



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

**RAPPORT  
ANNUEL  
2011-2012**





## TABLE DES MATIÈRES

|   |    |
|---|----|
| Mot des coprésidents                      | 2  |
| Mot du directeur général                  | 3  |
| Avant-propos                              | 4  |
| Le conseil d'administration               | 6  |
| Planification des activités               | 8  |
| Faits saillants 2011-2012                 | 10 |
| Rayonnement                               | 16 |
| Offre de services                         | 22 |
| Représentativité et crédibilité du Comité | 24 |

---

## MOT DES COPRÉSIDENTS



Avant même l'annonce du Plan Nord, l'industrie minière québécoise présentait des projets d'envergure de développement minéral au nord du 49<sup>e</sup> parallèle. Au cours de la seule année 2011-2012, des milliards de dollars ont été investis dans le développement minier. Le projet gouvernemental vient en fait proposer une image publique d'investissements miniers anticipés depuis plusieurs années. Il faut savoir que l'établissement d'une mine ne s'improvise pas : entre la découverte d'un gisement prometteur et la phase d'exploitation, une période d'une dizaine d'années peut être nécessaire.

Ces investissements se traduisent par des besoins exponentiels de main-d'œuvre. Pour la période 2011 à 2021, les effectifs de main-d'œuvre de l'industrie minière québécoise connaîtront une hausse annuelle moyenne de 5,7%. En 2021, 70% des emplois miniers seront situés sur le territoire du Plan Nord. Le travail dans les mines ne se fait plus comme avant. Il faut posséder des savoirs, savoirs-faire et savoirs-être spécifiques pour y occuper un emploi. L'image traditionnelle de l'industrie minière est passée de mode. Notre industrie a vécu des transformations majeures en termes d'avancées technologiques, et est à l'avant-garde en matière de santé et sécurité au travail. Ces réalités doivent être prises en compte pour le développement et le maintien d'une main-d'œuvre efficace pour notre industrie.

Dans ce contexte, le rôle du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines (CSMO Mines) est plus que jamais d'actualité. Le Comité est devenu, au fil des ans, un acteur de premier plan en matière de prévision de main-d'œuvre, une expertise qui vaudra son pesant d'or dans le contexte du Plan Nord. Cette année, le CSMO Mines a multiplié ses interventions auprès des partenaires

gouvernementaux, associatifs et du marché du travail afin de développer des partenariats durables servant à soutenir l'industrie et ses travailleurs. Il a aussi porté une attention particulière au développement des compétences et à la reconnaissance professionnelle des travailleurs. Il reste engagé et reconnu pour ses actions de promotion des métiers, des carrières et de la formation liés au secteur minier vis-à-vis les jeunes, les femmes, les autochtones et les gens issus de l'immigration, des bassins de main-d'œuvre incontournables pour combler les besoins prévus.

Cette année, les administrateurs du CSMO Mines doivent revoir les enjeux stratégiques 2013-2016 du Comité, et de ce fait, soutenir le travail de l'équipe de permanents. Lors des premières étapes de planification, nous avons tous reconnu l'importance de notre rôle au sein de l'organisation afin de représenter le secteur et de participer à la circulation de l'information pour continuellement améliorer l'offre de main-d'œuvre pour notre industrie.

Nous vous invitons à prendre acte des travaux 2011-2012 du Comité dans les pages qui suivent. Vous pourrez constater que les réalisations de cette année ont des répercussions immédiates et à long terme sur le développement minier au Québec.

Benoît Chassé  
Coprésident patronal

Alain Croteau  
Coprésident syndical



## MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

L'industrie minière est bien ancrée dans la mondialisation et l'économie planétaire peut avoir de fortes influences sur l'évolution du secteur. Sur le plan national, certaines conjonctures auront aussi un impact significatif sur l'emploi lié au secteur minéral au cours des prochaines années : le Plan Nord, qui définira les facteurs déterminants en matière d'infrastructures et d'intégration des populations nordiques; l'adoption de la nouvelle Loi sur les mines; la capacité d'intervention sur le développement minier accordée aux populations et municipalités.

