engins de chantier.

## **Orientation 4 : Améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises du secteur minier**

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

Le CSMO Mines soutient un projet de recherche dont les objectifs sont de documenter les conditions favorisant une intégration sécuritaire et compétente des nouveaux travailleurs et notamment celles favorisant la transmission des savoirs entre travailleurs expérimentés et nouveaux travailleurs.

Piloté par l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité au travail (IRSST) 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. Plus particulièrement, le Comité se penchera sur les moyens de créer des formations qui favoriseront la transmission des savoirs en matière de sécurité.

### **➤ *Stratégie d'accueil et d'intégration des travailleurs autochtones***

Le Comité consultatif des Premières Nations et des Inuits a vu le jour en 2009-2010. Ce comité, reconnu par la CPMT, regroupe l'Institut culturel et éducatif Montagnais (ICEM), les représentants des nations Cris, Algonquine et Inuit, la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec, le Centre d'amitié autochtone, le CSMO Mines, le syndicat des métallos et la société Rexforêt. Le développement d'une stratégie d'intégration des autochtones au secteur minier est le sujet prioritaire de cette première année. Le CSMO a participé aux trois réunions de ce comité.

### **➤ *Le compagnonnage en milieu de travail***

Le compagnonnage comme mode de transmission des savoir-faire en milieu de travail est régulièrement utilisé par les entreprises minières pour l'intégration des nouveaux travailleurs. Le Comité, dès le mois septembre 2010, proposera à l'industrie des outils qui permettront aux compagnons de mieux diffuser leurs savoir-faire aux apprentis afin de maximiser les impacts qualitatifs de ce mode d'apprentissage. Le Comité entend soutenir les entreprises dans l'élaboration des référentiels de compétences dans le cadre d'activités de compagnonnage.



## **Orientation 5 : Contribuer à enrichir la connaissance sectorielle du marché du travail et favoriser la circulation de l'information**

### **➤ *Enquête sur le placement et la rétention des finissants du secteur minier.***

Le secteur minier connaît une croissance marquante avant l'année 2009. Cette croissance fait en sorte que le secteur a besoin de nouveaux travailleurs. Les départs à la retraite seront nombreux au cours des prochaines années et l'introduction d'innovations technologiques modifiera passablement le travail minier. C'est dans ce contexte que le CSMO Mines a réalisé une enquête sur le placement et la rétention des finissants des programmes de formation professionnelle, technique et universitaire du secteur minier. Au moment où l'enquête a été commandée à la firme Écho Sondage, le CSMO Mines était préoccupé par la problématique de la pénurie de main-d'œuvre et de la fuite des travailleurs à l'étranger. La crise économique a passablement changé les données. Ce qui a eu des conséquences importantes par rapport à l'offre de travail.

C'est ce que révèlent les conclusions de l'enquête. Celles-ci ont donc été présentées par monsieur André Poirier d'Écho Sondage au conseil d'administration du CSMO tenu le 10 juin 2009. Des constats étonnants se dégagent des entrevues réalisées, dont celui de la proportion marquante de finissants au chômage, victime de la difficile conjoncture. Cette réalité frappe plus sévèrement les finissants de la formation professionnelle. Il est également étonnant de constater le faible intérêt des finissants pour le travail minier sur la Côte-Nord. Quand au travail à l'extérieur du Québec, il ne semble pas que le phénomène soit à ce point répandu qu'il menace l'équilibre entre l'offre et la demande québécoise.

Au cours du prochain exercice, le CSMO Mines entend présenter les résultats de cette étude aux maisons d'enseignement concernées ainsi qu'aux Tables régionales du Nord-du-Québec, de l'Abitibi et de la Côte-Nord. Le CSMO Mines effectuera le suivi de cette étude en 2011-2012 afin de se donner un nouveau portrait de la situation.

### **➤ *Analyse prévisionnelle des besoins de main-d'œuvre***

Au cours des dernières années, différentes estimations des besoins de main-d'œuvre dans l'industrie minière ont été produites. Ayant pour la plupart des objectifs différents, ces estimations ont donné des résultats parcellaires qui demandent à être précisés et mieux intégrés aux réalités du secteur, qu'elles soient sectorielles ou régionales.

De même, aux plans qualitatif et quantitatif, l'industrie minière vit d'importantes transformations qu'il faut saisir et apprécier afin d'intervenir plus rapidement et efficacement sur le marché du travail. L'estimation des besoins de main-d'œuvre revêt donc une importance capitale pour la plupart des régions où l'industrie minière est présente puisqu'elle y constitue une composante importante du marché de l'emploi. Ses préoccupations ont donné naissance au Comité Arrimage (voir la section 2.1). Celui-ci pilote le projet de création d'un modèle prévisionnel qui doit permettre d'estimer, de façon rapide et souple, les besoins de main-d'œuvre pour les activités d'exploration et d'exploitation minière pour l'année en cours et chacune des années de la période 2010-2015. Passé cette période, pour les cinq années suivantes, le modèle doit permettre de dégager des tendances générales quant à l'emploi dans le secteur. Il doit permettre d'intégrer des paramètres conjoncturels et structurels ; les premiers ayant un impact plus rapide sur les prévisions de main-d'œuvre et les seconds ayant un effet à plus long terme sur la tendance de l'emploi dans le secteur. L'estimation doit être établie, lorsque possible, par : région minière; type d'exploitation; ressource exploitée (or, zinc, nickel, fer...); nature de l'activité (exploration, mise en valeur et extraction); sous-secteurs de

l'industrie (extraction (minéraux métalliques et non métalliques), soutien à l'exploitation); type d'emploi (en lien avec la population active, en emploi et sans emploi par CNP et SCIAN); nature des besoins en main d'œuvre (expansion vs remplacement (roulement, mobilité professionnelle et retraites)); niveau de qualification exigé (primaire, professionnel, technique et universitaire).

Les résultats de l'étude, attendus au cours de l'été 2010, permettront aux entreprises et aux régions minières de mieux planifier les besoins de personnel minier en tenant compte de la mobilité interrégionale, des capacités à former un personnel compétent par les institutions d'enseignement, à soutenir le développement des entreprises.