


# RAPPORT ANNUEL 2015-2016



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



**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.

## TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	2
LE CONSEIL D'ADMINISTRATION	3
PLANIFICATION DES ACTIVITÉS	6
FAITS SAILLANTS 2015-2016	7
RAYONNEMENT	16
OFFRE DE SERVICE	22
ACRONYMES UTILISÉS	28

## AVANT-PROPOS

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines (CSMO Mines) est un organisme à but non lucratif (OBNL), 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 CSMO 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 dernier comité sectoriel à avoir vu 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 en 2012.

Les interventions du CSMO 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 s'est fixé, lors de son dernier 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 main-d'œuvre de l'industrie des mines (CSMO 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 huit représentants patronaux et de huit 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 et de l'Enseignement supérieur (MEES), du ministère

de l'Énergie et des Ressources naturelles (MERN), de la CPMT, du Conseil 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 six reprises.

## Le Conseil d'administration 2015-2016

### Représentants des entreprises

Marie-France Auclair

Éric Boily

Raymond Cimon

Josée Coutu

Katie Deneault

\*Steve Gagné, Coprésident

\*Pierre Guimont, Coprésident

Steven Létourneau

\*Robert Mailhot

\*André Rioux

Michel Turmel

Rio Tinto Fer et Titane (*depuis le 24 mars 2016*)

ArcelorMittal Exploitation Minière Canada (*du 15 septembre 2015 au 27 janvier 2016*)

Association des mines d'amiante du Québec

Glencore – Mine Raglan (*depuis le 3 juin 2015*)

Association minière du Québec

ArcelorMittal Mines Canada (*jusqu'au 25 mai 2015*)

Mines Agnico Eagle (*Coprésident depuis le 3 juin 2015*)

Association des entrepreneurs miniers du Québec (*jusqu'au 22 octobre 2015*)

Hewitt Équipement

Hecla Québec – Mine Casa Berardi (*depuis le 3 juin 2015*)

Association des entrepreneurs miniers du Québec (*depuis le 12 janvier 2016*)

### Représentants des travailleurs

\*Kathy Beaulieu

Guy Côté

Steven Dufour

Nicolas Lapierre

Yves Lapierre

\*Dominic Lemieux, Coprésident

André Racicot

\*Guy Robert

Marc Thibodeau

\*Réal Valiquette

Fédération de l'industrie manufacturière (CSN)

Fédération de l'industrie manufacturière (CSN) (*depuis le 15 septembre 2015*)

Syndicat des Métallos (FTQ) (*jusqu'au 11 juin 2015*)

Syndicat des Métallos (FTQ)

Syndicat des Métallos (FTQ) (*depuis le 15 septembre 2015*)

Syndicat des Métallos (FTQ)

Syndicat des Métallos (FTQ)

Fédération de l'industrie manufacturière (CSN) (*jusqu'au 29 mai 2015*)

Syndicat des Métallos (FTQ)

Syndicat des Métallos (FTQ)

## Représentants gouvernementaux

Renée Garon  
\*Claude Vecerina  
Marie Talbot

Ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles  
Commission des partenaires du marché du travail  
Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

## Représentants de l'industrie

Valérie Fillion  
Pascale Larouche

Association de l'exploration minière du Québec  
Conseil des ressources humaines de l'industrie minière

## Direction générale

\*Luc Baillargeon

*\*Membres du comité exécutif*

## L'équipe de travail du CSMO Mines 2015-2016

Guy Auger  
Luc Baillargeon  
Françoise Colombani  
Sara Cortez  
Audrey Saint-Pierre

Coordonnateur à la formation  
Directeur général (*jusqu'au 31 mars 2016*)  
Coordonnatrice administrative  
Agente de mobilisation Web – animatrice de communautés  
Chargée de projets – logistique et communication

## PLANIFICATION DES ACTIVITÉS

Lors de la planification triennale des activités 2013-2016 du Comité, après une large consultation des partenaires, des entreprises et des travailleurs de l'industrie minière et deux ateliers de réflexion, les administrateurs ont défini trois enjeux stratégiques prioritaires desquels découlent sept 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 conseil d'administration dans les réalisations du CSMO Mines;
- Développer une offre de service innovante en fonction des besoins de l'industrie.

Les axes prioritaires d'intervention :

- 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 permettent de cibler les orientations des 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 nécessaires à l'atteinte des résultats visés. Le Comité porte un intérêt particulier à la bonne utilisation des fonds publics que lui consent annuellement la CPMT.





# FAITS SAILLANTS 2015-2016



## FAITS SAILLANTS 2015-2016

### 1.1 Mise à jour de l'estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec

La nouvelle étude prévisionnelle des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec sur un horizon 2015-2025 a été réalisée en 2014-2015. Le document de l'étude a été imprimé et diffusé en août 2015. Cette mise à jour de l'étude a été supervisée depuis le début 2014 par les partenaires du Comité arrimage mines (les directions régionales d'Emploi-Québec (DREQ) de l'Abitibi-Témiscamingue, de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec, l'Institut national des mines du Québec (INMQ), la Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail d'Emploi-Québec, la CPMT et le CSMO Mines). Le CSMO Mines a agi à titre de gestionnaire du projet. La Table jamésienne de concertation minière (TJCM) a été mandatée pour établir les projections des besoins de main-d'œuvre en fonction des données minières et financières en vigueur au moment de l'étude, soit le 31 décembre 2014.

L'estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier pour la période 2015-2025 se veut un outil d'aide indispensable aux professionnels des secteurs de l'emploi et de l'éducation. Cet outil leur permettra d'assurer l'arrimage entre les postes qui seront à pourvoir et les individus qui composeront le bassin de main-d'œuvre dans les régions du Québec ainsi que d'orienter les programmes de formation en fonction des besoins futurs de l'industrie.

L'outil d'estimation des besoins de main-d'œuvre pourra également être utilisé par d'autres ministères concernés par le développement de l'activité minière et engagés dans des exercices de planification stratégique.

#### Faits saillants et principaux résultats

Au 31 décembre 2014, le Québec comptait 20 mines en exploitation, deux mines en construction et 23 projets miniers « avancés » qui présentent une potentialité économique « positive », selon le modèle d'estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier.

En tenant compte d'un contexte économique et social favorable au développement minier, de la disponibilité des infrastructures routières, ferroviaires, portuaires et énergétiques, et du prix moyen des métaux des trois dernières années, le modèle prévoit que 24 mines seront en exploitation en 2020. À partir de 2021, le Québec connaîtra une augmentation importante du nombre de mines en exploitation pour atteindre 33 mines en 2025.

Au 31 décembre 2014, le Québec comptait 12 907 emplois miniers. Les emplois reliés à l'exploitation représentaient 86 % du total des effectifs (11 037 emplois), tandis que les activités d'exploration et de mise en valeur (EMV) représentaient 14 % (1 870 emplois). D'après les nouvelles projections, le nombre d'emplois miniers au Québec passera

de 13 554 en 2015, à 17 064 en 2020, pour atteindre 19 861 en 2025. Ceci représente une augmentation de 6 954 emplois (ou de 54 %) par rapport au nombre d'emplois miniers recensé en 2014. En 2025, 88 % des emplois seront en exploitation minière.

Les régions de l'Abitibi-Témiscamingue, de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec, comptaient respectivement, 3 783, 3 581 et 4 630 emplois miniers au 31 décembre 2014, tandis que le reste du Québec en comptait 913. Selon les nouvelles prévisions, en 2025, l'Abitibi-Témiscamingue verra ses effectifs miniers augmenter de 10 % par rapport à 2014, pour atteindre 4 164 emplois; les effectifs miniers de la Côte-Nord augmenteront de 52 % pour atteindre 5 431 emplois; les effectifs du Nord-du-Québec atteindront 8 766 emplois, une hausse de 89 %; tandis que le reste du Québec connaîtra une hausse de ses effectifs miniers de 64 % par rapport à 2014, pour atteindre 1 500 emplois.

Au total, le Québec devra combler 17 150 emplois miniers au cours de la période 2015 à 2025. De ce nombre, 10 192 emplois, soit 59 % du total, devront être comblés en raison du roulement de la main-d'œuvre, c'est-à-dire afin de remplacer les travailleurs qui partiront à la retraite, qui changeront de secteur d'activités ou qui quitteront le Québec; 6 367 postes devront être comblés en exploitation minière (37 % du total des besoins de main-d'œuvre); et 591 postes devront être comblés en EMV (4 % du total).

Le total des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec atteindra 9 831 emplois au cours de la période 2020 à 2025, comparativement à 7 319 emplois au cours de la période 2015 à 2019, soit 34 % de plus.

