





MOT DES COPRÉSIDENTS	2
MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL	3
AVANT-PROPOS	4
LE CONSEIL D'ADMINISTRATION	6
PLANIFICATION DES ACTIVITÉS	8
FAITS SAILLANTS 2012-2013	10
RAYONNEMENT	20
OFFRE DE SERVICES	26
REPRÉSENTATIVITÉ ET CRÉDIBILITÉ DU COMITÉ	29
ACRONYMES	32



Table des matières



Mot des coprésidents

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines (CSMO Mines) a poursuivi cette année les activités entreprises au cours des années précédentes et a revu ses enjeux stratégiques pour la période 2013-2016. En effet, le Comité a toujours à cœur de prendre en compte l'évolution des besoins des entreprises minières qui devront demeurer alertes face aux défis qui se posent à elles tels que la situation mondiale face à l'offre et la demande des métaux ou encore, plus localement, le vieillissement de la population ou la modification du modèle des redevances.

Bien que l'industrie minière opère dans un secteur cyclique, le CSMO Mines continuera d'être un centre de réflexion, de concertation et d'action visant à équilibrer l'offre et la demande de main-d'œuvre compétente pour contribuer à la viabilité et au développement de l'industrie des mines. Afin de réaliser cette mission, les administrateurs et l'équipe de permanents ont identifié des enjeux qui répondent et répondront aux besoins actuels et futurs de l'industrie minière.

C'est d'ailleurs pourquoi le CSMO Mines et le Gouvernement du Québec (Emploi-Québec) ont commandé la réalisation d'une version actualisée de l'étude d'estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec, sur un horizon 2012-2021. Les conclusions de cette étude, publiées en novembre 2012, démontrent hors de tout doute les besoins importants de main-d'œuvre au cours des prochaines années. Pour l'année de référence 2011, on dénombrait 26 entreprises en opération alors que les estimations démontrent qu'il y en aura 45 en 2021. En 2011, on dénombrait 10 600 employés dans les entreprises en opération alors que 18 500 seront requis en 2021.

Dans l'industrie minière du 21^e siècle, la technologie occupe une grande place. C'est pourquoi les futurs besoins en main-d'œuvre spécialisée deviendront prioritaires. Notre industrie est désormais à l'avant-garde en matière de santé et sécurité au travail. Les nouveaux travailleurs seront des spécialistes dans leur domaine respectif. Dans ce contexte, le rôle du CSMO Mines est plus que jamais d'actualité puisque ces réalités doivent être prises en compte pour le recrutement à l'extérieur des bassins traditionnels ainsi que pour le développement et le maintien d'une main-d'œuvre efficace.

En tant qu'administrateurs, nous avons identifié les enjeux prioritaires du CSMO et, cette année, nous contribuerons à la mise en œuvre de ceux-ci. Donc, l'accroissement de la visibilité de l'organisation, la promotion des métiers et des carrières du secteur minier, l'implication des partenaires et des membres du CSMO Mines dans les réalisations de l'organisation, le développement d'une offre de services innovante en fonction des besoins sont des thèmes que nous retrouverons à l'ordre du jour de notre organisme. De plus, le CSMO Mines s'associera à ses partenaires afin de commander une nouvelle mise à jour de l'étude sur l'estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec (horizon 2013-2022) qui inclura un recensement des structures d'emploi des entreprises minières.

Nous vous invitons à prendre acte des travaux 2012-2013 du Comité dans les pages qui suivent. Vous pourrez constater la contribution des actions posées cette année au développement de l'industrie minière du Québec.

Benoît Chassé

Coprésident patronal



Alain Croteau

Coprésident syndical





Mot du directeur général

C'est avec fierté que j'ai joint les rangs du CSMO Mines à l'automne 2012 à titre de Directeur général. Pour moi, il s'agit d'un retour aux sources car je suis originaire d'une ville minière et mon premier choix professionnel avait été orienté vers le secteur minier. Donc, je tiens à vous mentionner que je mettrai toute ma passion au service du développement du secteur minier dans un monde en transformation rapide.

L'industrie minière, qui est solidement implantée au Québec, vivra au cours des prochaines années des changements très profonds. Si la tendance se poursuit, le nombre de mines en exploitation augmentera de plus de 70% d'ici 2021. La majorité de ces mines seront localisées dans le territoire du Nord-du-Québec. Cela se traduira dans les faits par une demande accrue en main-d'œuvre spécialisée. Le secteur minier devra également composer avec des départs massifs à la retraite de personnel expérimenté dans un contexte de vieillissement de la population.

Face à cette situation, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines (CSMO Mines) n'a pas ménagé les efforts ces dernières années. Il est plus que jamais outillé adéquatement avec les réalisations et les projets de 2012-2013. En outre, nos outils technologiques de communication en constante évolution répondent de façon exemplaire à cette nouvelle réalité.

Les résultats que nous avons obtenus sont le fruit d'un travail soutenu de la part de l'équipe des employés du CSMO appuyés par les membres du CA. Je dois également souligner les réalisations et la vision de mon prédécesseur, M. Michel Bélanger, qui a contribué par son travail à amener le CSMO vers de nouveaux sommets. Par ailleurs, de nouveaux défis nous attendent en 2013-2014 et c'est en travaillant ensemble que nous saurons les surmonter.

Luc Baillargeon
Directeur général





Avant-propos

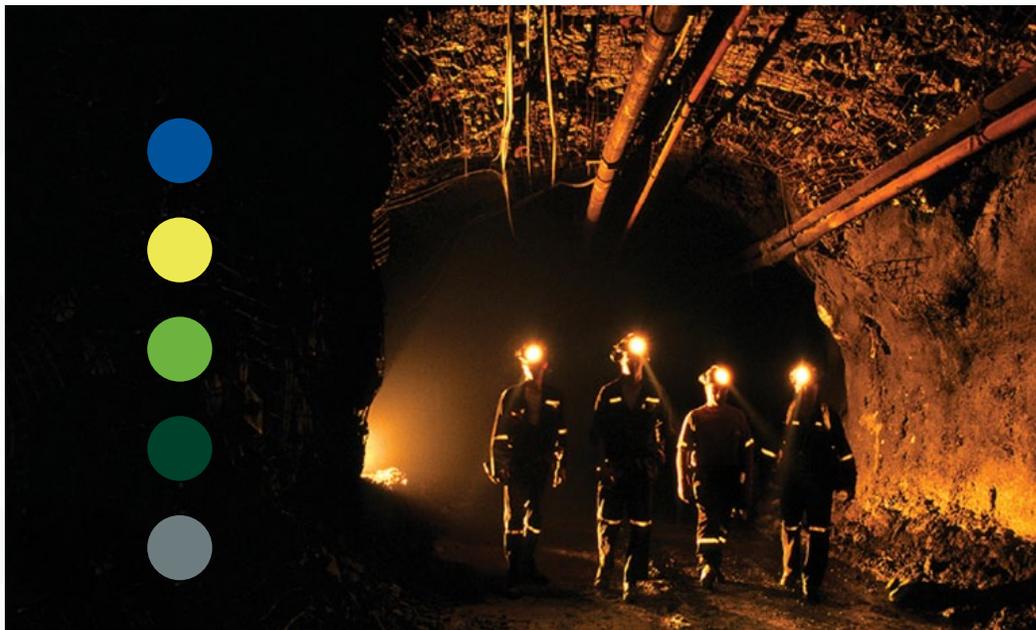
Le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines (CSMO Mines) est un organisme à but non lucratif, incorporé selon la partie III de la Loi sur les compagnies du Québec. Par définition, un comité sectoriel de main-d'œuvre est une structure de concertation à l'intérieur de laquelle des représentants d'entreprises et d'associations de travailleurs élaborent et mettent en œuvre des stratégies visant à résoudre les problèmes de main-d'œuvre communs aux entreprises d'un même secteur. Le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines applique cette définition de façon spécifique en répondant aux défis du développement et de la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et aux enjeux de la gestion des ressources humaines dans l'industrie minière. Soutenu financièrement par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), il est le trentième comité sectoriel à voir le jour au Québec.

Constitué en avril 2006, le CSMO Mines est un centre de réflexion, de concertation et d'action dont la mission est d'équilibrer l'offre et la demande de main-d'œuvre compétente pour contribuer à la viabilité et au développement de l'industrie des mines. Cette mission a été confirmée lors du dernier exercice de planification stratégique qui a eu lieu cette année.

Les interventions du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines peuvent viser l'un ou l'autre des mandats suivants :

- Développer l'offre de formation continue ;
- Identifier les besoins de l'industrie en matière de gestion des ressources humaines ;
- Élaborer des mesures permettant la stabilisation de l'emploi et la réduction du chômage dans le secteur ;
- Prendre en compte les problématiques des clientèles cibles au plan de l'emploi et proposer des pistes d'action ;
- Assurer la circulation de l'information dans le secteur.

Dans le prolongement des mandats qui lui sont confiés pour soutenir la croissance de l'industrie minière, le Comité sectoriel s'est fixé, lors du récent exercice de planification stratégique (2013-2016), l'objectif d'être, à l'horizon de 2016, «un acteur indispensable dans le développement d'une main-d'œuvre répondant aux besoins du secteur minier, perçu dans l'industrie comme un modèle pour le développement des compétences en milieu de travail, la qualification des travailleurs, la reconnaissance des compétences et l'intégration des nouveaux bassins de main-d'œuvre».





●●●●● LE CONSEIL
D'ADMINISTRATION



Le conseil d'administration

La représentativité du secteur au sein du conseil d'administration du Comité sectoriel de l'industrie des mines a été établie par résolution de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) (résolution #c/05-766).

Le conseil d'administration est composé paritairement de 8 représentants patronaux et de 8 représentants d'associations de travailleurs qui assurent la meilleure représentation possible des régions minières du Québec, des types de mines et des minéraux exploités.

Aux 16 administrateurs s'ajoutent des représentants du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS),

du ministère des Ressources naturelles (MRN), de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), du Conseil sectoriel des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM) et de l'Association de l'exploration minière du Québec (AEMQ). Ces derniers siègent à titre d'observateurs.

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

Au cours du dernier exercice financier, le conseil d'administration du Comité s'est réuni à 6 reprises.