La filière minérale québécoise affiche un optimisme certain quant à l'avenir. En effet, pour une septième année consécutive, le niveau des investissements miniers est à la hausse selon l'ISQ<sup>1</sup>. Poussées par la valeur des métaux de base qui ne cesse de progresser et par un dollar canadien fort, les entreprises tentent de devancer leurs échéanciers et visent une mise en production très rapide.

À la lumière des prévisions des besoins de main-d'œuvre, l'industrie minière vit véritablement un boom. Pour combler ses besoins de main-d'œuvre, elle devra redoubler d'efforts et projeter une image actualisée de l'industrie, de son travail et de la diversité des emplois disponibles afin d'intéresser ses clientèles cibles. En outre, l'industrie devra actualiser ses pratiques de gestion des ressources humaines et apprendre à mieux composer avec deux réalités importantes : les générations Y et C et la fidélisation d'employés qui proviendront vraisemblablement des milieux urbains du sud de la province et des communautés autochtones.

Les résultats du plan d'action 2011-2012 du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines (CSMO Mines) qui vous sont présentés dans les pages suivantes démontrent que l'intervention sectorielle et les partenariats sont au cœur des mesures de soutien à l'industrie minière et à ses travailleurs – travailleuses. Plusieurs pistes de travail pour les années à venir vous sont également présentées. Il appartient aux entreprises, aux travailleurs et aux partenaires de se les approprier.

Finalement, ces résultats font également foi de la synergie des compétences et personnalités au sein de l'équipe de travail du CSMO Mines et des membres de son conseil d'administration. Je tiens à remercier chacun de vous pour votre intelligence, vos réflexions et votre contribution au rayonnement du CSMO Mines.

Michel Bélanger  
Directeur général

<sup>1</sup>[http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm\\_finnc/sectr\\_mines/mine\\_ra.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm_finnc/sectr_mines/mine_ra.htm)

## 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 a été le trentième comité sectoriel à voir le jour au Québec.

Constitué en avril 2006, le CSMO Mines a pour mission d'équilibrer l'offre et la demande de main-d'œuvre compétente, et de contribuer à la pérennité et au développement de l'industrie des mines.

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.

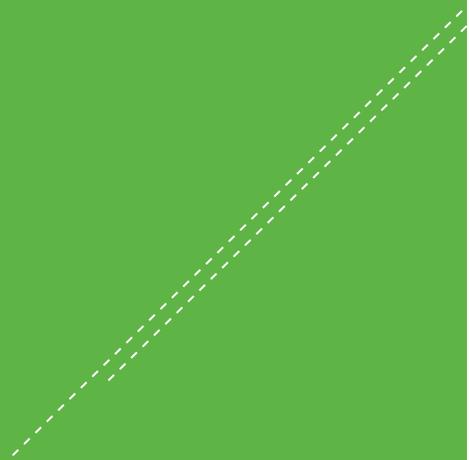
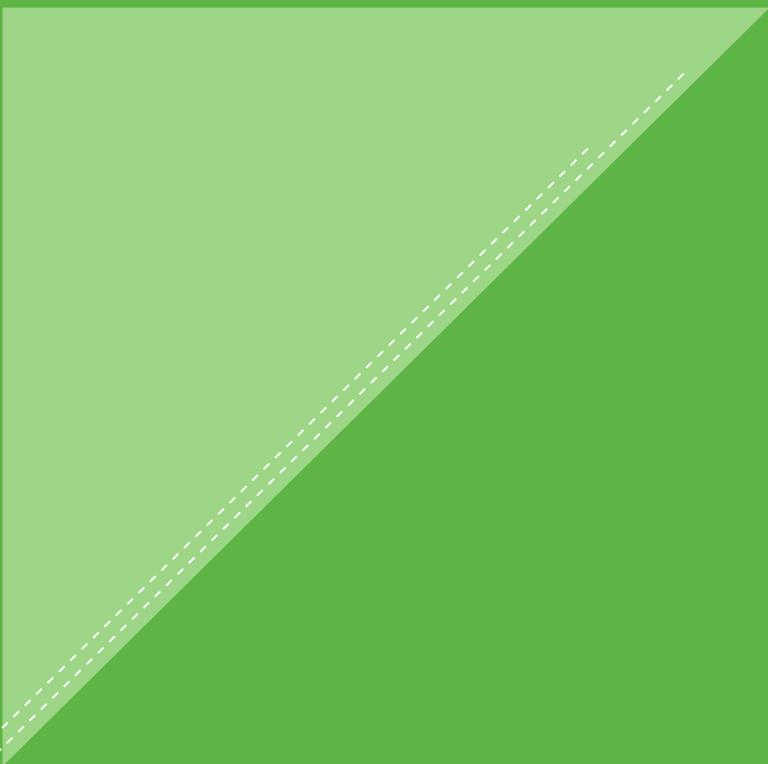
Dans le prolongement des mandats qui lui sont confiés, pour soutenir la croissance de l'industrie minière, le Comité a identifié les priorités d'intervention suivantes :