Les besoins de main-d'œuvre minière des régions de l'Abitibi-Témiscamingue et de la Côte-Nord pour la période 2015 à 2025 se chiffreront à 2 154 et 4 760 emplois, respectivement; la région du Nord-du-Québec devra combler 9 192 postes; tandis que les besoins de main-d'œuvre du reste du Québec au cours de cette même période s'élèveront à 1 044 emplois.

Les cinq professions minières les plus en demande au cours de la période 2015 à 2025 seront :

- Opérateur de machinerie lourde spécialisée (pelles et camions) (1 782 postes);
- Mécanicien de machinerie lourde / Hydraulicien-mécanicien / Mécanicien d'équipement lourd mobile (1 008 postes);
- Opérateur de machines de traitement de minerai / Opérateur de machinerie fixe (surface) (726 postes);
- Mécanicien industriel / Réparateur de matériel de traitement du minerai (705 postes);
- Manœuvre (services) (696 postes).

Les faits saillants et les principaux résultats de l'étude ont été présentés lors d'une conférence de presse le 3 juin 2015, en présence du CSMO Mines, de l'INMQ, d'une représentante de la DREQ de l'Abitibi-Témiscamingue et de la TJCM, à Val-d'Or en Abitibi-Témiscamingue. Pour l'occasion, un feuillet contenant les faits saillants et les principaux résultats de l'étude a été conçu et distribué. Une invitation avait été envoyée à différents médias de la région. Plusieurs journalistes y ont assisté. Les retombées médiatiques ont été senties un peu partout en province. Une dizaine d'entrevues ont été réalisées à la télévision, à la radio ainsi que pour des médias écrits.

Le rapport de l'Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec 2015-2025 est disponible de façon électronique sur notre site Internet.

De plus, des exemplaires du rapport ont été envoyés à la Bibliothèque et Archives nationales du Québec, à la Bibliothèque et Archives Canada ainsi qu'à la Bibliothèque de l'Assemblée nationale du Québec.

## 1.2 Projet sectoriel de formations spécialisées pour les entreprises minières

Le CSMO Mines, ayant obtenu un grand succès en 2014-2015 avec la mise en place de son projet sectoriel de formations spécialisées pour les entreprises minières, a continué la mise en place de nouvelles formations.

Ces formations sont des spécialisations qui permettent de pallier des lacunes récurrentes rencontrées chez le personnel en mécanique, en électrotechnique et minier, dans des domaines très pointus n'étant pas couverts par les formations de base réglementées ni par les formations des fournisseurs de matériel minier.

En 2015-2016, le CSMO Mines a piloté un projet de développement de formations répondant aux besoins de plusieurs entreprises minières, entrepreneurs miniers et entreprises d'exploration minière :

- (1) Formation spécialisée en réparation et alignement d'engrenages;
- (2) Formation spécialisée pour l'entretien de systèmes de vibration;
- (3) Formation spécialisée en entretien de variateurs de vitesse;
- (4) Formation spécialisée en réparation d'outils pneumatiques (« Machine Doctor »).

Le CSMO Mines a également poursuivi la diffusion de deux formations spécialisées, qui a avait débuté en mars 2015, et rediffusé deux autres formations mises sur pied en 2014-2015. Enfin, le CSMO Mines a bâti et coordonné un projet pilote de formation sur simulateur minier.

Au total, 16 entreprises ont inscrit des travailleurs aux formations diffusées en 2015-2016. Au total, 182 travailleurs ont été formés. Le CSMO Mines a assuré, pour son projet sectorielle de formation, une couverture de trois secteurs d'activités, soit les mines, les entrepreneurs miniers et l'exploration minière.

### 1.2.1 Formation spécialisée en réparation et alignement d'engrenages

En 2015-2016, le CSMO Mines a coordonné la mise en place et la diffusion de cette formation grâce à une aide financière accordée par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO). Contrôles Laurentide est l'organisme formateur qui a été sélectionné pour offrir cette formation axée sur les concepts de l'alignement de précision et les procédures spécifiques à appliquer pour l'alignement d'arbres de machines avec un système au laser.

Trois sessions de formation se sont tenues en décembre 2015 à Val-d'Or. D'autres sessions de formation sont prévues au début de l'automne 2016.

### 1.2.2 Formation spécialisée pour l'entretien de systèmes de vibration

En 2015, le FDRCMO a accordé une aide financière pour l'élaboration et la diffusion de cette formation. Le contrat a été signé avec l'organisme formateur Contrôles Laurentide pour l'adaptation et la diffusion de la formation axée sur le développement des techniques d'analyse de phases et de détection des fréquences naturelles pour bonifier les diagnostics reliés aux machines tournantes. La formation sera diffusée à partir de l'automne 2016.

### 1.2.3 Formation spécialisée en entretien de variateurs de vitesse

Cette année, le CSMO Mines s'est vu accorder une aide financière du FDRCMO pour la mise sur pied et la diffusion de cette formation axée sur l'entretien des variateurs de vitesse (drive) et le diagnostic lié aux pannes de ce type d'équipement. Le CSMO Mines a signé une entente de services avec le Cégep de Sept-Îles pour l'adaptation et la diffusion de la formation. Les séances de formation seront offertes à partir de l'automne 2016.

#### **1.2.4 Formation spécialisée en réparation d'outils pneumatiques (« Machine Doctor »)**

En réponse aux besoins de l'industrie, le CSMO Mines avec l'aide financière du FDRCMO s'est allié avec le Centre de formation professionnelle (CFP) de La Sarre pour créer une formation de perfectionnement de deux jours. La formation a pour but de familiariser les mécaniciens miniers aux équipements pneumatiques et à leur entretien.

Quatre séances de formation sont planifiées du 11 avril au 20 mai 2016. Dix-huit travailleurs sont inscrits en date du 31 mars.

#### **1.2.5 Poursuite des formations spécialisées en lubrification de machinerie niveaux 1 et 2**

En raison de la réception tardive, en mars 2015, de l'entente avec le FDRCMO pour le financement nécessaire à la mise sur pied de cette formation, les premières séances ont été tenues à la fin mars 2015 (38 travailleurs formés). La diffusion de la formation s'est poursuivie en mai et juin 2015.

Des sessions de la formation spécialisée en lubrification de machinerie de niveau 1 ont eu lieu en mai 2015 à Sept-Îles et en juin 2015 à Fermont. Trente travailleurs ont suivi cette formation.

Des sessions de la formation spécialisée en lubrification de machinerie de niveau 2 se sont tenues en juin 2015 à Fermont. Onze travailleurs ont reçu la formation.

#### **1.2.6 Rediffusion des formations spécialisées en hydraulique pour mécanique d'équipements mobiles (1) et industriels (2)**

Après l'analyse des résultats de ces deux formations en 2014-2015, il apparaissait nécessaire que, pour répondre à la demande de l'industrie, la diffusion des deux formations en hydraulique de pointe soit répétée périodiquement jusqu'à ce que tous les employés, qui ont à s'en prévaloir, les aient suivies.

Le FDRCMO a accordé, au printemps 2015, une nouvelle aide financière pour offrir des sessions supplémentaires de ces deux formations.

Deux sessions de la formation spécialisée en hydraulique pour mécanique d'équipements mobiles ont eu lieu à Val-d'Or ainsi qu'à Sept-Îles en septembre et novembre 2015. Trente-cinq travailleurs ont

participé à ces sessions. De plus, une autre cohorte a été planifiée à Sept-Îles les 5 et 6 avril 2016. Au 31 mars 2016, dix travailleurs y sont inscrits.

Deux sessions de la formation spécialisée en hydraulique pour mécanique d'équipements industriels ont aussi eu lieu à Val-d'Or et à Sept-Îles en septembre et novembre 2015. Trente-huit travailleurs y ont participé.

En 2016-2017, il est déjà prévu que le CSMO Mines achemine une nouvelle demande de financement au FDRCMO pour répondre à la demande de l'industrie, ayant un fort intérêt à offrir le niveau 2 (expert) de ces deux formations à leurs travailleurs.

#### **1.2.7 Formation par simulateur d'équipements miniers**

Les consultations réalisées en décembre 2014 ont poussé le CSMO Mines à explorer la possibilité d'intégrer un programme de formation par simulateur d'équipements miniers.

À la suite d'une présentation du CSMO Mines sur le sujet à l'Association minière du Québec (AMQ), plusieurs entreprises minières ont manifesté de l'intérêt pour la réalisation d'un projet pilote visant à valider la pertinence et l'efficacité (évaluation du rendement avant/après des travailleurs formés) de l'utilisation des simulateurs pour la formation continue des travailleurs dans les mines du Québec.