Le Conseil d'administration 2012-2013

Représentants des entreprises

*Nicolas Bolduc

*Benoît Chassé, Coprésident

Raymond Cimon

Steve Gagné

Sylvain Gagnon

Sylvie Gingras

Jean Leroux

Martial Macameau

*Pierre Thibault, Secrétaire-trésorier

Pierre Guimont

Mines Agnico-Eagle, Division LaRonde (jusqu'au 24 avril 2012)

Xstrata

Association des mines d'amiante du Québec

ArcelorMittal Mines Canada

Cliffs Natural Ressources (depuis le 1 novembre 2012)

Gestion IAMGOLD Québec (jusqu'au 17 janvier 2013)

Association des entrepreneurs miniers du Québec (jusqu'au 17 janvier 2013)

Association des entrepreneurs miniers du Québec (depuis le 17 janvier 2013)

Association minière du Québec (jusqu'au 5 juillet 2012)

Mines Agnico-Eagle (depuis le 20 février 2013)

Représentants des travailleurs

*Alain Croteau, Coprésident

Nicolas Lapierre

*Alain Lampron

Jocelyn Lavoie

André Racicot

Guy Robert

Marc Thibodeau

*Réal Valiquette

Syndicat des Métallos (FTQ)

Syndicat des Métallos (FTQ)

Fédération de l'industrie manufacturière (CSN)

Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

Syndicat des Métallos (FTQ)

Fédération de l'industrie manufacturière (CSN)

Syndicat des Métallos (FTQ)

Syndicat des Métallos (FTQ)



Représentants gouvernementaux

Robert Giguère

*Chantal Bédard / Nadia Desjardins

Marie Talbot

Ministère des Ressources naturelles

Commission des partenaires du marché du travail

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Représentants de l'industrie

Valérie Fillion

Ryan Montpellier

Pascale Larouche

Association de l'exploration minière du Québec

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (jusqu'au 17 janvier 2013)

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (depuis le 17 janvier 2013)

Direction générale

*Michel Bélanger

*Luc Baillargon

(jusqu'au 1 novembre 2012)

(depuis le 2 novembre 2012)

*Membres du Comité exécutif

L'équipe de travail du CSMO Mines 2012-2013

Guy Auger

Michel Bélanger / Luc Baillargeon

Guyline Beaupré

Françoise Colombani

Sara Cortez

Michel Vachon

Gestionnaire de projets

Directeur général

Responsable des communications

Ajointe administrative

Agente de mobilisation Web - animatrice de communautés

Coordonnateur du développement des compétences





Planification des activités



Au cours de la dernière année, après une large consultation des partenaires, des entreprises et des travailleurs de l'industrie minière et deux ateliers de réflexion, les administrateurs du Comité ont finalisé la mise à jour de la planification stratégique triennale des activités 2013-2016.

Au terme de cet exercice, les administrateurs ont défini trois enjeux stratégiques prioritaires pour les 3 prochaines années desquels découlent 7 axes d'intervention :

Les enjeux :

- Accroître la visibilité du CSMO Mines et faire la promotion des métiers et des carrières de l'industrie ;
- Impliquer davantage les partenaires et les membres du CA dans les réalisations du CSMO Mines ;
- Développer une offre de services innovante en fonction des besoins de l'industrie.

Les axes prioritaires d'interventions :

- Développer une stratégie de communication du CSMO Mines au sein de l'industrie ;
- Développer une stratégie de communication auprès de clientèles cibles : jeunes, autochtones, femmes, immigrants ;

- Renforcer la collaboration avec tous les partenaires pour le développement d'actions communes en matière de recrutement et de formation continue de la main-d'œuvre ;
- Promouvoir la reconnaissance des compétences des travailleurs expérimentés, des acquis et des diplômes pour les métiers et carrières de l'industrie ;
- Poursuivre le développement de programmes de formation et de normes professionnelles répondant aux besoins de l'industrie ;
- Poursuivre les initiatives visant l'intégration de la main-d'œuvre autochtone dans les entreprises minières ;
- Développer des modèles d'intégration de nouveaux bassins de main-d'œuvre dans l'industrie.

Ces axes d'intervention permettront de cibler les orientations des futurs plans d'action annuels. Chacun de ceux-ci est élaboré avec la participation active des administrateurs. Les différentes pistes d'action annuelles sont discutées avec attention, puis elles se voient attribuer les moyens humains et financiers pour atteindre les cibles de résultats visés. Le Comité porte un intérêt particulier à la bonne utilisation des fonds publics que lui consent annuellement la Commission des partenaires du marché du travail.



The background features a grid of circles in various shades of green, yellow, and grey, creating a sense of depth and movement. In the foreground, there are several overlapping, swirling lines in shades of blue and green, forming a circular shape that frames the text.

● ● ● ● ● FAITS
SAILLANTS
2012-2013



Faits saillants 2012-2013

* indique qu'un document exhaustif est disponible sur le site Internet : www.csmomines.qc.ca/publications-etudes-sectorielles.html

** indique que plusieurs documents exhaustifs sont disponibles sur le site Internet : www.csmomines.qc.ca/information-miniere-normes-professionnelles.html

Mise à jour de l'analyse prévisionnelle des besoins de main-d'œuvre*

La mise à jour de l'étude prévisionnelle des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec 2012-2021 a été publiée à la fin novembre 2012.

Développé en 2010, le modèle prévisionnel des besoins de main-d'œuvre pour le secteur minier prévoyait que 5 600 postes seraient à pourvoir entre 2010 et 2015. La mise à jour du modèle révèle qu'en plus des emplois créés, le secteur minier aura besoin de plus de 10 000 personnes pour remplacer celles qui se retireront du marché du travail ou qui changeront de secteur d'activité, pour des besoins totaux de 18 600 personnes, dont 9 300 à pourvoir d'ici 2016.

Le Québec comptait 26 mines en développement ou en exploitation en 2011. Au prix moyen des métaux des trois dernières années, 8 nouvelles mines devraient émerger d'ici 2016, et 19 d'ici 2021.

Le nombre d'emplois miniers était de 10 600 en 2011, dont 2 800 (27 %) dans les activités d'exploration et de mise en valeur et 7 800 (73 %) en exploitation. Selon les nouvelles projections, le nombre d'emplois passera à 15 300 en 2016 et à 18 500 en 2021 (pour une hausse de 74 %, ou de 7 900 emplois). À ce moment, 80 % des emplois seront en exploitation minière.

En 2021, plus de la moitié des besoins de main-d'œuvre se feront sentir dans la région du Nord-du-Québec (57 %), qui deviendra la principale région minière avec 17 mines en développement ou en exploitation.

Les cinq principales professions demandées d'ici 2021 seront : Opérateur de machinerie lourde spécialisée (pelles et camions) (11 % des besoins de main-d'œuvre) ; Opérateur de machine dans le traitement du minerai (5 %) ; Journalier mine (5 %) ; Mécanicien de machinerie lourde (5 %) ; Mécanicien industriel (4 %).

Dans le but d'effectuer une nouvelle mise à jour de l'étude prévisionnelle des besoins de main-d'œuvre dans l'industrie minière sur un horizon 2013-2022, les partenaires du Comité Arrimage (Directions régionales d'Emploi-Québec de l'Abitibi-Témiscamingue, de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec, l'Institut national des mines, la CPMT et le CSMO Mines) procéderont dans les prochaines semaines à un nouveau recensement

des structures d'emplois des entreprises minières en opération (année de référence 2012). Les variables économiques du modèle seront également mises à jour.

Les nouvelles données estimées qui émergeront du modèle prévisionnel auront des impacts significatifs sur les organisations et les individus. Elles permettront aux partenaires une meilleure organisation des efforts en termes de réponses régionalisées aux besoins de main-d'œuvre, de développement des compétences, de besoins de formations initiales et de promotion des métiers et des carrières du secteur.

La norme professionnelle «mineur/mineuse sous terre», standard pour l'industrie et les travailleurs**

Une norme est formée de compétences qui décrivent l'exercice du métier. En plus de servir de référence professionnelle, une norme permet de mettre en place un Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). Elle permet, en outre, la création d'un système de Reconnaissance des compétences des travailleurs expérimentés (RCMO).

La norme professionnelle Mineur/mineuse sous terre a été inscrite au Registre des compétences le 1^{er} mars 2012. Elle est, à ce jour, la seule norme développée par le CSMO Mines pour le secteur minier.

Elle a été élaborée à la demande de l'industrie et des travailleurs du secteur. Un comité d'experts composé de mineurs d'expérience a élaboré la norme et le guide d'apprentissage. Un comité d'orientation formé de représentants de l'industrie, des syndicats, des travailleurs et d'organismes a supervisé et approuvé les travaux du comité d'experts.





Les outils d'évaluation du processus de reconnaissance des compétences (RCMO), testés en juin 2012 en collaboration avec des évaluateurs du CFP de Val-d'Or et du CFP de la Baie-James, ont été validés par la CPMT.

Efforts d'implantation du PAMT

Toutes les entreprises minières sous terre et plusieurs entrepreneurs miniers ont été rencontrés individuellement à de multiples reprises. Tous les responsables RH, les formateurs et les gestionnaires rencontrés ont convenu avoir de l'intérêt pour l'implantation du PAMT en milieu de travail.

Peu d'entreprises veulent actuellement mettre en place les mécanismes d'implantation d'un PAMT. Bien que le CSMO Mines ait présenté la simplicité de l'ensemble du processus et le soutien financier prévu à cet effet, les entreprises intéressées conservent toujours quelques appréhensions envers l'administration et l'organisation du processus.

Les rencontres plus avancées avec 3 entreprises n'ont pas encore porté ses fruits. Certaines minières entrevoient faire un banc d'essai avec quelques candidats avant de se commettre plus à fond. Par ailleurs, il est à prévoir que plusieurs projets en démarrage (Abitibi et Nord-du-Québec) utiliseront massivement le PAMT au stade de l'embauche entre 2013-2015. L'implantation de la RCMO et du PAMT dans les entreprises «start-up» peut être plus porteuse que dans les minières établies, qui ont déjà souvent leur programme de formation.

Comme incitatif pour l'implantation de la norme dans les entreprises, le CSMO Mines envisage l'embauche d'une personne-ressource d'expérience issue du secteur minier ayant des connaissances approfondies de l'exploitation minière. Elle agirait sur le terrain en travaillant conjointement avec l'équipe sur place (RH/formation) et verrait à faciliter toutes les étapes (administratives, financières et logistiques) de démarrage du PAMT.