- La promotion des métiers et carrières du secteur;
- Le développement des compétences de la main-d'œuvre en emploi;
- Les pratiques de gestion des ressources humaines.



---

# 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 et de la Faune (MRNF), 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 8 reprises.

### LE CONSEIL D'ADMINISTRATION 2011-2012

#### Représentants des entreprises

\*Nicolas Bolduc

Alain Cauchon, Coprésident

\*Benoît Chassé, Coprésident

Raymond Cimon

Steve Gagné

Sylvie Gingras

Caroline Hupé

Jean Leroux

\*Pierre Thibault, Secrétaire-trésorier

Roger Thomassin

Mines Agnico-Eagle, Division LaRonde

ArcelorMittal Mines Canada (jusqu'au 22 août 2011)

Xstrata (depuis le 17 octobre 2011)

Association des mines d'amiante du Québec

ArcelorMittal Mines Canada (depuis le 17 octobre 2011)

Gestion IAMGOLD Québec

Compagnie minière IOC (jusqu'au 22 août 2011)

Association des entrepreneurs miniers du Québec

Association minière du Québec

Cliffs Natural Resources (du 17 octobre à la fin novembre)

#### Représentants des travailleurs

\*Alain Croteau, Coprésident

\*Alain Lampron

Nicolas Lapierre

Jocelyn Lavoie

André Racicot

Guy Robert

Marc Thibodeau

\*Réal Valiquette

Syndicat des Métallos (FTQ)

Fédération de l'industrie manufacturière (CSN)

Syndicat des Métallos (FTQ)