À l'hiver 2016, le CSMO Mines démarrait, au Centre de formation Norcat à Sudbury, un projet pilote de formation sur simulateur pour de l'équipement utilisé dans les mines souterraines. Les 15 travailleurs qui ont bénéficié de ces essais proviennent de différentes mines souterraines et entrepreneurs miniers des régions de l'Abitibi-Témiscamingue, du Nord-du-Québec et des Îles-de-la-Madeleine. Les sessions de cette formation de 32 heures se termineront le 7 avril 2016.

Le simulateur de dernière génération utilisé chez Norcat reproduit, dans un environnement fermé, quatre sortes de machines différentes, dont deux types de chargeuses-navettes, une boulonneuse et une foreuse à flèche. L'avantage de cette forme d'apprentissage est de pouvoir y introduire des situations qui ne peuvent être reproduites à volonté dans le cadre de formations utilisant des machines réelles.

Les résultats qui seront obtenus à la fin de ce projet pilote au printemps 2016 permettront aux décideurs économiques, en collaboration avec des acteurs de l'industrie minière et du secteur de l'éducation, de prendre des décisions éclairées quant à l'implantation de l'expertise et de la technologie des simulateurs pour la formation des travailleurs et des étudiants.

Si le projet pilote démontre des résultats positifs, des formations spécialisées de perfectionnement pour l'opération de boulonneuse et de foreuse à flèches pourraient être élaborées pour commencer la création d'un programme de formation sur simulateur minier.

### **1.3 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 (la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre) qui mène à une certification ministérielle.

À ce jour, la norme professionnelle « Mineur/mineuse sous terre », inscrite au Registre des compétences depuis le 1<sup>er</sup> mars 2012, est la seule norme développée par le CSMO Mines.

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.

#### **1.3.1 Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) : bilan 2015-2016**

Traitement des données recueillies par l'outil de sensibilisation au processus de RCMO et à la certification : le quiz « Qualités Mineur »

En 2014-2015, le CSMO Mines a développé un quiz électronique conçu à partir des compétences de la norme québécoise « Mineur/mineuse sous terre ». Ce quiz a permis aux travailleurs miniers de mesurer leurs connaissances théoriques reliées aux six compétences du métier, telles que définies par la norme, et de les sensibiliser à l'importance de la certification de leurs compétences.

Les réponses au quiz, tant en ligne qu'en entreprise, ont permis de constituer en 2014-2015 une base de données de 800 répondants qui a été utilisée cette année pour identifier des candidats éligibles au processus de la RCMO.

Le traitement de la base de données a été effectué en 2015-2016. Les réponses obtenues ont permis d'identifier 349 répondants ayant le potentiel d'accéder à la certification gouvernementale. Par la suite, ces répondants ont tous été appelés. C'est ainsi que 135 travailleurs ont été rejoints. Parmi eux, 70 candidats répondaient à toutes les exigences et ont confirmé leur intérêt envers la certification de leurs compétences. Ces candidats sont en majorité encore à l'emploi dans le secteur minier et proviennent de 17 différentes entreprises du secteur.

Le processus de RCMO et de certification a démarré en 2015-2016 dans deux de ces entreprises. Depuis l'automne dernier, 15 travailleurs ont été certifiés et les démarches se poursuivent pour les autres candidats à la certification.

En mars 2016, le CSMO Mines a obtenu une subvention du FDRC-MO pour couvrir les frais reliés à un projet de certification, sur une période de 18 mois, de 39 mineurs expérimentés en vertu de la norme « Mineur/mineuse sous terre ».

#### Simplification du processus reconnaissance des compétences

À l'écoute des suggestions de ses partenaires et avec l'accord de la CPMT, le CSMO Mines propose maintenant de certifier les travailleurs à l'aide d'une méthode simplifiée, sur la base de quatre preuves distinctes (lettre de l'employeur, diplôme, attestation FMTM et curriculum vitae), des travailleurs experts employés par les entreprises minières qui deviendront par la suite des formateurs-certificateurs. Ces formateurs-certificateurs seront autorisés à faire passer les examens pratiques de la RCMO aux candidats de leur entreprise qui pourront être à leur tour certifiés pour le métier de mineur/mineuse sous terre (ou recevoir une attestation de compétences).

#### **1.3.2 Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) : bilan 2015-2016**

Nous en sommes à la deuxième année d'expérimentation du PAMT de la norme « Mineur/mineuse sous terre » avec trois entreprises participantes. Nyrstar – Mine Langlois, Ressources Métanor et CMAC-Thyssen ont tenté l'aventure. Ces PAMT sont toujours actifs en date d'aujourd'hui. Quatorze apprentis poursuivent actuellement un PAMT.

De plus, le carnet d'apprentissage de la norme « Mineur/mineuse sous terre » est utilisé dans la mine école de l'entreprise Glencore qui exploite la Mine Raglan au Nunavik. Cependant, le programme est administré par l'Administration régionale Kativik (ARK) en collaboration avec Emploi-Québec. En 2015-2016, le CSMO Mines a eu la confirmation que, depuis 2013, seize travailleurs ont amorcé un PAMT à la Mine Raglan. De ce nombre, dix sont toujours actifs, trois ont été abandonnés et trois personnes ont été certifiées par le Gouvernement du Québec. Plusieurs autres certifications potentielles pourraient se concrétiser dans les prochaines années.

#### Ajustements nécessaires pour favoriser l'implantation du PAMT

Les premières expériences d'implantation du PAMT dans l'industrie minière nous ont permis de constater qu'il faut faire preuve de souplesse pour ce qui est des modalités d'implantation afin de s'adapter aux différents contextes de travail.

La réalité du travail minier nous a conduit à adapter la formule conventionnelle selon laquelle un compagnon doit suivre toutes les compétences de son apprenti. Dans les entreprises où des PAMT ont démarré, plusieurs compagnons peuvent évaluer les différentes compétences d'un même apprenti.

L'une des entreprises, où des PAMT sont en cours, a créé un nouveau programme de formation à partir des compétences de la norme « Mineur/mineuse sous terre » en vue d'une convergence avec cette dernière et une utilisation plus facile du programme d'apprentissage. Cet exemple pourrait inciter d'autres entreprises à démarrer des PAMT en arrimant leur programme de formation interne avec la norme professionnelle québécoise. De plus, de nouvelles entreprises (nouvelles mines) étudient déjà la possibilité de développer leur programme de formation en lien avec la norme.

Le fait que la norme québécoise soit figée dans le temps nuit à son implantation. Une mise à jour régulière de la norme ainsi que des modifications structurelles de la norme « Mineur/mineuse sous terre » en lien avec l'évolution de la norme canadienne permettrait d'améliorer la situation.

La nécessité du PAMT pour l'industrie minière québécoise sera indéniable, car cette dernière fera face, dans un avenir rapproché, à différents enjeux liés au transfert intergénérationnel du savoir qui est essentiel pour assurer une relève suffisante et compétente.

Il y a lieu de poursuivre le travail de promotion du PAMT. En ce sens, les DREQ ont poursuivi leur travail d'implantation dans les entreprises de leur région respective.

#### **1.3.3 Arrimage de la norme québécoise avec la norme canadienne**

La création d'une passerelle entre la norme « Mineur/mineuse sous terre » québécoise et la norme canadienne permettrait d'envisager une mobilité nationale pour les certifiés de la norme.

Le CSMO Mines a poursuivi en 2015-2016 les négociations avec le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM) pour que les compétences de la norme québécoise soient reconnues comme des éléments transférables vers la norme canadienne.

Le comité de certification de la norme canadienne, formé de représentants de l'industrie spécialisés pour ce métier, a évalué que la norme québécoise ne peut être reconnue directement principalement parce que :

- (1) La norme québécoise n'a pas été mise à jour depuis son élaboration en 2009, contrairement à la norme canadienne, qui est validée, révisée et mise à jour sur une base régulière, afin de s'assurer qu'elle demeure fiable, actualisée et qu'elle s'arrime aux réalités de l'industrie. Tous les éléments de la norme canadienne n'y sont donc pas intégrés;
- (2) La norme canadienne utilise un système de « niveaux » et segmente davantage le métier.

Un troisième point de divergence s'ajoutait à cette liste jusqu'en 2015-2016. Les évaluateurs au Québec étaient habituellement des formateurs provenant de commissions scolaires et non pas des employés des entreprises minières, comme c'est le cas pour la norme canadienne. Cet obstacle a été éliminé cette année. Des travailleurs experts, employés par les entreprises minières, peuvent dorénavant évaluer les candidats à la certification de leurs entreprises.

La possibilité de mises à jour régulières de la norme s'avère être un processus complexe. La démarche doit être justifiée avec un argumentaire solide et qu'un mémoire soit déposé à la CPMT afin d'obtenir un financement pour effectuer ces travaux.