Il est primordial pour le CSMO Mines de poursuivre en 2013-2014 son travail de promotion et de soutien aux initiatives d'intégration de la norme.

Reconnaissance des Compétences professionnelles (RCMO)

La reconnaissance des compétences des travailleurs expérimentés (RCMO) en vertu de la norme a retenu l'attention des entreprises consultées, qui y voient un bon outil de rétention. Par ailleurs, pour les travailleurs expérimentés, la RCMO représente une reconnaissance officielle de leurs compétences. La plupart des entreprises ont besoin de plus de temps pour s'impliquer dans cette démarche.

Nous avons pu enclencher le processus d'évaluation des compétences en vertu de la norme pour cinq (5) travailleurs miniers. Trois (3) d'entre eux proviennent de la mine Kiena (Wesdome) de Val-d'Or, tandis que les deux (2) autres sont des employés de la mine Bracemac-McLeod, appartenant à Xstrata Zinc à Matagami.

Le 5 mars 2013, ces premiers diplômés de la RCMO du Québec ont vu leurs certificats à l'étape de l'impression. Ces travailleurs miniers se verront décerner leur certificat de conformité à la norme mineur/mineuse sous terre ce printemps. Nous procéderons alors à la remise officielle des diplômes. Nous profiterons de cette occasion pour publiciser l'évènement dans un journal abitibien.

La certification favorise la mobilité des travailleurs et leur reclassement. Dans cette optique, une démarche est entreprise auprès de mines souterraines dont l'exploitation a cessé ou cessera bientôt pour explorer la possibilité de certifier leurs mineurs en vertu de la norme (via le processus de RCMO) afin de faciliter leur reclassement.

Reconnaissance des acquis et compétences (RAC) du programme de formation «extraction du minerai» vs la reconnaissance des compétences professionnelles (RCMO) de la norme «mineur/mineuse sous terre»

Les travaux d'accueil et de développement de la norme professionnelle québécoise «mineur/mineuse sous terre» ont révélé clairement qu'il «peut» y avoir une reconnaissance mutuelle des compétences professionnelles et académiques pour les «mineurs/mineuses sous terre».



Le CSMO Mines a positionné la norme mineur/mineuse sous terre dans le trio de projets pilotes retenus par la CPMT et le MELS pour vérifier l'adéquation éducation-emploi.

Les 28 et 29 août 2012, à Val-d'Or, s'est tenu une rencontre d'un comité de travail regroupant des représentants des minières, des commissions scolaires, du MELS, de la CPMT et du CSMO Mines. Les travaux du comité de travail ont porté sur l'analyse comparative de la norme professionnelle des «mineurs/mineuses sous terre» et du programme d'étude professionnelle «Extraction de minerai». Les rencontres ont permis de dresser des équivalences entre les compétences du DEP et celles de la norme, ce qui permet d'envisager une éventuelle reconnaissance mutuelle des compétences.

Le rapport final et les conclusions de cette analyse comparative devraient paraître dans les prochaines semaines.



Analyse du métier d'opérateur/opératrice d'équipement minier motorisé pour les mines à ciel ouvert : premier pas vers l'élaboration d'une norme professionnelle pour ce métier*

Une analyse du métier d'opérateur/opératrice d'équipement minier motorisé pour les mines à ciel ouvert a été réalisée par le CSMO Mines en collaboration avec l'INM et le MELS.

Cette analyse a été effectuée dans le cadre de la possibilité d'élaborer une norme professionnelle, un programme d'apprentissage en milieu de travail et un programme de formation initiale pour ce métier.

Pour effectuer cette analyse, le CSMO Mines a consulté des spécialistes du métier provenant de chacune des entreprises minières qui exploitent actuellement une mine de surface au Québec, en prenant la précaution de recourir à des spécialistes représentatifs de chacun des types d'équipements miniers utilisés.

Nous avons validé, par l'envoi d'un questionnaire, l'intérêt de 25 entreprises minières en exploitation ou en développement de sites minières à ciel ouvert pour l'utilisation d'un PAMT lié à une norme professionnelle pour ce métier.

À ce jour, 10 questionnaires ont été complétés et signés et, de ce nombre, 100% des mines actives au Québec ont répondu au sondage.

À la question «Combien de nouveaux travailleurs seraient visés par le PAMT au cours des 3 prochaines années ?», les réponses des entreprises sondées totalisent 940 travailleurs, donc ententes potentielles liées à la norme «mineur de surface» et ses outils. Toutes les minières à ciel ouvert existantes y voient un réel bénéfice.

Il est à noter qu'actuellement, il n'y a que 5 mines à ciel ouvert en exploitation au Québec. Nos études prédisent qu'il y en aura 19 de plus d'ici 2021. Or, les consultations du CSMO mines ont montré que le potentiel d'implantation de cette nouvelle norme est meilleur dans de nouvelles installations minières. Les minières devant débiter leurs opérations d'ici 2013-2014 se disent très concernées par l'opportunité d'un PAMT pour les opérateurs de machinerie lourde dans les mines à ciel ouvert.

La pertinence de l'élaboration de la norme québécoise pour ce métier par l'accueil de la norme canadienne «mineur de surface» est manifeste.

Le métier d'opérateur ou d'opératrice d'équipement minier de surface sera le plus en demande au Québec au chapitre des besoins de main-d'œuvre du secteur minier pour la prochaine décennie. Les programmes d'études existants ne sont pas en adéquation avec les tâches des opérateurs de machinerie lourde dans un contexte de mines à ciel ouvert et le nombre de diplômés ne permet pas de répondre aux besoins actuels et futurs. De plus, le nouveau programme de formation initiale dédié au métier d'opérateur ou d'opératrice d'équipement minier de surface ne verra probablement le jour qu'en 2015. Il faudra donc un certain temps avant qu'il produise ses



effets. Un PAMT contribuera à solutionner les besoins de main-d'œuvre qualifiée. De plus, le fait d'accueillir la norme canadienne facilitera la reconnaissance mutuelle des compétences liées au métier entre le Québec et les autres provinces canadiennes et contribuera à la mobilité de la main-d'œuvre dans un contexte d'évolution rapide des projets miniers.

Le CSMO Mines est prêt à aller de l'avant avec l'élaboration de la norme professionnelle québécoise, mais attend pour procéder d'avoir l'aval de la CPMT. Au cours de la prochaine année, le CSMO Mines redoublera d'efforts pour consolider les appuis du secteur et espère pouvoir débiter le développement de cette norme.

Programme de formation MELS «Opérateur/opératrice d'équipements miniers pour les mines à ciel ouvert»*

L'analyse des programmes de formation professionnelle existants, particulièrement «Conduite de machinerie lourde en voirie forestière» et «Conduite d'engins de chantier», réalisée en 2010-2011, a démontré un écart entre les compétences recherchées par les minières et les compétences visées par les programmes de formation considérés.

Fort de ce constat, et appuyé par les perspectives des besoins de main-d'œuvre, le CSMO Mines a exercé des représentations auprès de l'Institut national des mines et du MELS.

Celles-ci ont conduit à la réalisation d'une analyse de profession conjointe pour le métier d'opérateur/opératrice d'équipement minier dans les mines à ciel ouvert.

Au terme de cette analyse de profession, le MELS a convenu, au début de 2012, d'aller de l'avant pour la création d'un programme de formation professionnelle spécifique afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre compétente de l'industrie minière.

Le développement du programme s'est poursuivi tout au cours de l'année. La partie théorique du programme est complétée.

L'analyse des besoins pour la partie pratique du programme de formation a conduit le MELS à envisager différents scénarios.

L'option de Mine-école, qui concentrerait la formation initiale et continue, semble être la meilleure et la plus viable à long terme.

Le MELS envisage de procéder à une étude de faisabilité technique et financière mesurant la viabilité à long terme d'un projet école à vocation minière pouvant regrouper la formation initiale (DEP) et continue en conduite d'équipements miniers surdimensionnés pour les mines à ciel ouvert. Un PAMT soutenu par une norme professionnelle pourrait éventuellement s'intégrer à ce projet.

Le MELS a demandé et obtenu la collaboration du CSMO Mines pour cette étude de faisabilité.

Cette étude devrait débiter au printemps 2013. La participation du CSMO Mines au comité directeur de l'étude lui permettra de suivre les travaux et facilitera les contacts avec les entreprises minières. Le CSMO Mines participera également à l'élaboration d'un questionnaire d'enquête destiné à connaître les besoins de formation continue de la main-d'œuvre des entreprises minières. Cette collecte de données permettra d'évaluer les besoins du parc d'équipements. Le CSMO Mines supportera également le MELS pour la validation des équipements de simulation de conduite à acquérir pour la formation.

Étude de pertinence «mécanicien/ mécanicienne de machinerie lourde»*

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines a réalisé, conjointement avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'aménagement forestier, une étude de pertinence et de faisabilité sur la transformation du régime d'apprentissage «mécanicien/mécanicienne d'engins de chantier» en norme professionnelle «mécanicien/mécanicienne d'équipement lourd».

Le rapport final de cette étude a été livré fin avril 2012 et est disponible sur site Internet du CSMO Mines.

L'étude de pertinence a fait ressortir le fait que, contrairement à d'autres secteurs, les entreprises du secteur des mines n'utiliseraient que très peu, voire pas du tout, le PAMT «mécanicien/mécanicienne d'engin de chantier» et ne sont pas ou peu intéressées par une norme professionnelle de «mécanicien/mécanicienne



d'équipement lourd». L'étude a également permis de constater que la majorité des entreprises de notre secteur utilisent d'autres moyens de formation pour développer les compétences des «mécaniciens d'engins de chantier». Au regard des résultats de l'étude de pertinence, le CSMO Mines a résolu de ne pas s'impliquer dans le transfert du PAMT «mécanicien d'engin de chantier» en norme professionnelle de «mécanicien/mécanicienne d'équipement lourd ».

Analyse du métier d'opérateur/opératrice de machine dans le traitement de minerai : premier pas vers l'élaboration d'une norme professionnelle pour ce métier*

Le CSMO Mines a réalisé une analyse du métier d'opérateur/opératrice de machine dans le traitement de minerai.

Cette analyse a été effectuée dans le cadre de la possibilité d'élaborer une norme professionnelle et un Programme d'apprentissage en milieu de travail pour ce métier.

L'analyse de ce métier reflète fidèlement les renseignements recueillis auprès des spécialistes du métier au moyen de visites, d'entrevues et d'un atelier d'analyse du métier. Les 9 entreprises représentées à l'atelier provenaient de trois régions administratives différentes (Abitibi, Nord-du-Québec et Saguenay). Elles effectuaient le traitement de 6 minerais différents (or, zinc, cuivre, argent, niobium et lithium).

Nous avons procédé à un sondage auprès des minières existantes quant à leur intérêt de voir naître une norme et ses outils pour le métier d'opérateur de machine de traitement de minerai.

À ce jour, 18 entreprises ont répondu positivement au sondage. Les réponses des entreprises au questionnaire montrent qu'un total de 520 ententes (PAMT) potentielles pourrait être atteint.

La pertinence de l'élaboration de la norme québécoise pour ce métier par l'accueil de la norme canadienne «opérateur/opératrice de machine dans le traitement du minerai» est manifeste.

Un seul centre de formation au Québec offre le programme de DEP avec un taux de 35 finissants

annuellement et un besoin de main-d'œuvre estimé à 1 000 au cours des 10 prochaines années. Un PAMT en vertu d'une norme professionnelle viendrait combler le manque de diplômés spécialisés. L'option d'un tronc commun en opération de machines est envisagée par le MELS comme solution à moyen terme. Un PAMT serait encore là une solution salutaire, car il permettrait de fournir la spécialisation nécessaire aux finissants du tronc commun.

Considérant que chaque mine ou presque opère son propre concentrateur, on peut considérer que le passage de 26 à 45 mines de 2011 à 2021 pourra se traduire par l'ouverture d'un nombre semblable d'usines de traitement de minerai. Or, les consultations du CSMO Mines ont montré que le potentiel d'implantation de cette norme est meilleur dans de nouvelles installations minières. Il est urgent d'élaborer cette norme professionnelle et ses outils avant que ces entreprises aient eu le temps d'intégrer des programmes de formation «maison» et avant qu'un PAMT ne soit disponible pour ce métier.

Le CSMO Mines est prêt à aller de l'avant avec l'élaboration de la norme professionnelle québécoise, mais attend pour procéder d'avoir l'aval de la CPMT. Au cours de la prochaine année, le CSMO Mines redoublera d'efforts pour consolider les appuis du secteur et espère pouvoir débiter le développement de cette norme.

Intégration des autochtones au marché du travail minier : Modèle DREAM/Formation «L'Essentiel des mines»*

Les populations autochtones représentent un bassin appréciable de ressources humaines pour l'industrie minière. En effet, plusieurs communautés sont situées près de mines en exploitation, de zones d'exploration ou de développements miniers. Dans bien des cas, des ententes entre les entreprises et les communautés impliquent l'embauche de main-d'œuvre autochtone.

Nous avons poursuivi la promotion du modèle DREAM (Développement, Rétention et Emploi de la main-d'œuvre autochtone dans l'industrie minière), créé par le CSMO Mines, en collaboration avec la CDRHPNQ. Ce modèle s'appuie en partie sur un programme de formation d'employabilité autochtone, «L'Essentiel des Mines», originalement développé par le Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM) et





l'Assemblée des Premières Nations du Canada pour être diffusé au Canada anglais et que nous avons fait traduire en français puis adapté pour être diffusé au Québec.

DREAM vise notamment :

- le développement de l'employabilité ;
- le développement des compétences ;
- l'intégration au marché du travail minier ;
- la coexistence de cultures différentes au sein des entreprises.

Le modèle a été présenté à plusieurs compagnies minières en exploitation ou en démarrage.

En 2012, deux compagnies minières d'Abitibi-Témiscamingue et la communauté autochtone située à proximité de leurs activités ont manifesté de l'intérêt pour DREAM. La formation d'une première cohorte devait débuter en juin 2012. Une des compagnies minières impliquées dans le démarrage de cette cohorte ayant du se retirer en raison d'une problématique de rendement de production à la mine, il n'a plus été possible de poursuivre le déploiement du programme DREAM pour cette cohorte, et tout a été remis à une date indéterminée.

Une compagnie minière dont les opérations se situent au Nord-du-Québec et trois communautés autochtones avoisinantes, qui avaient déjà manifesté en 2012 leur intérêt pour le programme DREAM, ont repris contact en 2013 avec le CSMO Mines et semblent toujours intéressées à la formation d'une première cohorte. Nous suivrons ce dossier dans les prochaines semaines.

Toutes les communautés autochtones et Inuits du territoire québécois qui ont des intérêts dans le développement de projets miniers ont été rencontrées en 2012 et connaissent le modèle DREAM. Nos constats sont que les communautés autochtones sont avides de participer au développement minier. Certaines nations sont mieux outillées que d'autres pour répondre aux attentes des minières. Le modèle DREAM est assurément un outil dont pourraient bénéficier un grand nombre d'autochtones dans leur désir de travailler pour l'industrie minière. C'est désormais à ces communautés que revient l'initiative de s'approprier le modèle, si elle le juge bénéfique pour une partie de leur population.

À la suite des diverses rencontres que nous avons eues avec les entreprises liées au secteur et à la lecture du contexte du développement minier, tout porte à croire qu'autant les communautés que les entreprises sont à la recherche de solutions individuelles pour favoriser l'intégration des gens des Premières Nations au marché du travail.

Le CSMO Mines prévoit poursuivre le travail de promotion du modèle auprès des employeurs et des communautés autochtones et demeure en tout temps disponible pour la mise en œuvre et le soutien administratif requis par le modèle.





Intégration des autochtones au marché du travail minier : Modèle DREAM/Formation sur la diversité culturelle : «Les saisons des peuples»

Pour répondre aux préoccupations exprimées par nos partenaires face à l'émergence de l'embauche d'autochtones et dans le cadre du modèle DREAM, le CSMO Mines, en partenariat avec l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, a développé deux formations distinctes d'une durée de 5 heures chacune : «Les saisons des peuples». L'une s'adresse à l'ensemble des travailleurs d'une exploitation minière, et l'autre est à l'intention du personnel de supervision de première ligne.

Par cette initiative, le CSMO Mines veut offrir à ses partenaires un outil supplémentaire d'intégration et de rétention pour l'accueil de travailleurs autochtones. Un comité avisé, composé de superviseurs et de travailleurs de l'industrie, s'est assuré que ces formations soient en lien avec la réalité du travail minier.

Le lancement des formations a eu lieu les 25 et 26 octobre 2012. Une vingtaine de personnes de dix entreprises ont assisté à la présentation destinée aux superviseurs. Il est à noter que seules des entreprises «start-up» étaient présentes. Des représentants de la CSOB, de la DREQ Abitibi-Témiscamingue, de Géologie Québec et de l'INM étaient également présents.

La présentation de la formation destinée aux employés a rejoint plus de 18 participants dans les installations de Val-d'Or de l'entreprise minière QMX Gold Corporation.

Dans les deux cas, les formations ont reçu un accueil au-delà des attentes. Nous travaillons présentement, de concert avec l'UQAT, à la promotion des deux formations auprès des entreprises (site web, placements médias, carton promotionnel, rencontres etc.).

À l'heure actuelle, la formation sur la diversité culturelle intéresse cinq entreprises minières. Des discussions ont été entreprises plus particulièrement avec l'une d'elles dans le but d'offrir la formation à leurs superviseurs de première ligne. Nous espérons débiter la formation des premières cohortes dans les prochaines semaines.

Transfert intergénérationnel des compétences

La récente étude des prévisions de besoins de main-d'œuvre dans l'industrie minière soulève que 30 % de la main-d'œuvre actuelle partira à la retraite dans les cinq prochaines années. Selon toute vraisemblance, l'industrie perdra non seulement des employés, mais aussi l'expertise acquise au cours des quatre dernières décennies par ces travailleurs. Dans bien des cas, il s'agit d'une expertise composée de savoirs tacites. Ces départs à la retraite contribuent directement au renouvellement de personnel. Afin de minimiser l'impact des départs à la retraite et de la perte d'expertise, il y a lieu de s'intéresser au transfert intergénérationnel des compétences par la mise à contribution des travailleurs/travailleuses expérimentés au développement des compétences en entreprise et la modernisation des référentiels des entreprises.

Le CSMO Mines a présenté à plusieurs entreprises du secteur le programme d'aide financière du FDRCMO : «Soutien à la mobilité interne de la main-d'œuvre dans les entreprises, notamment par le transfert intergénérationnel des compétences».

Quatre entreprises ont manifesté de l'intérêt et ont signifié l'urgence de la récupération des savoirs pour certains postes stratégiques ou pour la création de référentiels de formation en lien avec l'utilisation d'équipements miniers spécialisés. Cet intérêt s'est traduit par l'élaboration de 4 projets concrets, qui présentent les problématiques et les besoins spécifiques de ces entreprises minières et concernent une quinzaine de postes de travail distincts.

Ces quatre projets individuels devaient faire l'objet d'un projet global de demande de financement au FDRCMO. Cette demande n'a pu être déposée car, sous la forme proposée, le projet n'était pas admissible à ce programme de subvention du FDRCMO.





Les projets présentaient des approches et des problématiques différentes et auraient dû être présentés sur une base individuelle aux conseillers aux entreprises d'Emploi-Québec, qui ont pour mandat de les guider vers les programmes et services qui leur permettraient de les réaliser.

Le CSMO Mines poursuivra l'an prochain la promotion de ce programme et s'appliquera à identifier les problématiques communes aux entreprises du secteur en ce qui concerne le transfert intergénérationnel des compétences et la modernisation des référentiels en lien avec les départs à la retraite. Le but visé est la réalisation d'un projet avec une approche dynamique sectorielle qui permettra d'apporter un soutien à ces entreprises.

Acquisition de la formation de base par des personnes en emploi

Généralement, les minières exigent un DES (secondaire 5) à l'embauche d'un nouvel employé, même si les conditions d'admission au DEP pour exercer plusieurs des métiers du secteur requièrent un diplôme de secondaire 3.