Dans l'éventualité où il serait possible d'utiliser plusieurs niveaux de certification, il est suggéré de procéder à des modifications structurelles de la norme québécoise « Mineur/mineuse sous terre » en relation avec l'évolution de la norme canadienne et de faire évoluer le PAMT avec une ou deux compétences obligatoires et une compétence complémentaire optionnelle pour certifier pleinement des gens sur un aspect du métier de mineur.

Le CSMO Mines a transmis à la CPMT un document présentant une comparaison des deux normes ainsi que des suggestions de changements techniques à apporter à la norme québécoise qui pourraient simplifier la situation actuelle du PAMT et de la RCMO tout en favorisant un rapprochement avec la norme canadienne.

Bien qu'une pleine reconnaissance mutuelle soit actuellement difficile à atteindre compte tenu des différences fondamentales de l'évolution des deux normes, le CSMO Mines a établi la possibilité d'une reconnaissance partielle ou complète de plusieurs éléments de compétence de la norme québécoise vers la norme canadienne.

#### **1.4 Reconnaissance des acquis et compétences (RAC) du programme de formation « Extraction du minerai » versus la reconnaissance des compétences professionnelles (RCMO) de la norme « Mineur/mineuse sous terre »**

Le projet de reconnaissance mutuelle des compétences professionnelles et académiques pour les mineurs/mineuses sous terre s'est déroulé de l'été 2012 à l'automne 2013. Il est le résultat d'une concertation entre les entreprises minières, les commissions scolaires, le MEES, la CPMT et le CSMO Mines.

Le projet a permis d'établir des équivalences entre les compétences du diplôme d'études professionnelles (DEP) et celles de la norme. Le rapport final a été soumis pour approbation à l'automne 2013.

Le rapport final devrait paraître prochainement, dès qu'il aura obtenu l'approbation des autorités ministérielles.

Le CSMO Mines est toujours en attente de l'approbation ministérielle (MESS et MEES) pour le démarrage d'un projet pilote de reconnaissance mutuelle de trois ans.

Plusieurs entreprises, où des processus de reconnaissance des compétences (RCMO) des travailleurs sont en cours ou envisagées, souhaitent faire accéder au DEP en extraction de minerai leurs travailleurs certifiés par une formation d'appoint pour l'acquisition du pourcentage (environ 20%) de compétences manquantes pour l'obtention du diplôme.

#### **1.5 Intégration des Autochtones au marché du travail minier : Programme de formation « L'Essentiel des mines »**

Le programme de formation visant à développer l'employabilité autochtone, « L'Essentiel des mines », a été élaboré par le RHiM et l'Assemblée des Premières Nations du Canada pour être diffusé au Canada anglais.

Ce programme a été mis sur pied afin d'aider les entreprises et les communautés à faire front commun pour atteindre leurs objectifs en matière d'emploi et d'embauche. Il permet aux Autochtones d'acquérir les compétences non techniques et la confiance nécessaires pour poursuivre de fructueuses carrières. Le programme permet également aux entreprises d'embaucher localement une main-d'œuvre qualifiée et autonome, en plus de favoriser le développement économique et la santé des communautés.

Le CSMO Mines l'a fait traduire en français, puis adapté à la réalité québécoise pour les aspects de santé et de sécurité au travail afin de le diffuser au Québec.

Plusieurs entreprises, entrepreneurs miniers et représentants de communautés autochtones ont démontré un intérêt pour ce programme de formation, mais aucun projet de formation ne s'est encore concrétisé au Québec.

Le CSMO Mines a présenté le programme « L'Essentiel des mines » à la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ) à Sept-Îles en mai 2015. Après cette présentation, un entrepreneur de la Côte-Nord qui interagit avec les communautés autochtones a manifesté son intérêt pour former des groupes sur la Côte-Nord conditionnellement à l'obtention du financement pour ce projet.

Une nouvelle entente entre le RHiM et le CSMO Mines pour la promotion et la diffusion de « L'Essentiel des mines » a été signée en janvier 2016. Il a été convenu avec le RHiM de mettre sur pied un plan de marketing pour relancer la promotion du programme « L'Essentiel

des mines » auprès de l'ensemble des intervenants du secteur minier et des affaires autochtones du Québec et également que le RHIM assumera la gestion des prochains projets.

Le CSMO Mines a élaboré un plan de marketing qui a été soumis au RHIM en mars 2016. Quelques actions prévues au plan marketing ont déjà été mises en branle, entre autres la mise en ligne d'une nouvelle section dédiée au programme de formation « L'Essentiel des mines » sur le site Web du CSMO Mines. Bien qu'il n'y ait eu aucune cohorte formée en 2015-2016, l'objectif du CSMO Mines en 2016-2017 sera d'accroître la notoriété du programme et du partenariat pour les projets de formation entre le RHIM et le CSMO Mines.

Le CSMO mines a également développé, en mars 2016, un partenariat avec la CDRHPNQ ayant l'objectif de soumettre au RHIM six projets de cohortes avec le programme de formation « L'Essentiel des mines » et d'unir les forces des deux organisations pour aller chercher le financement nécessaire. Nous déposerons sous peu une demande à la Société du Plan Nord. De plus, douze autres partenaires financiers potentiels ont été identifiés.

Une douzaine de communautés du Saguenay–Lac-Saint-Jean, de la Côte-Nord, de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec ont été identifiées avec la CDRHPNQ pour la constitution des six cohortes qui pourraient suivre le programme de formation en 2016-2017.

## 1.6 Les conditions d'une intégration sécuritaire et compétente des nouveaux travailleurs dans le secteur minier

Depuis plusieurs années, le CSMO Mines collabore à un projet de recherche de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) portant sur « Les conditions d'une intégration sécuritaire et compétente des nouveaux travailleurs dans le secteur minier », en particulier par sa participation au comité de suivi de ce projet.

Le projet est maintenant terminé et les deux rapports issus du projet de recherche sont disponibles depuis le début mars 2016.

Ce projet avait pour objectifs de documenter les conditions d'intégration des nouveaux mineurs dans cinq mines, d'identifier les principales difficultés rencontrées par les mineurs, leurs superviseurs et leurs collègues plus expérimentés ainsi que de dégager des pistes

d'amélioration pour favoriser l'intégration et soutenir la transmission des savoirs entre les travailleurs expérimentés et les novices.

La recherche a mis en lumière que les conditions qui influencent le processus d'intégration des nouveaux travailleurs se situent à différents niveaux organisationnels (le collectif de travail, le département « mine », l'entreprise et le secteur minier). Compte tenu de l'importante mobilité interne de la main-d'œuvre, des exigences de polyvalence, des exigences de production et de la variabilité des situations de travail, plusieurs constats doivent être pris en considération pour assurer une intégration sécuritaire et compétente des nouveaux travailleurs dans le secteur minier, dont :

- La formation des nouveaux travailleurs n'est pas qu'une activité ponctuelle ciblée dans le temps, elle représente une activité courante qui fait partie intégrante des opérations minières quotidiennes;
- Un nouveau travailleur n'est pas seulement un employé nouvellement embauché, mais caractérise aussi les employés qui changent de poste, les personnes qui reprennent le travail après une longue absence ainsi que les employés qui font des remplacements sur des postes de travail qu'ils n'ont pas exercés depuis un certain temps;
- Les postes d'entrée sont plus complexes à apprendre qu'il n'y paraît et les conditions d'organisation de la production influencent les conditions d'apprentissage, etc.

Les constats tirés des études de cas de ce projet ont guidé la formulation de pistes d'intervention visant à soutenir l'intégration sécuritaire des nouveaux travailleurs, dont :

- Favoriser un meilleur arrimage entre la planification de la production et la formation;
- Structurer le dispositif d'accueil et de formation selon une logique de progression dans l'apprentissage du métier;
- Favoriser l'arrimage entre la SST et l'intégration des nouveaux travailleurs;
- Reconnaître, préparer et soutenir les travailleurs expérimentés qui acceptent d'assumer le rôle de compagnons lors de la formation à la tâche;
- Reconnaître, préparer et soutenir les superviseurs dans leur rôle d'encadrement et d'accompagnement du nouveau travailleur;



- Considérer le début seul au poste comme une période importante d'apprentissage et qui nécessite un soutien de la supervision et de l'équipe de travail;
- Reconnaître que la réussite des projets d'investissement dépend aussi du temps et des ressources qui seront affectées à l'accueil et à la formation de la main-d'œuvre.

Le CSMO Mines, conjointement avec l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur minier (APSM), est partenaire de la réalisation par l'IRRSST d'un outil pour rendre accessibles et utiles les principaux résultats de l'étude et soutenir les entreprises qui désirent faire le point sur leur processus d'intégration et déterminer les aspects à bonifier. Les travaux ont débuté en janvier 2016.