Les prévisions des besoins de main-d'œuvre de l'industrie minière indiquent qu'il faudra procéder à l'embauche de 9 300 nouveaux travailleurs au cours des cinq prochaines années. Devant cette réalité, l'industrie devra ajuster ses exigences minimales d'embauche et permettre, en situation d'emploi, l'acquisition des compétences manquantes au diplôme de secondaire 5.

En 2012-2013, le CSMO Mines a poursuivi, tout au long de l'année, ses activités de promotion et a proposé aux entreprises ce programme d'«Acquisition des compétences de base» à multiples occasions. Il n'a suscité à ce jour aucun intérêt des entreprises ou de leurs travailleurs. Nous croyons qu'il est trop tôt pour les entreprises de considérer un tel projet. Il y a en ce moment suffisamment de gens formés pour combler les besoins en personnel du secteur, cela ne semble donc pas constituer une avenue présentement considérée par les entreprises rencontrées.

Le CSMO Mines estime que cette mesure de soutien reste pertinente, et ce particulièrement afin de permettre la progression en emploi et l'embauche de personnel n'ayant pas encore un diplôme de base. C'est

particulièrement le cas pour les entreprises du secteur qui prévoient intégrer dans leur structure d'emploi la clientèle autochtone.

Il est essentiel que le CSMO Mines poursuive ses activités de promotion auprès de ses partenaires dans les mois à venir.

Pour une deuxième année consécutive, regroupement majeur au sein d'un pavillon minier au Salon de l'Éducation/Emploi de Montréal

Avec l'objectif d'encourager et de soutenir la participation des partenaires de l'industrie à se regrouper lors des salons et forums pour l'emploi, le CSMO Mines a coordonné, pour une 2^e année consécutive, le regroupement de 25 kiosques de partenaires des secteurs de l'éducation, des mines, associatifs et gouvernementaux au sein d'un pavillon minier au Salon National de l'Éducation/Emploi de Montréal. Cette année, plusieurs nouveaux partenaires se sont intégrés au regroupement.



Avec l'idée de «semer aujourd'hui pour récolter demain», le CSMO Mines a proposé aux partenaires un espace d'animation portant sur des thématiques liées au développement de l'employabilité. Cette année le «Boulevard des mines» joignait à la fois le monde de l'éducation et de l'employabilité.

Une première cette année: les chercheurs d'emploi avaient la possibilité, pour une durée limitée, de transmettre leur CV en ligne, via notre site internet, aux partenaires de l'industrie présents au Salon.

Le regroupement a permis une nouvelle fois de créer une synergie entre les partenaires de l'industrie, tout en offrant une visibilité majeure et en proposant une image de cohérence dans le secteur minier.



Websérie «Héros des mines»

Le CSMO Mines a produit une websérie «Héros des mines» qui a été mise en ligne sur le site Internet du CSMO Mines via le canal Youtube du Comité et qui est également disponible sur DVD.

Cette websérie raconte, par des situations fictives en milieu de travail, des facettes méconnues des métiers ou des problèmes liés aux opérations de production. Cette série comble la demande grandissante des étudiants et des travailleurs à comprendre la réalité quotidienne des travailleurs miniers. Avec l'essor actuel de l'industrie minière et les nouveaux projets en formation, la demande pour des travailleurs spécialisés est croissante et ce, dans plus de 80 métiers et professions.

Collaboration intersectorielle

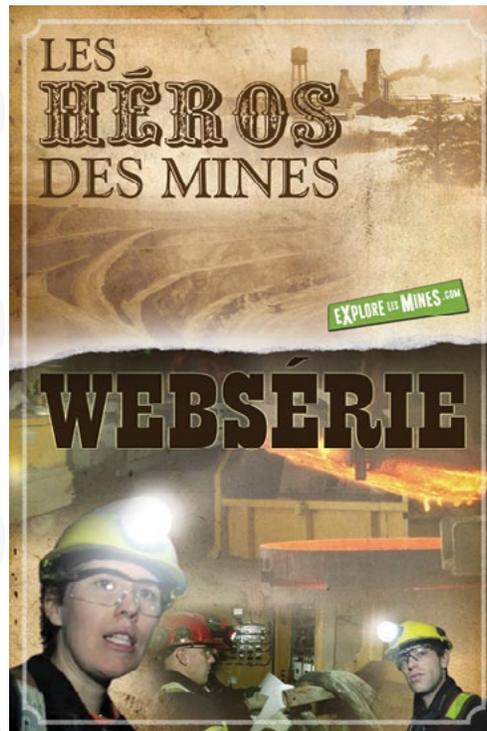
Au cours de la dernière année, nous nous sommes associés à EnviroCompétences (CSMO de l'environnement) qui a mené une enquête concernant l'impact du verdissement de l'économie sur les besoins de main-d'œuvre et de formation au Québec. Nous avons prêté notre concours à la validation du questionnaire. Au total, 21 compagnies minières ont complété le sondage sur un total de 68 entreprises.

Les résultats de cette enquête ont été publiés en mars 2013 et sont disponibles sur le site Internet d'EnviroCompétences : www.envirocompetences.org/media/publications/BouchardVincentSOM.pdf

La websérie présente 6 vidéos :

- «Blocage des lignes, débordement imminent» (deux mécaniciens de machinerie fixe à la mine souterraine Niobec au Saguenay) ;
- «Commande ultra spéciale : Foreuse de précision» (équipementier) ;
- «Claim 289» (tome 1 et tome 2) (explorateur minier) ;
- «Mission sous-niveau» (exploitation, deux arpenteurs mine souterraine Mouska en Abitibi);
- «Urgence au compresseur» (exploitation, deux électriciens à la mine souterraine Niobec, Saguenay)

Le DVD, produit à 2000 exemplaires, a été diffusé dans les écoles, les salons emploi grand public, les journées carrières et congrès «influenceurs».





●●●●● Rayonnement



Rayonnement

EXPLORE LES MINES .COM

Espace virtuel du CSMO Mines

Site Internet : maintenant deux entités distinctes

Pour des raisons d'efficacité, nous avons scindé le site Internet csmomines.qc.ca en deux. Afin de rejoindre nos clientèles cibles, nous avons créé un site distinct, exploreslesmines.com, qui est destiné aux chercheurs d'emploi et à la clientèle scolaire. Le site du Comité, csmomines.qc.ca, est maintenant réservé aux affaires corporatives. Cela a eu pour résultat des augmentations d'achalandages, sur tout du temps passé par les internautes sur chacun de nos sites (augmentation du nombre total de visites de 53 % par rapport à l'année précédente). Nous pouvons également mieux mesurer les résultats de nos actions.

Avant la création du 2^{ème} site, soit du 1^{er} avril au 31 juillet 2012, le Comité a eu :

- 95 898 visites sur son site unique Explore les mines/CSMO Mines.

Du 1^{er} août 2012 au 31 mars 2013, le Comité a eu :

- 187 680 visites, dont 52% en nouvelles visites sur son site Explore les mines, avec une moyenne de plus de 20 000 visites par mois ;
- 71 430 visites, dont 46% en nouvelles visites sur son site CSMO Mines, avec en moyenne 9 000 visites par mois.

Réseaux sociaux

Le Comité est de plus en plus suivi sur les réseaux sociaux, avec une augmentation significative du nombre de fans par rapport à 2011-2012 :

- 1 934 fans sur Facebook (+ 53%) ;
- 787 abonnés sur Twitter (+ 44%) ;
- 153 abonnés sur LinkedIn (+ 173%) ;
- 39 323 vues sur Youtube, une moyenne de 3 277 vues par mois (+ 63%).

Les bons coups des mines

Dans le cadre d'une rencontre avec le comité Affaires Publiques de l'AMQ, le CSMO Mines a informé les participants de la nécessité de partager leurs

succès avec la communauté d'internautes, particulièrement ceux qui ont des impacts positifs au plan social et communautaire. Depuis le début décembre, nous publions, sous l'onglet «Bons Coups des Mines», une nouvelle rubrique sur ce que l'industrie minière a de mieux à offrir.

Cette section est alimentée de façon régulière et mise à jour une fois par semaine.

Section Emplois du site exploreslesmines.com

Avec sa nouvelle localisation, la section emplois du site permet aux chercheurs d'emplois de retrouver les informations sur le marché du travail minier beaucoup plus facilement.

Le site compte quotidiennement entre 150 et 200 offres d'emplois. En mars 2013, nous avons battu un record avec 210 emplois affichés. Cela s'explique par le fait que nous comptons sur une collègue dont la tâche est orientée vers l'animation de cette section et par le nombre croissant d'entreprises qui nous envoient directement leurs offres d'emplois. Par ailleurs, l'Association Paritaire en Santé et Sécurité au Travail dans le Secteur minier (APSM) a placé un lien sur la page d'accueil de son site qui pointe sur la section Emplois de notre site exploreslesmines.com. Nous sommes par ailleurs la première référence du secteur minier (via Emploi Québec).

D'avril 2012 à mars 2013, les visites sur notre moteur de recherche d'emplois ont représenté 66 % du trafic total du site Explore les mines.

Microsite «Zoom minier»

Le microsite www.zoomminier.com, créé en 2012 pour le premier défi «Zoom minierreporters scientifiques», a été mis à jour pour l'édition 2013 du Défi, qui s'adresse cette année aux jeunes du secondaire de l'ensemble du Québec. Du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013, il y a eu 11 724 visites sur le microsite.



Applications pour iPhone, iPad et Android

Nos applications pour téléphones intelligents (iPhone et Android), lancées en 2011 ont été mises à jour en mars 2013. Nos clients demandaient une actualisation pour une meilleure alimentation en contenu provenant de nos sites web.

Les applications donnent accès au moteur de recherche d'offres d'emploi et permettent aussi de lire les actualités minières, visionner des vidéos et en connaître davantage sur l'industrie.

Présence dans les médias

Au cours de la dernière année, le Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie des mines a été cité dans plusieurs articles sur l'emploi, la formation et le phénomène de rareté de main-d'œuvre par divers médias.

Avec des entrevues à la télévision et à la radio ainsi que dans les petits et grands journaux, le CSMO Mines a rayonné comme étant une source fiable et crédible d'information sur la situation de la main-d'œuvre minière et les perspectives d'emploi dans le secteur minier. Le CSMO Mines a également utilisé ces opportunités pour faire connaître sa mission, son offre de service et les outils qu'il développe.

Cette liste ne se veut certainement pas une énumération exhaustive des présences médiatiques du CSMO Mines, mais bien une recension sommaire des événements dignes de mention.

- Plusieurs entrevues pour la presse écrite en particulier Le Soleil, La Presse et le journal Les Affaires

- Plusieurs entrevues dans les médias électroniques : TVA, Radio-Canada et Canal Argent, Jobboom.com

Infolettres, communiqués de presse, placements média

Infolettres

En 2012-2013, le CSMO Mines a publié et diffusé 4 infolettres destinées à la fois à ses partenaires corporatifs et aux personnes du public en général qui se sont inscrits via le site internet du Comité pour la recevoir. Ces infolettres présentent les dernières réalisations et les activités à venir du CSMO Mines ainsi que ses nouveaux services. Le CSMO Mines prévoit continuer, voire intensifier la diffusion d'infolettres en 2013-2014.

Communiqués de presse

En 2012-2013 le CSMO Mines a transmis à au moins 5 reprises un communiqué de presse à différents médias pour présenter ses activités.

Placements média

Depuis presque 1 an le CSMO Mines a une visibilité (bandeau, îlot) sur le site Internet «LaPresse.ca»/section «Affaires» : <http://affaires.lapresse.ca/cv/industrie-miniere/>

Le CSMO Mines a annoncé en 2012-2013 plusieurs de ses activités, réalisations et offres de service dans des insertions publicitaires d'1/3 de page dans le journal «Abitibi Express».





Le CSMO Mines a également une visibilité sur la section métiers du site Internet de Jobboom : <http://www.jobboom.com/carriere/decouvrez-un-metier-technicien-en-metallurgie/>

Grandes conférences Les Affaires

Dans la série des «Grandes conférences Les Affaires», la conférence «Positionnez-vous sur l'échiquier Plan Nord» s'est tenue à Montréal le 27 septembre 2012. Dans le cadre de cet événement, le CSMO Mines a fait une présentation sur le thème : Modèle Dream : aspects entrepreneuriaux.

Cette présentation a fait l'objet d'un article dans le journal Les Affaires au début novembre 2012.

Diffusion d'information dans les commissions scolaires, les Centres locaux d'Emploi-Québec (CLE) et les carrefours-jeunesse-emploi

La diffusion du matériel promotionnel du CSMO Mines (dépliants, affiches, cartes postales et le guide «50 carrières de l'industrie minière») s'est poursuivie en 2012-2013, particulièrement auprès des conseillers en orientation des écoles secondaires et des agents et conseillers d'aide à l'emploi. Les outils promotionnels du CSMO Mines ont également été diffusés à différentes clientèles dans les journées carrières, les salons «grands publics» et «formation-emplois» et les événements «influenceurs».

Défi scolaire «Zoom Minier»

Dans le but de créer un concours scientifique pour les étudiants de niveau secondaire, le CSMO Mines et l'Institut national des mines ont créé, en 2012, le défi vidéo «Zoom Minier». Réservé en 2012 aux jeunes du secondaire des 3 principales régions minières, il s'adresse cette année aux jeunes du secondaire de toute la province.

Le CSMO Mines a redoublé d'effort pour promouvoir ce défi auprès des commissions scolaires et des organismes jeunesse: production d'un feuillet promotionnel, lettres aux directions des services éducatifs dans plus de 400 écoles, insertion promotionnelle dans le magazine papier et en ligne de l'Association pour l'enseignement de la science et de la technologie au Québec, distribution directe selon

la liste de clientèle de la Boîte à science de Québec, promotion directe et remise d'information directement dans les écoles, présentation du projet aux professeurs et aux élèves lors des animations Mines et vie et promotion dans les salons et les événements.



Pour participer à ce défi, les jeunes doivent réaliser un reportage scientifique d'une durée de 2 à 3 minutes sur les mines, les minéraux et l'aspect humain de la filière minière dans la vie de tous les jours. Les thèmes proposés en 2013 sont : l'industrie minière et le développement responsable ; la main-d'œuvre, vraie ressource première de l'industrie minière ; les minéraux et les sports ; les minéraux et la santé ; les minéraux et l'alimentation et les mines et les sciences de la Terre.

Les jeunes peuvent utiliser une caméra vidéo ou tout autre dispositif pouvant créer un document vidéo d'une qualité acceptable.

Cette année, le défi a été lancé début février 2013. Les jeunes du Québec peuvent consulter sur le site www.zoomminier.com pour les règlements du défi, soumettre leur reportage vidéo et voter pour leur vidéo préférée à partir du nouveau site. Les gagnants seront récompensés lors d'une journée spéciale prévue à cet effet à Québec le 25 mai 2013.

En date du 31 mars, nous comptons 140 inscriptions. Nous avons donc largement dépassé l'objectif que nous avons fixé pour l'édition 2012-2013 qui était de 40 projets.

Promotion des métiers et des carrières dans les écoles secondaires

Avec l'objectif d'augmenter le nombre d'inscription aux programmes de niveau collégial et universitaire en lien avec le marché de l'emploi minier, l'activité de découverte scientifique «Mines et vie», créée par le CSMO Mines en collaboration avec l'INM et la Boîte à science, a été présentée aux étudiants des secondaires 4 et 5 dans 6 régions du Québec.





À la suite d'une entente de partenariat avec le Conseil du développement du loisir scientifique (CDLS), des animateurs des différents CLS, formés par le CSMO Mines, ont sillonné les écoles secondaires du Québec avec les 4 trousseaux d'animations «Mines et vie» mises à leur disposition.

Au 31 mars 2013, 158 présentations ont été effectuées ou planifiées dans les classes des régions du Bas-St-Laurent, de l'Estrie, de l'Outaouais, de Montréal, de la Mauricie et de Québec. Près de 25 présentations supplémentaires seront effectuées en avril 2013. Au total, près de 4000 étudiants en sciences ont fait ou feront les expériences de la trousse et auront assisté à la présentation.

Promotion des métiers et des carrières dans les cégeps

Pour sensibiliser les étudiants des programmes de technique de génie mécanique et industriel aux opportunités de faire carrière dans l'industrie minière, le CSMO Mines a produit un atelier présentant l'industrie et ses emplois aux étudiants.

Jusqu'en mars 2012, le CSMO Mines a visité 9 cégeps dans 5 régions du Québec limitrophes aux régions minières.

C'était la première année d'essai pour les présentations dans les Cégep et le CSMO Mines a rencontré une réalité fort différente de celles des CFP. Le Comité souhaitait visiter un plus grand nombre de d'institutions collégiales, mais, compte tenu du nombre d'heures de cours spécialisés limité dans les Cégep, comparativement aux CFP, les enseignants sont plus réticents à recevoir des présentations en classe et ainsi perdre des heures d'enseignement. Le CSMO Mines adaptera sa stratégie de présentation pour les visites de 2013-2014.

Promotion des métiers et des carrières dans les centres de formation professionnelle

Le Comité a adapté la présentation pour les étudiants des centres de formation professionnelle directement visés par les besoins de main-d'œuvre du secteur. De nouveaux outils de promotion tels que les vidéos tournés dans les mines sur les métiers spécialisés du DEP ont été intégrés à la présentation.

En 2012-2013, le Comité a présenté l'atelier dans 5 régions du Québec (Saguenay-Lac-St-Jean, Bas-St-Laurent, Mauricie, Outaouais, Montréal). Les visites effectuées dans 21 CFP ont permis de rencontrer directement 3 200 étudiants des secteurs spécialisés critiques, par exemple la mécanique de machinerie lourde, l'électricité, la soudure. La tournée se poursuivra en 2013-2014.

Promotion des métiers et des carrières aux journées carrières et aux salons grand public «formation-emploi»

Le CSMO Mines a participé à 8 activités de promotion «grand public» (journées carrières et salons formation-emploi) dans 5 régions du Québec.

Participation à la première édition de «Québec Mines»

L'évènement «Québec Mines», qui s'est tenu en novembre 2012, est la première édition de la nouvelle formule du congrès annuel du ministère des Ressources naturelles (MRN) et se veut le carrefour des géosciences et des ressources minérales et la rencontre de tous ceux qui s'intéressent au secteur minier du Québec.

En plus d'une présence au salon des exposants, le CSMO Mines a animé, dans le cadre du volet «Carrefour de l'emploi et des carrières de l'industrie des mines», 10 ateliers pour informer les participants sur les emplois liés au processus de développement minier et donner des conseils visant à favoriser l'employabilité dans le secteur minier des chercheurs d'emploi. La participation à ces ateliers a été un succès ; environ 300 personnes y ont assisté.

Lors de cet évènement, les chercheurs d'emploi ont eu la possibilité, pour une durée limitée, de transmettre leur CV en ligne à 13 des entreprises présentes à l'évènement «Québec Mines», via notre site internet. De nombreux participants ont utilisé ce service.

Activités de promotion visant les influenceurs

Le CSMO Mines a participé aux colloques de l'OCCOPPQ et de l'AESTQ, au congrès de l'AQUISEP et a fait une présentation au «show case» scolaire du MRN.



Sensibilisation des gens des Premières Nations et des Inuits sur les métiers du secteur minier et la formation nécessaire pour accéder à l'emploi

Le CSMO Mines a visité, entre autres, les communautés de Uashat, Maliotenam, Matimekosh Lac-John et de Kawawachikamach sur la Côte-Nord ainsi que Lac Simon et Pikogan en Abitibi afin de sensibiliser les coordonnateurs RH aux possibilités d'emplois et les informer sur les compétences requises pour intégrer le marché du travail minier. Le CSMO Mines a également visité 3 communautés criées et participé activement à des rencontres avec les autorités scolaires et politiques de cette nation. Le modèle DREAM a été présenté à toutes ces communautés.

Pour l'intégration des jeunes à l'industrie minière, certaines communautés visitées mettent l'emphase sur l'inscription à des programmes d'études professionnelles recherchés par l'industrie (pour l'obtention d'un DEP). D'autres proposent à leurs membres un modèle d'intégration au travail minier, différent de DREAM, basé sur un programme de développement des compétences essentielles d'un autre secteur industriel. Nous demeurons néanmoins convaincus que plusieurs communautés pourront adopter le modèle DREAM afin de permettre à ceux et celles qui ne sont pas retenus pour un DEP d'atteindre le seuil de l'employabilité de l'industrie minière.