En mars 2016, le CSMO Mines a entrepris la diffusion et la promotion des résultats de cette étude (distribution de copies du rapport de l'IRRSST à des représentants de l'industrie et des associations de travailleurs, des liens sur le site Web du Comité vers l'étude complète (site Web de l'IRRSST) et autres documents, publication vulgarisée dans l'infolettre du Comité, etc.).



# RAYONNEMENT



# RAYONNEMENT

## 2.1 Espace virtuel du CSMO Mines

### 2.1.1 Site Internet

La stratégie du CSMO Mines mise en place en 2013-2014 pour augmenter le nombre de visiteurs sur ses sites Internet et ses réseaux sociaux a continué d'être utilisée en 2015-2016 et a de nouveau porté fruit. Cette stratégie vise à accroître le trafic sur notre plateforme Web grâce à la diffusion de certains éléments de son contenu sur nos différents réseaux sociaux qui deviennent en quelque sorte des vitrines intéressantes pour nos utilisateurs. De plus, notre stratégie a aussi pour but de stimuler la participation des utilisateurs de nos réseaux sociaux avec la diffusion de contenu participatif et de grand intérêt pour notre communauté Web.

Du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016, le Comité a reçu :

- 203 989 visites, dont 42,7 % en nouvelles visites, sur son site Explorelesmines.com avec une moyenne de plus de 17 000 visites par mois.

### 2.1.2 Les bons coups de l'industrie minière

Nous publions les « bons coups de l'industrie », une rubrique sur ce que l'industrie minière a de mieux à offrir. En 2015-2016, cette section a été alimentée de façon constante et mise à jour une fois par semaine.

### 2.1.3 L'actualité du secteur minier

Chaque jour, notre agente de mobilisation Web effectue une veille de l'actualité touchant le secteur minier. Les articles les plus pertinents sont publiés quotidiennement dans la section « Nouvelles de l'industrie » et mis en vedette sur la page d'accueil d'Explorelesmines.com.

### 2.1.4 Section « Chercheurs d'emploi »

La section « Chercheurs d'emploi » du site permet aux chercheurs d'emploi de retrouver très facilement de l'information sur le marché du travail minier ainsi qu'un moteur de recherche d'offres d'emploi.

Au cours de la dernière année, le site a affiché quotidiennement en moyenne une centaine d'offres d'emploi. Nous continuons d'informer les entreprises du service de publication d'offres d'emploi et de stage sur nos outils de communication Web ainsi que dans notre infolettre corporative. Grâce aux contacts établis, un nombre grandissant d'entreprises nous font maintenant parvenir leurs offres d'emploi.

Par ailleurs, la section « Trouver un emploi » est mise à jour du lundi au vendredi (utilisation de l'application Google Alertes et du site Web indeed.com pour recevoir de l'information sur les offres d'emploi du secteur minier partout au Québec; consultation régulière des sections « Emploi » des sites Web de la plupart des entreprises du secteur; consultation hebdomadaire des offres d'emploi dans les journaux des régions minières).

D'avril 2015 à mars 2016, les visites sur notre moteur de recherche d'emploi ont représenté près de 81,7 % du trafic total d'Explorelesmines.com.

### 2.1.5 Boîte à outils

Cet outil, maintenant en ligne depuis un an, permet aux chercheurs d'emploi de trouver une foule d'information et de ressources concernant la recherche d'emploi en général, mais aussi sur le recrutement dans l'industrie minière et ses spécificités.

De plus, elle regroupe des renseignements concernant les processus d'embauche dans le domaine minier, les hyperliens et les coordonnées des ressources adéquates disponibles pour les chercheurs d'emploi ayant besoin d'aide et de repères au cours de leur processus de recherche ainsi que des réponses aux questions les plus souvent demandées.

En 2016, une rubrique concernant la recherche de stage dans le secteur minier a été ajoutée à la *Boîte à outils*, car le Comité recevait de nombreuses questions à ce sujet. Pour 2016-2017, le Comité envisage de créer de nouvelles rubriques pour y insérer de l'information spécifique pour les femmes et les Autochtones afin de faciliter le recrutement et l'intégration de ces deux bassins de main-d'œuvre potentiels.

### 2.1.6 Concentrateur d'expertise

Le *Concentrateur d'expertise* est une plateforme de perfectionnement permettant aux gestionnaires du secteur minier de découvrir l'offre de formations spécialisées du CSMO Mines ainsi que les avantages de la bonification et de la reconnaissance des compétences de leurs employés. Ce module permet de consulter la liste complète des formations actuellement offertes ainsi que celles qui seront prochainement mises sur pied, les fiches détaillées de chacune d'elles et le calendrier des formations. Le module permettra ultérieurement d'inscrire un groupe de travailleurs à l'une des formations offertes.

### 2.1.7 Section « Employeurs »

La section « Employeurs » permet aux entreprises de s'informer sur la structure du Comité ainsi que sur sa mission, ses mandats, sa vision et ses priorités d'actions. Elles peuvent également consulter les publications du CSMO Mines et surtout son offre de service.

### 2.1.8 Espace jeunesse

La section « Espace jeunesse » permet aux professeurs et aux conseillers d'orientation de trouver des outils pédagogiques et de s'informer sur l'activité de découverte scientifique « Mines et vie » ainsi que sur le défi « Zoom Minier ». Les jeunes peuvent également y consulter les fiches-métiers des professions les plus en demande dans l'industrie minière.

### 2.1.9 Microsite « Zoom Minier »

Le microsite [www.zoomminier.com](http://www.zoomminier.com) est la plateforme où les élèves qui veulent participer au défi « Zoom Minier *reporters scientifiques* » peuvent consulter les règlements du défi, soumettre leur reportage vidéo et voter pour leur vidéo préférée. Une version anglaise des règlements, réalisée avec la collaboration de l'INMQ, peut être téléchargée sur le microsite.

Du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016, il y a eu près de 7 500 visites sur le microsite.

### 2.1.10 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 2014-2015 :

- 5 966 fans sur Facebook (27,5 %);
- 1 238 abonnés sur Twitter (13 %);
- 1 099 abonnés sur LinkedIn (79 %);
- 9 358 vues sur YouTube où les vidéos les plus consultées en 2015-2016 sont celles sur les métiers miniers.

## 2.2 Présence dans les médias

En accordant des entrevues dans différents médias télévisuels, radiophoniques, écrits et électroniques, le CSMO Mines a maintenu son statut de 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 ainsi que 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 mentions ou entrevues pour la presse écrite et des médias électroniques, en particulier : *L'Écho Abitibien*, *Le Citoyen*, ICI Radio-Canada (Val-d'Or) et le journal *Les Affaires*.
- Des mentions et des entrevues dans les médias télévisuels : TVC9 (Val-d'Or) et ICI Radio-Canada Abitibi-Témiscamingue (Val-d'Or).
- Plusieurs entrevues radiophoniques, entre autres : Première Chaîne Radio-Canada (91,5) à Val-d'Or, Pur FM (94,1) à Sept-Îles et Horizon FM (95,5) à Dégelis.

## 2.3 Infolettres, communiqués de presse et placements médias

### 2.3.1 Infolettres

En 2015-2016, le CSMO Mines a publié et diffusé trois infolettres destinées à la fois à ses partenaires corporatifs et aux personnes du public en général qui se sont inscrites via le site Internet du Comité pour la recevoir. Plus de 4 800 abonnés reçoivent ces infolettres dans leur boîte de courriel. Ces infolettres présentent les dernières réalisations, les activités à venir du CSMO Mines ainsi que ses nouveaux services. Le CSMO Mines envisage de continuer, voire d'intensifier la diffusion d'infolettres en 2016-2017. De plus, une refonte du visuel de l'infolettre et la création d'une stratégie de contenu pourront faire accroître le nombre d'abonnés et le taux de consultation des infolettres.

### 2.3.2 Communiqués de presse

En 2015-2016, le CSMO Mines a diffusé à au moins cinq reprises un communiqué de presse à différents médias pour présenter ses activités et dévoiler de nouveaux services.

### 2.3.3 Placements médias

Le CSMO Mines a annoncé, en 2015-2016, plusieurs activités et réalisations ainsi que son offre de service dans des insertions publicitaires de 1/3 de page dans quatre parutions du journal *Le Citoyen* (Abitibi-Témiscamingue) et deux parutions du journal *La Sentinelle* (Nord-du-Québec). En particulier, pour promouvoir les formations spécialisées sectorielles offertes par le CSMO Mines, le défi « Zoom Minier » et pour inviter la population à assister à son assemblée générale annuelle.

## 2.4 Diffusion d'information dans les commissions scolaires, les centres locaux d'emploi (CLE) et les carrefours jeunesse-emploi (CJE)

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 2015-2016, particulièrement auprès des conseillers d'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 lors de journées carrières, de salons grand public et « formation-emploi » et d'événements « influenceurs ».