La promotion du modèle DREAM se poursuit auprès des nations autochtones voisines de projets miniers existants et en démarrage.





●●●●● **OFFRE DE
SERVICES**

●●●●● **REPRÉSENTATIVITÉ
ET CRÉDIBILITÉ
DU COMITÉ**



Offre de services

Assistance aux chercheurs d'emplois et aux employeurs

Depuis plus de quatre ans déjà, le CSMO Mines offre à toutes les entreprises du secteur minier la possibilité d'afficher leurs offres d'emploi gratuitement et facilement. Le site Internet Explorelesmines.com est régulièrement visité par des milliers d'internautes et le fait de centraliser les offres du secteur constitue une valeur ajoutée pour eux.

En 2012-2013, le CSMO Mines a publié quotidiennement entre 150 et 200 offres d'emploi sur son site Internet.

Entre les mois d'avril 2012 et mars 2013, le CSMO Mines a répondu à environ 600 courriels et 400 demandes téléphoniques des chercheurs d'emploi, des conseillers à l'emploi et des conseillers liés au domaine de l'éducation.

Il faut souligner qu'à partir de la page Facebook du Comité, des réponses quotidiennes sont soumises à la suite des commentaires et des questions des chercheurs d'emploi.

Processus de reconnaissance des compétences professionnelles

En vertu de la norme «mineur/mineuse sous terre» le CSMO Mines a la responsabilité de gérer le processus de reconnaissance des compétences professionnelles (RCMO) des travailleurs et travailleuses expérimentés exerçant le métier de mineur.

La reconnaissance permet de certifier que le travailleur maîtrise une ou plusieurs des 5 compétences principales de la norme. Le Comité garantit une évaluation juste et équitable pour tous les travailleurs qui font une demande de reconnaissance.

L'évaluation est gratuite et permet l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle délivré par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale lorsque toutes les compétences de la norme sont reconnues, ou d'une attestation ministérielle pour une reconnaissance partielle de ces compétences.

Dans le secteur minier, pour l'instant, il n'y a qu'une seule norme professionnelle, celle de mineur/mineuse sous terre, qui a été inscrite au registre des compétences le 1^{er} mars 2012.

Les travailleurs qui souhaitent faire reconnaître leurs compétences en regard de cette norme peuvent prendre connaissance de la norme professionnelle sur le métier de mineur/mineuse sous terre et s'informer sur la démarche à suivre en communiquant avec l'équipe du Comité ou en consultant le site internet du CSMO Mines csmomines.qc.ca/information-miniere-normes-professionnelles.html.

Soutien aux entreprises pour l'implantation d'un PAMT

Le CSMO Mines a pour mission d'informer et soutenir les entreprises pour l'implantation du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) relatif à la norme mineur/mineuse sous terre pour la formation d'un nouveau travailleur diplômé.

Le CSMO Mines peut renseigner les entreprises sur toutes les étapes (administratives, financières et logistiques) de démarrage du PAMT et sur le soutien financier disponible.

Sur demande, le CSMO Mines pourra éventuellement accompagner les entreprises dans le processus d'implantation. Les services offerts : Coaching RH – superviseurs/surintendants de formation, Formation des formateurs (compagnons), relation entre RH et Emploi-Québec pour entente/démarche, Coaching des services comptables pour crédit d'impôt.

Formation virtuelle interactive pour les compagnons en milieu de travail minier

En 2010-2011, le CSMO Mines, en partenariat avec le Cégep de Sainte-Foy, a développé une formation virtuelle interactive d'une durée de 15 heures en lien avec les compétences associées à la norme «Compagnon» développée par la CPMT sur l'apprentissage en milieu de travail. Les candidats «compagnons» reçoivent également le guide du compagnon, lequel décrit les différentes étapes de la formation des apprentis ainsi que des outils pédagogiques en soutien au travail de formateur du compagnon.



Lors des tournées d'information 2011-2012 du CSMO Mines dans les régions minières, cette formation a été présentée à plus de 80 partenaires de l'industrie qui ont démontré un réel intérêt pour cet outil.

L'adhésion à la norme mineur/mineuse sous terre est indissociable du compagnonnage puisque c'est sous ce régime d'apprentissage que s'opère l'acquisition des cinq compétences principales et de la compétence complémentaire identifiées au travail minier. Comme l'implantation de la norme mineur/mineuse sous terre tarde à s'inscrire dans les habitudes de formation des entreprises minières, il apparaît que le besoin d'outiller pédagogiquement les compagnons en milieu de travail minier ne soit pas présentement considéré comme une priorité pour les entreprises en opération du secteur.

Par ailleurs, plusieurs entreprises rencontrées sont présentement en phase de démarrage de projets et ne sont pas immédiatement interpellées par ce programme. Le CSMO Mines espère cependant que très bientôt cela fera partie de leurs priorités.

Les efforts de promotion et de rappel du CSMO Mines devront se poursuivre.

Le CSMO Mines prévoit également développer des outils ou des stratégies d'aide à l'utilisation des technologies de formation à distance.

Formation sur la diversité culturelle/«Les saisons des peuples»

Le CSMO Mines, en partenariat avec l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, a développé deux formations distinctes sur la diversité culturelle en contexte minier d'une durée de 5 heures chacune : «Les saisons des peuples». L'une s'adresse à l'ensemble des travailleurs d'une exploitation minière, et l'autre est à l'intention du personnel de supervision de première ligne.

Les deux formations se veulent des outils de référence pour tous ceux et celles qui devront travailler dans un milieu de travail multiculturel. Par cette initiative, le CSMO Mines veut offrir un outil supplémentaire d'intégration et de rétention aux entreprises désirant accueillir dans leur structure d'emploi non seulement les autochtones, mais également des travailleurs provenant de nouveaux bassins de main-d'œuvre tels que les travailleurs

québécois issus de l'immigration et les clientèles féminines.

Ces formations sont mises à la disposition de toute organisation qui en fera la demande. Les entreprises intéressées à offrir la formation à leurs travailleurs ou leurs superviseurs peuvent communiquer avec le CSMO Mines.

Programme DREAM/formation l'Essentiel des mines

Le programme de formation pour les autochtones «Mining Essentials», élaboré par le Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM) et l'Assemblée des Premières Nations du Canada, est le cœur du modèle d'intégration DREAM. Cette formation est reconnue par l'industrie minière canadienne comme étant une base pour l'intégration au marché du travail minier. C'est autour d'elle que s'organise l'acquisition des compétences minières et de vie essentielles à l'intégration au travail dans l'industrie minière des gens des Premières Nations et des Inuits.

Originellement, la formation a été développée pour être diffusée au Canada anglophone. Le CSMO Mines en a fait effectuer la traduction en français et l'adaptation à la réalité québécoise des aspects concernant les lois et règlements sur la santé et sécurité du travail minier.

Cette formation de base de 240 heures permettra aux candidats autochtones d'acquérir des connaissances de base essentielles pour occuper un emploi dans le secteur minier et de développer des comportements et attitudes exigés par l'industrie en leur donnant la possibilité de compléter un stage rémunéré en industrie d'une durée minimale de 4 mois. Au terme d'un stage réussi, le candidat aura la perspective d'un emploi permanent, et la possibilité de poursuivre une formation académique ou professionnelle reconnue.

Les entreprises qui utiliseront ce programme en retireront plusieurs avantages et bénéfices soit: une participation à la formation et à l'évaluation des candidats avant leur embauche ; l'assurance de candidatures présélectionnées qui rencontrent les exigences minimales d'embauche; l'accessibilité à des bassins de main d'œuvre non-traditionnels ; le développement de travailleurs fiables résidant à proximité des projets miniers et un outil de développement durable



et de mise en œuvre d'engagements corporatifs.

Les entreprises et communautés autochtones désireuses d'utiliser ce programme pour la formation d'une cohorte de candidats peuvent communiquer avec le CSMO Mines qui leur apportera un soutien logistique et administratif.

Les entreprises peuvent s'informer sur le programme en consultant le site web www.csmomines.qc.ca dans la section Publications - Affaires autochtones.

«Mines et Vie» : Activité d'animation scientifique pour les étudiants de secondaire 4 et 5

Les perspectives des besoins de main-d'œuvre indiquent un déficit marqué de personnel issu de formations de niveau collégial et universitaire.

Dans le but d'encourager les jeunes du secondaire à poursuivre une carrière scientifique dans le secteur minier, le CSMO Mines et l'Institut national des mines ont collaboré en 2011-2012 à la création d'une activité d'animation scolaire de 60 à 75 minutes «Mine et Vie» destinée aux étudiants des secondaires 4 et 5 du secteur régulier avec profil scientifique.

Cette activité de découverte scientifique comprend une présentation sur le monde minier et les réalités du cycle minier, ainsi que deux expériences scientifiques développées avec la Boîte à sciences permettant aux élèves de faire leur propre découverte d'un gisement minéral et d'effectuer une expérience de traitement de drainage minier acide (DMA). Ces expériences sont en lien avec le programme scolaire.

Les écoles secondaires qui veulent faire bénéficier leurs étudiants de cette animation peuvent communiquer avec le CSMO Mines.





Représentativité et crédibilité du comité



Le CSMO Mines développe des partenariats avec les représentants du secteur minier, de l'emploi et de la formation en participant à des rencontres, à des colloques, à des réunions de travail ou à des présentations.

Participation

Au cours de la dernière année, le Comité a participé aux consultations de différents partenaires de l'industrie minière :

- 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) ;
- Comité Arrimage avec la 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, l'Institut national des mines et la Commission des partenaires du marché du travail sur la modélisation prévisionnelle des besoins de main-d'œuvre de l'industrie minière ;
- Conseil d'administration de l'Institut national des mines ;
- Production de documents pour le compte d'Emploi-Québec sur les perspectives sectorielles du marché du travail 2012-2021 et sur les professions en demande;
- Conseil d'administration de l'Association des entrepreneurs miniers du Québec.

Le Comité participe aux travaux de quelques comités des organisations du milieu minier:

- 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 ;
- Le Comité Action-Mines de la région du Nord-du-Québec ;
- Le sous Comité mines du Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue ;
- Le Comité des ressources humaines de l'Association minière du Québec ;
- Le Comité affaires publiques de l'Association minière du Québec ;
- Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière.