En 2015-2016, le CSMO Mines, en partenariat avec l'INMQ et la Commission scolaire Kativik (CSK) a fait la traduction anglophone de certains de ses outils promotionnels lui permettant ainsi d'offrir du matériel aux jeunes autochtones et inuits, aux professionnels de l'éducation œuvrant dans des écoles anglophones ainsi qu'aux personnes-ressources en employabilité ayant une clientèle anglophone.

## 2.5 Défi scolaire « Zoom Minier reporters scientifiques »

Dans le but de mettre en place un défi scientifique pour les étudiants de niveau secondaire, le CSMO Mines et l'INMQ ont créé, en 2012, le défi vidéo « Zoom Minier reporters scientifiques ». En 2016, nous en sommes maintenant à la cinquième édition de ce défi. La première année (2012), le défi était réservé aux jeunes du secondaire des trois principales régions minières. Depuis 2013, il s'adresse aux jeunes du secondaire de toute la province.

La cinquième édition du défi a été lancée en janvier 2016.

Pour participer à ce défi, les jeunes doivent réaliser un reportage scientifique d'une durée de deux à trois minutes sur les mines, les minéraux et l'aspect humain de la filière minière dans la vie de tous les jours.

Les thèmes proposés aux jeunes pour le défi 2016 sont : (1) l'industrie minière et le développement durable; (2) une industrie, plus de 80 métiers différents; (3) les minéraux et la technologie; (4) les minéraux et les moyens de transport du 21<sup>e</sup> siècle; (5) 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.

Les jeunes du Québec peuvent s'inscrire et soumettre leur reportage vidéo sur le microsite [www.zoomminier.com](http://www.zoomminier.com).

Plusieurs améliorations ont été apportées au microsite [www.zoomminier.com](http://www.zoomminier.com) pour faciliter les procédures que les élèves ont à réaliser via le Web et la communication avec le CSMO Mines, mieux intégrer les règlements anglophones ainsi que pour offrir une meilleure visibilité aux partenaires de l'industrie. Le CSMO Mines souhaite également continuer d'impliquer les représentants de l'industrie lors de la remise des prix.

Les gagnants seront récompensés lors d'une soirée spéciale prévue à cet effet à Québec le 21 mai 2016 au cinéma Le Clap.

Le Comité n'a pas ménagé ses efforts pour promouvoir le défi : Promotion sur Facebook; diffusion d'un communiqué de presse; envois promotionnels massifs dans toutes les écoles secondaires du Québec; insertion publicitaire dans la revue Le Spectre de l'Association pour l'enseignement de la science et de la technologie au Québec (AESTQ) et sur le site Web du magazine *Curium*.

Nous avons enregistré 195 inscriptions d'étudiants du secondaire. Les inscriptions proviennent de 26 écoles secondaires réparties dans 13 régions du Québec. Cela s'est traduit par la transmission de 56 courts-métrages provenant de 14 écoles différentes dans 7 régions du Québec.

## 2.6 Promotion des métiers et des carrières dans les écoles secondaires

Avec l'objectif d'augmenter le nombre d'inscriptions aux programmes de niveaux collégial et universitaire menant vers un métier du secteur minier, l'activité de découverte scientifique « Mines et vie », créée par le CSMO Mines en collaboration avec l'INMQ et la Boîte à science, a été présentée aux étudiants de niveau secondaire 3, 4 et 5 dans 13 régions du Québec.

À la suite du renouvellement de l'entente de partenariat avec le Conseil de développement du loisir scientifique (CDLS), les animateurs des différents conseils du loisir scientifique (CLS) ont sillonné les écoles secondaires du Québec avec les six trousseaux d'animation « Mines et vie » mises à leur disposition.

Au 31 mars 2016, 123 des 160 présentations prévues ont été effectuées ou planifiées dans 32 écoles des régions du Bas-Saint-Laurent (01), du Saguenay–Lac-Saint-Jean (02), de la Capitale-Nationale (03), de la Mauricie (04), de l’Estrie (05), de Montréal (06), de l’Outaouais (07), de la Gaspésie Îles-de-la-Madeleine (11), de Chaudière-Appalaches (12), de Lanaudière (14), des Laurentides (15), de la Montérégie (16) et du Centre-du-Québec (17).

Au total, près de 3 500 étudiants en sciences auront fait les expériences de la trousse et auront assisté à la présentation. D’ici la fin de l’année scolaire, 37 présentations supplémentaires devraient être planifiées et effectuées.

## **2.7 Promotion des métiers et des carrières dans les cégeps**

Pour sensibiliser les étudiants des différents programmes de techniques connexes au secteur minier aux opportunités de faire carrière dans l’industrie minière, le CSMO Mines a produit un atelier présentant l’industrie et ses emplois aux étudiants. Les thématiques abordées sont personnalisées aux programmes de formation collégiale et aux métiers qui y sont reliés.

Seulement trois institutions collégiales ont pu être visitées, deux dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean et une en Mauricie.

Cette année, même si les enseignants se sont montrés réticents à recevoir des présentations en classe, nous avons continué à solliciter les responsables de département et les enseignants pour leur offrir cette présentation. D’autres établissements d’enseignement collégial seront visités en avril et mai 2016.

En 2016-2017, nous allons davantage participer à des foires de l’emploi ou des journées-carrière organisées dans l’enceinte d’institutions collégiales. Lorsqu’il y a un regroupement de plusieurs kiosques et une promotion efficace de l’événement, nous pourrions obtenir de bons résultats.

## **2.8 Promotion des métiers et des carrières dans les centres de formation professionnelle (CFP)**

La présentation effectuée lors des visites des CFP est adaptée pour les étudiants visés par les besoins de main-d’œuvre du secteur. Des outils de promotion, tels que les vidéos tournées dans les mines sur les métiers spécialisés du DEP, sont intégrés à la présentation afin de sensibiliser les étudiants des différents programmes de formation connexes au secteur minier aux opportunités de faire carrière dans l’industrie minière.

En 2015-2016, le Comité a présenté l’atelier dans huit régions du Québec (Mauricie, Lanaudière, Laval, Estrie, Outaouais, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Capitale-Nationale et Centre-du-Québec).

Quatorze CFP ont été visités en 2015-2016. Quelques CFP supplémentaires seront visités en avril et mai 2016. Les présentations auront permis de rencontrer directement près de 1 200 étudiants des secteurs spécialisés critiques tels que la mécanique de machinerie lourde, la mécanique industrielle, l’électromécanique, la conduite de machinerie lourde (engins de chantier et voirie forestière). La tournée se poursuivra en 2016-2017.

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

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

En mars 2016, le CSMO Mines a participé à un projet pilote, nommé « Nunavimmiut Future Fairs », mis en place par la CSK qui vise à offrir des activités dans le cadre de deux journées carrières s’adressant aux élèves de niveau secondaire et à la population en générale. Six villages du Nunavik ont été ciblés pour la première édition. Le CSMO Mines, accompagné par les responsables du recrutement inuit de la Mine Raglan (Glencore) et de Kiewit, a participé aux deux journées d’activités réalisées à Salluit.

## 2.10 Participation à « Québec Mines »

L'événement « Québec Mines », qui s'est tenu en novembre 2015, est la quatrième édition de la nouvelle formule du congrès annuel du MERN 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.

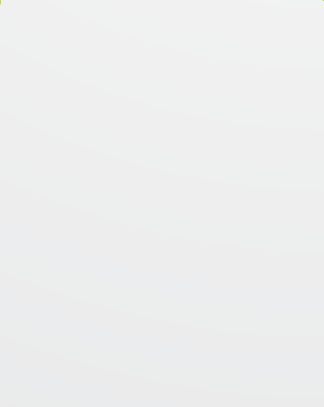
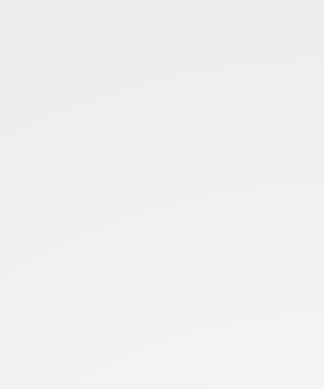
En plus d'une présence au salon des exposants, le CSMO Mines a animé, pendant la demi-journée porte ouverte, deux ateliers pour informer les participants sur les emplois liés au processus de développement minier et donner des conseils visant à favoriser l'employabilité dans le secteur minier des chercheurs d'emploi. Une soixantaine de personnes ont participé à ces ateliers.

## 2.11 Activités de promotion visant les influenceurs

Le CSMO Mines a participé au congrès annuel de l'AESTQ, au colloque sur l'approche orientante de l'Association québécoise d'information scolaire et professionnelle (AQISEP), au congrès annuel de formation du Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec (RCJEQ) et au congrès Xplor de l'Association de l'exploration minière du Québec (AEMQ).