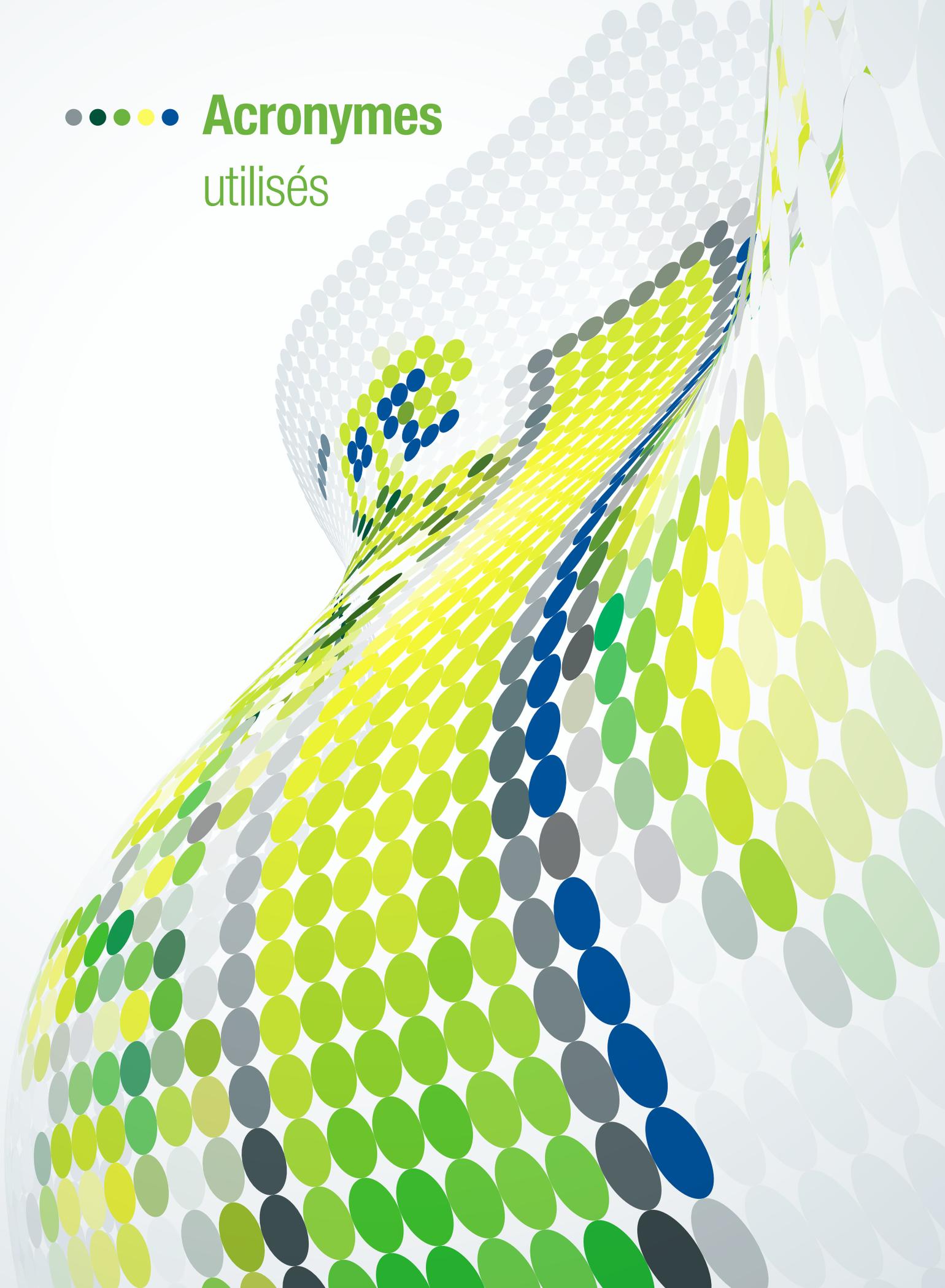


Développement de partenariats

- Au 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 3 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 ; de l'Institut national des mines ; 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 ;
- Sur le comité Action-Mines de la région du Nord-du-Québec ;
- Au sous Comité mines du Conseil régional des partenaires du marché du travail 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 du Réseau des gestionnaires des comités sectoriels de main-d'œuvre ;
- Sur le Conseil d'administration de l'Institut national des mines ;
- Aux rencontres du Conseil d'administration de l'Association des entrepreneurs miniers du Québec ;
- À l'événement Québec Exploration.



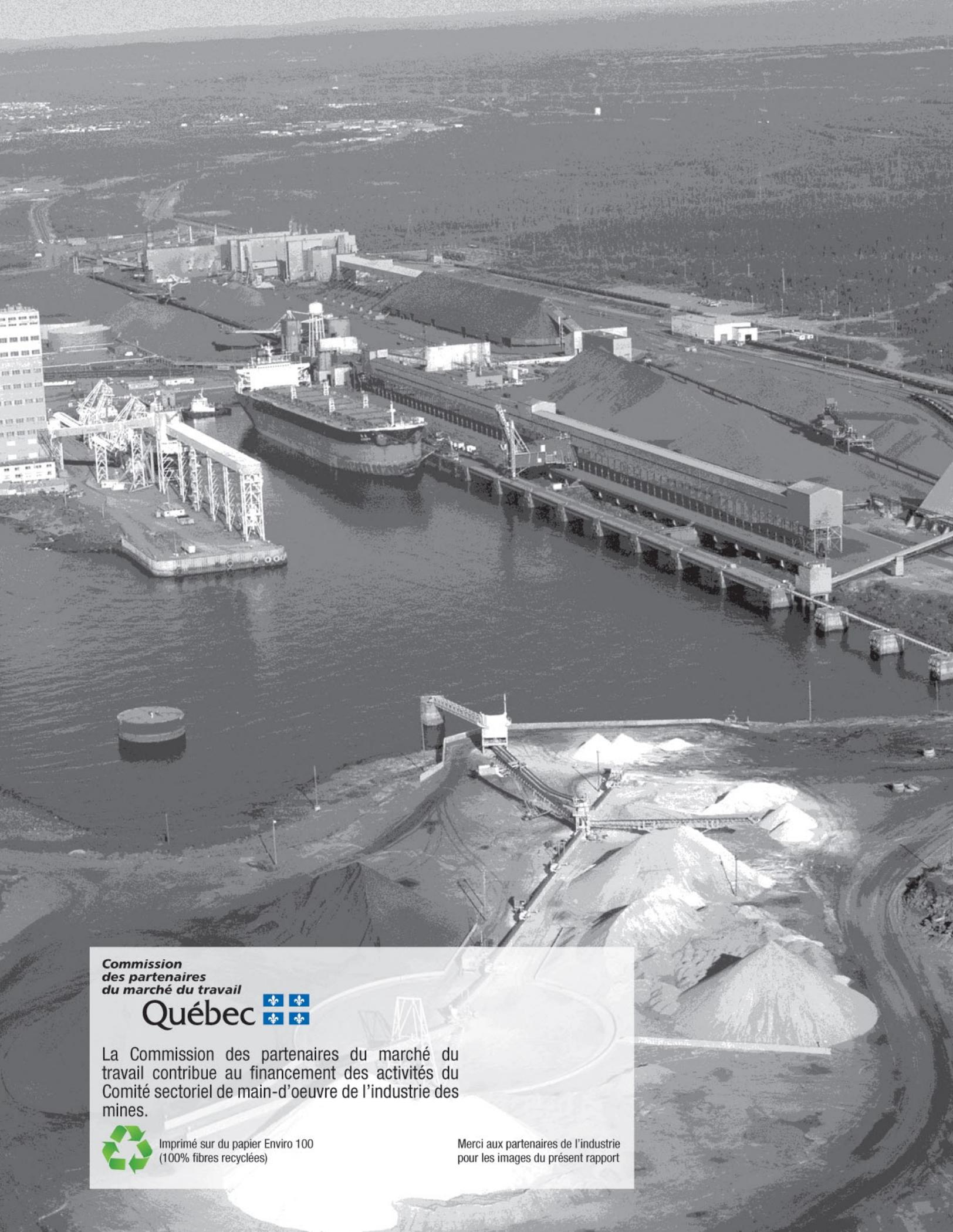
●●●●● **Acronymes**
utilisés





Acronymes utilisés

AEMQ	Association de l'exploration minière du Québec
AEMQ	Association des entrepreneurs miniers du Québec
AMQ	Association minière du Québec
AESTQ	Association pour l'enseignement de la science et de la technologie au Québec
AQISEP	Association québécoise d'information scolaire et professionnelle
CA	Conseil d'administration
CDLS	Conseil de développement du loisir scientifique
CDRHPNQ	Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec
CFP	Centre de formation professionnel
CLE	Centre local d'emploi – Emploi Québec
CLS	Conseil du loisir scientifique
CPMT	Commission des partenaires du marché du travail
CSD	Centrale des syndicats démocratiques
CSMO	Comité sectoriel de main-d'œuvre
CSMO Mines	Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines
CSN	Confédération des syndicats nationaux
CSOB	Commission scolaire de l'Or-et-des-Bois (Val-d'Or)
DEP	Diplôme d'étude professionnelle
DES	Diplôme d'étude secondaire
DREAM	Développement, Rétention et Emploi de la main-d'œuvre Autochtone dans l'industrie Minière
DREQ	Direction régionale d'Emploi-Québec
FDRCMO	Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre
FTQ	Fédération des travailleurs du Québec
INM	Institut national des mines
IRSST	Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail
KRG	Kativik Regional Government
MELS	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
MRN	Ministère des ressources naturelles
OCCOPPQ	Ordre des conseillers et des conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et des psychoéducatrices du Québec
PAMT	Programme d'apprentissage en milieu de travail (en vertu d'une norme)
RCMO	Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (en vertu d'une norme)
RH	Ressources humaines
RHiM	Conseil des ressources humaines de l'industrie minière
UQAT	Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue



**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 

La Commission des partenaires du marché du travail contribue au financement des activités du Comité sectoriel de main-d'oeuvre de l'industrie des mines.



Imprimé sur du papier Enviro 100
(100% fibres recyclées)

Merci aux partenaires de l'industrie
pour les images du présent rapport



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

2065, rue Frank-Carrel, bureau SS1
Québec (Québec) G1N 2G1
csmomines.qc.ca