# OFFRE DE SERVICE





## OFFRE DE SERVICE

### 3.1 Assistance aux chercheurs d'emploi et aux employeurs

Depuis près de six ans, le CSMO Mines offre à toutes les entreprises du secteur minier la possibilité d'afficher leurs offres d'emploi et de stage gratuitement et facilement. Le site Internet [Explorelesmines.com](http://Explorelesmines.com) est régulièrement visité par des milliers d'internautes, car la centralisation des offres d'emploi du secteur constitue une valeur ajoutée pour eux. Nous comptons sur une collègue dont la tâche est orientée vers l'animation de cette section.

Année après année, ce site Web profite d'un trafic des plus intéressants pour les entreprises qui ont besoin de recruter des travailleurs compétents.

Pour profiter de ce service, les entreprises peuvent faire parvenir leurs offres d'emploi et de stage au CSMO Mines. Pour connaître la marche à suivre, les entreprises peuvent consulter la section « Offre de service » du site Internet du Comité.

Par ailleurs, entre les mois d'avril 2015 et mars 2016, le CSMO Mines a répondu à plusieurs centaines de messages, par courriel ou sur la page Facebook du Comité, et demandes téléphoniques provenant de chercheurs d'emploi, de conseillers à l'emploi et de professionnels liés au domaine de l'éducation.

### 3.2 Formations spécialisées pour les travailleurs en emploi

Le CSMO Mines élabore et diffuse des formations répondant à des besoins communs exprimés par plusieurs entreprises minières, entrepreneurs miniers et entreprises d'exploration minière.

La liste complète des formations actuellement offertes ainsi que celles qui seront prochainement mises sur pied, les fiches détaillées de chacune d'elles et le calendrier des formations peuvent être consultés dans la section « Concentrateur d'expertise » du site Web du Comité.

Les formations spécialisées sont offertes à moindres coûts aux entreprises et sont partiellement financées par le FDRCMO.

#### 3.2.1 Formations mises sur pied en 2015-2016

##### Formation spécialisée en réparation et alignement d'engrenages

Cette formation est axée sur les concepts de l'alignement de précision et les procédures spécifiques à appliquer pour l'alignement d'arbres de machines avec un système au laser.

##### Formation spécialisée pour l'entretien de systèmes de vibration

Cette formation est axée sur le développement des techniques d'analyse de phases et de détection des fréquences naturelles pour bonifier les diagnostics reliés aux machines tournantes.

##### Formation spécialisée en entretien de variateurs de vitesse

Cette formation est axée sur l'entretien des variateurs de vitesse (drive) et le diagnostic lié aux pannes de ce type d'équipement.

##### Formation pour l'entretien des équipements à air comprimé

Cette formation est axée sur l'entretien et la réparation des machines et des outils à air comprimé.

#### 3.2.2 Formations possibles pour 2016-2017

##### Formation spécialisée en projection de béton

Cette formation spécialisée en projection de béton permet aux travailleurs de maîtriser les techniques de projection efficaces et sécuritaires, de connaître la nature des produits à utiliser et de manipuler les machines.

##### Formation spécialisée en mécanique de treuils

Cette formation spécialisée en entretien mécanique de treuil minier permet aux travailleurs de connaître les fondements et les rouages de ces équipements.

##### Formations spécialisées en hydraulique pour mécanique d'équipements mobiles et industriels de niveau expert

Ces deux formations spécialisées de niveau expert en hydraulique s'appliquent aux éléments de la mécanique d'équipements mobiles et industriels (qui servent aux opérations minières et plus particulièrement au traitement du minerai tel que des pompes et des convoyeurs).

### Lubrification de machinerie avancée avec interprétation des données d'analyse d'huile

Cette formation spécialisée vise à améliorer significativement les niveaux de compétences des travailleurs affectés à la lubrification des équipements industriels et mobiles et à favoriser l'acquisition des connaissances nécessaires à la lecture et l'interprétation des données d'analyse de lubrifiants.

### Formation sur simulateur d'équipements miniers

(1) Formation de perfectionnement pour l'opération de boulonneuse : Cette formation spécialisée pour l'opération de boulonneuse réfère précisément aux travaux d'installation de soutènement, c'est-à-dire des machines qui servent à l'installation de grillages qui sécurisent les tunnels dans les mines souterraines.

(2) Formation de perfectionnement pour l'opération de foreuse à flèche : Cette formation spécialisée pour l'opération de foreuse à flèche réfère précisément aux travaux de forage souterrains pour l'insertion d'explosifs. Il s'agit d'appareils complexes, munis de deux têtes de forage ou plus, qui doivent être opérés avec précision pour un alignement parfait des trous.

### **3.2.3 Formations spécialisées pouvant être rediffusées selon la demande de l'industrie**

#### Formations spécialisées en hydraulique pour mécanique d'équipements mobiles et industriels de niveau 1

Ces deux formations sont appliquées à l'entretien et au dépannage des systèmes hydrauliques des équipements mobiles et industriels afin de réduire les bris et les temps d'intervention.

#### Formations spécialisées en lubrification de machinerie niveau 1 et 2

Ces deux formations sont axées sur l'amélioration des pratiques de gestion de la lubrification dans l'entretien préventif des systèmes.

Niveau 1 : À la fin de cette formation, le participant acquerra les principes fondamentaux de la lubrification afin de développer de meilleures pratiques.

Niveau 2 : À la fin de cette formation, le participant acquerra les connaissances sur les propriétés des lubrifiants et les techniques de lubrification afin de développer un programme de lubrification efficace.

### **3.3 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 de 15 heures portant sur 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.

Le CSMO Mines envisage également de développer des outils ou des stratégies d'aide à l'utilisation des technologies de formation à distance pour accompagner les compagnons dans l'utilisation des technologies virtuelles.

Le but est de former tous les compagnons des PAMT sur le compagnonnage en milieu de travail minier et leurs rôles comme agent de transfert de connaissances.

Cette formation est mise 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.

### **3.4 Norme professionnelle « Mineur/mineuse sous terre »**

Une norme professionnelle est un cadre de référence professionnel défini et reconnu par les partenaires d'un secteur d'activité (entreprises, syndicats et travailleurs) et approuvé par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

La norme professionnelle « Mineur/mineuse sous terre » a été inscrite au Registre des compétences le 1<sup>er</sup> mars 2012.

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

La norme « Mineur/mineuse sous terre » est composée de cinq compétences de base et d'une compétence complémentaire. Ces compétences permettent de certifier qu'une personne détient les habiletés du métier. Les compétences de base sont :

- (1) Purger la roche instable (écailler);
- (2) Installer un système de soutènement;
- (3) Forer la roche;
- (4) Effectuer des travaux relatifs au sautage;
- (5) Effectuer des travaux de déblaiement et de transport de la roche abattue.

La compétence complémentaire est :

- (6) Faire fonctionner un équipement spécialisé de forage.

### 3.4.1 Processus de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO)

La RCMO est un processus d'évaluation et de reconnaissance des compétences professionnelles acquises à travers les expériences de travail, qu'elles aient été rémunérées ou non, peu importe que celles-ci aient été acquises au Québec ou à l'extérieur de la province. Elle mène à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle délivré par le MESS.

La RCMO permet de certifier que le travailleur maîtrise une ou plusieurs des cinq 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 du certificat de qualification professionnelle délivré par le MESS qui atteste que le travailleur maîtrise toutes les tâches nécessaires pour exercer le métier de mineur/mineuse sous terre, lorsque toutes les compétences de la norme sont reconnues, ou d'une attestation ministérielle pour une reconnaissance partielle de ces compétences.

Le certificat de qualification professionnelle garantit à l'employeur que le travailleur est expérimenté et qu'il maîtrise tous les aspects du métier selon la norme professionnelle « Mineur/mineuse sous terre ». Il permet au travailleur d'obtenir une reconnaissance officielle de ses compétences et de son expérience de travail, lui donne l'assurance que ses compétences sont à jour et lui procure l'occasion de se démarquer des autres travailleurs. Le travailleur, détenteur d'un certificat, augmente ses chances de trouver un emploi de qualité, à la hauteur des compétences certifiées.

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.

À l'écoute des suggestions de ses partenaires et avec l'accord de la CPMT, le CSMO Mines offre maintenant aux entreprises de certifier des travailleurs experts déjà à l'emploi des entreprises minières à l'aide d'une méthode simplifiée, sur la base de quatre preuves distinctes (lettre de l'employeur, diplôme, attestation FMTM et curriculum vitae). Ces travailleurs peuvent devenir ensuite des formateurs-certificateurs autorisés à faire passer sur le terrain les examens pratiques de la RCMO aux candidats de leur entreprise. Éventuellement, les entreprises pourraient recevoir un dédommagement pour couvrir les frais liés à la certification de leurs travailleurs.

### 3.4.2 Soutien aux entreprises pour l'implantation d'un PAMT

Le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) propose une formation en situation réelle de travail pour les nouveaux travailleurs. Dans ce type de programme, l'apprenti acquiert la maîtrise des compétences en étant jumelé à un compagnon d'apprentissage exerçant déjà avec compétence ce métier. Il s'agit donc d'un dispositif de transmission des connaissances simple et adapté à la réalité quotidienne de l'exercice du métier. Le PAMT est basé sur une méthode de formation structurée qui peut conduire à l'obtention d'une reconnaissance officielle de ses compétences : un certificat ministériel de qualification professionnelle délivré par le MESS.

Les outils de formation sont conçus en fonction de la progression logique dans l'apprentissage du métier et selon les compétences utiles à son exercice. Le profil de compétences ainsi établi définit les standards d'excellence liés à l'exercice du métier et est adopté à titre de norme professionnelle dans le Registre des compétences d'Emploi-Québec.

Le PAMT relatif à la norme « Mineur/mineuse sous terre » est basé sur l'acquisition des cinq compétences de base de cette norme et éventuellement de la compétence complémentaire.

Les avantages pour les employeurs qui choisissent d'intégrer un PAMT dans leur entreprise sont de s'assurer du professionnalisme et de la qualification de ses employés, de réduire les accidents, les bris et les erreurs, d'améliorer la sécurité au travail, de former une relève compétente et de favoriser la rétention du personnel. En plus d'être

facilement adaptable aux formations existantes, le PAMT permet à l'entreprise d'être admissible à l'obtention de crédits d'impôt pour un stage en milieu de travail qui couvrent une partie du salaire tant de l'apprenti que du mineur compagnon.

Le CSMO Mines a pour mission d'informer et de soutenir les entreprises dans le processus d'implantation du PAMT relatif à la norme « Mineur/mineuse sous terre ». Il peut renseigner les entreprises sur toutes les étapes (administratives, financières et logistiques) de démarrage du PAMT et sur le soutien financier offert. Sur demande, le CSMO Mines pourra éventuellement accompagner les entreprises dans le processus d'implantation. Les services offerts : le coaching des directions des ressources humaines (DRH) et des superviseurs (ou surintendants) de formation, la formation des formateurs (compagnons), la relation entre la DRH de l'entreprise et Emploi-Québec pour entente/démarche et le coaching des services comptables pour les crédits d'impôt.

Pour plus de détails sur le PAMT relatif à la norme « Mineur/mineuse sous terre », les entreprises peuvent consulter le site Internet du CSMO Mines.

### 3.5 Formations sur la diversité culturelle : « Les Saisons des peuples »

Le CSMO Mines, en partenariat avec le Service de la formation continue de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT), a développé deux formations distinctes sur la diversité culturelle adaptées au contexte minier : « Les Saisons des peuples ». D'une durée de cinq heures, la première s'adresse à l'ensemble des travailleurs d'une exploitation minière et la seconde, d'une durée de sept heures, est destinée au 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. Les éléments de ces formations ont été sélectionnés de manière à refléter la diversité culturelle selon sa définition au sens le plus large. Cet outil favorisera non seulement l'intégration et la rétention des Autochtones dans les entreprises, mais il pourra être également utile aux entreprises qui souhaitent embaucher des travailleurs provenant de nouveaux bassins de main-d'œuvre tels que les travailleurs québécois issus de l'immigration et les clientèles féminines.

L'objectif de ces formations est de favoriser le maintien d'un climat de travail stimulant et respectueux, de poursuivre une intégration

harmonieuse et finalement de créer les conditions propices à l'atteinte des objectifs de performance et de production.

Les formations sont offertes dans différentes villes de la province, mais principalement dans les trois régions minières : l'Abitibi-Témiscamingue, la Côte-Nord et le Nord-du-Québec. Pour connaître les dates et les lieux des formations prévues pour l'année 2015, les entreprises peuvent consulter le *Concentrateur d'expertise* sur le site Web du Comité.

Il est également possible de mettre en place des sessions de formation à même les locaux d'une entreprise minière. Les entreprises intéressées à offrir la formation à leurs travailleurs ou à leurs superviseurs peuvent communiquer avec le CSMO Mines ou consulter son site Internet.

Pour plus de renseignements concernant le contenu et le déroulement des formations ainsi que les différentes modalités d'inscription, les entreprises peuvent consulter la section « Affaires autochtones » du site Web [Explorelesmines.com](http://Explorelesmines.com).

### 3.6 Programme de formation « L'Essentiel des mines »

Le programme de formation pour les Autochtones « Mining Essentials », élaboré par le RHIM et l'Assemblée des Premières Nations du Canada, est reconnu par l'industrie minière canadienne comme étant une base pour l'intégration au marché du travail minier. C'est autour de lui 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.

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 : « L'Essentiel des mines ».

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. Ils auront en effet la possibilité de compléter un stage rémunéré en entreprise d'une durée minimale de quatre 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, tels que : une participation à la formation

et à l'évaluation des candidats avant leur embauche; l'assurance de candidatures présélectionnées qui répondent aux 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.

### **3.7 Borne interactive libre-service**

Initialement créées par le CSMO Mines en 2013-2014 pour sensibiliser les mineurs à la RCMO avec le quiz « Qualités Mineur », les deux bornes iPad interactives libres-services permettent également de faire découvrir les nombreux services et programmes offerts par le Comité autant aux travailleurs qu'aux entreprises de l'industrie minière québécoise.

Ces bornes sont polyvalentes et pourront s'adapter aux besoins de toutes les entreprises du secteur minier qui en feront la demande.

Cet outil permettra également de favoriser l'interaction du CSMO Mines avec ses différentes clientèles cibles dans les salons (éducation, emploi, influenceurs), les écoles, etc.).

Les entreprises minières qui désirent accueillir une borne interactive peuvent en faire la demande en s'adressant au CSMO Mines.

### **3.8 « Mines et vie » : Activité d'animation scientifique pour les étudiants de secondaire 3, 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.

Avec l'objectif d'encourager les jeunes du secondaire à envisager une carrière scientifique dans le secteur minier et de favoriser leur inscription aux programmes de niveau collégial et universitaire portant vers le marché de l'emploi minier, le CSMO Mines et l'INMQ ont collaboré en 2011-2012 à la création d'une l'activité de découverte

scientifique « Mines et vie », de 75 minutes, destinée aux étudiants de secondaire 3, 4 et 5 du secteur régulier dans le cadre de leur cours de sciences.

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 science, permettant aux élèves de faire leur propre découverte d'un gisement minéral et d'effectuer une expérience de traitement de drainage minier acide. Ces expériences s'arriment avec le programme scolaire québécois.

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

# ACRONYMES UTILISÉS



## ACRONYMES UTILISÉS

AEMQ	Association de l'exploration minière du Québec
AESTQ	Association pour l'enseignement de la science et de la technologie au Québec
AMQ	Association minière du Québec
APSM	Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur minier
AQISEP	Association québécoise d'information scolaire et professionnelle
ARK	Administration régionale Kativik
CDLS	Conseil de développement du loisir scientifique
CDRHPNQ	Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec
CFP	Centre de formation professionnelle
CJE	Carrefour jeunesse-emploi
CLE	Centre local d'emploi – Emploi Québec
CLS	Conseil du loisir scientifique
CPMT	Commission des partenaires du marché du travail
CSK	Commission scolaire Kativik
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
DEP	Diplôme d'études professionnelles
DREQ	Direction régionale d'Emploi-Québec
DRH	Direction des ressources humaines
EMV	Exploration et mise en valeur
FDRCMO	Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre
FTQ	Fédération des travailleurs du Québec
FMTM	Formation modulaire du travailleur minier
INMQ	Institut national des mines du Québec
IRSST	Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail
MEES	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
MERN	Ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles
MESS	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
OBNL	Organisme à but non lucratif
PAMT	Programme d'apprentissage en milieu de travail (en vertu d'une norme)
RAC	Reconnaissance des acquis et des compétences (pour l'obtention d'un diplôme académique)
RCJEQ	Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec
RCMO	Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (en vertu d'une norme)
RHiM	Conseil des ressources humaines de l'industrie minière
SST	Santé et sécurité du travail
TJCM	Table jamésienne de concertation minière
UQAT	Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue



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

Merci à l'Association minière du Québec et  
à nos partenaires de l'industrie pour les images du  
présent rapport.





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

2065, rue Frank-Carrel, bureau SS1  
Québec (Québec) G1N 2G1  
[csmomines.qc.ca](http://csmomines.qc.ca)