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

Richard Masson / Chantal Bédard

Marie Talbot

Ministère des Ressources naturelles et de la Faune

Commission des partenaires du marché du travail

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

**Représentants de l'industrie**

Valérie Fillion

Ryan Montpellier

Association de l'exploration minière du Québec

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière

**Direction générale**

\*Michel Bélanger

*\*Membres du Comité exécutif*

**L'ÉQUIPE DE TRAVAIL DU CSMO MINES 2011-2012**

Guy Auger

Michel Bélanger

Françoise Colombani

Désirée Larocque

Michel Vachon

Gestionnaire de projets

Directeur général

Adjointe administrative

Responsable des communications

Coordonnateur du développement des compétences

---

## PLANIFICATION DES ACTIVITÉS

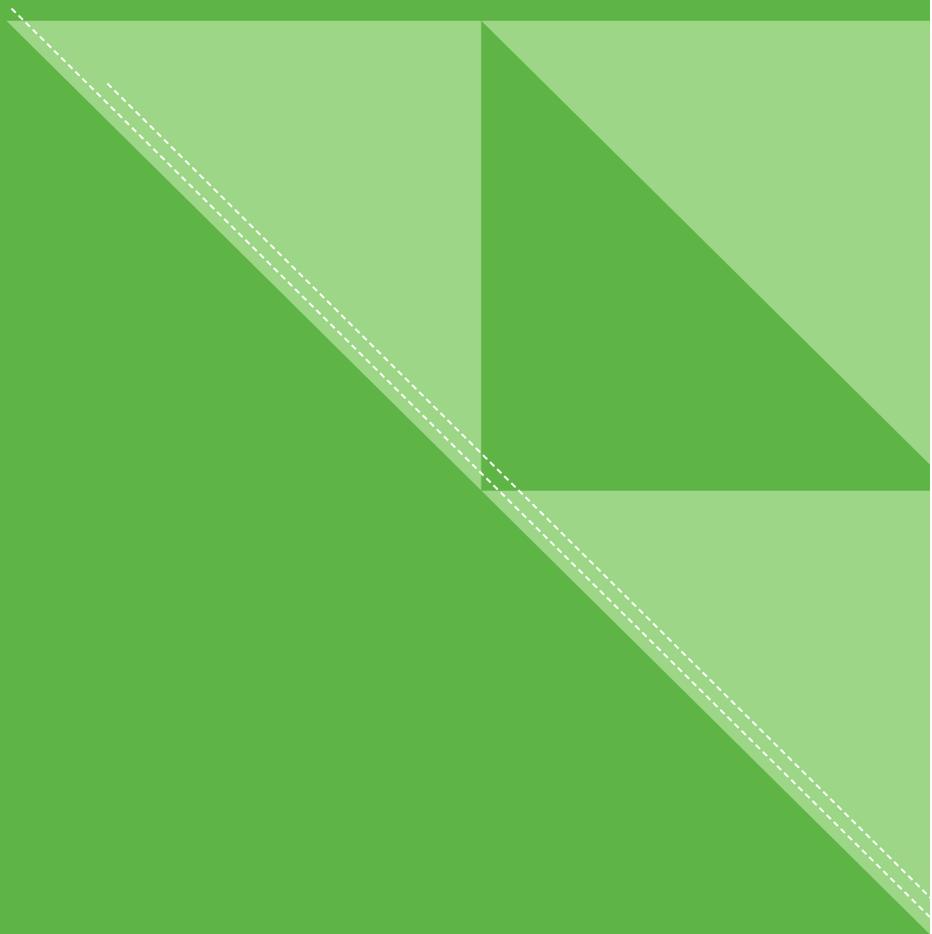
Lors de la planification triennale des activités (2009-2012) du Comité, les enjeux de l'industrie minière, du développement des compétences et des pratiques de gestion des ressources humaines ainsi que de la promotion des métiers, des carrières et de la formation ont permis de cibler les orientations des plans d'action annuels. Chacun de ceux-ci est élaboré avec la participation active des administrateurs. Les différentes pistes d'actions 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.

Lors du dernier exercice, les administrateurs du Comité ont entrepris la mise à jour de la planification stratégique pour les périodes 2013-2016. Celle-ci prend particulièrement compte du «Plan Nord», le grand projet gouvernemental misant sur le développement de l'industrie minière comme vecteur de l'économie québécoise. Les résultats de ces travaux et réflexions sont attendus en septembre prochain.





# FAITS SAILLANTS 2011-2012



---

## FAITS SAILLANTS 2011-2012

\*indique qu'un document exhaustif est disponible sur le site Internet [www.csmomines.qc.ca/publi-etudes-sectorielles.html](http://www.csmomines.qc.ca/publi-etudes-sectorielles.html)

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

Développé l'an dernier, le modèle prévisionnel des besoins de main-d'œuvre pour le secteur minier prévoyait que 5600 postes seraient à pourvoir entre 2010 et 2015. Effectuée au cours de l'année, la mise à jour du modèle révèle qu'il s'agit plutôt de 9300 postes qui seront à pourvoir d'ici 2016.

De plus, les partenaires des Directions régionales d'Emploi-Québec de l'Abitibi-Témiscamingue, de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec, du Centre d'étude sur l'emploi et les technologies, de la CPMT et du CSMO Mines estiment l'émergence de 8 nouvelles mines d'ici 2016. La majorité de ces nouveaux projets seront situés sur le territoire du Plan Nord.

Avec la mise à jour, les partenaires ont accès à une base de données facilement interrogeable qui permet une meilleure organisation des efforts en termes de réponses régionalisées aux besoins de main-d'œuvre, de développement des compétences et de promotion des métiers et des carrières du secteur.

Les travaux de cette année conduiront à refaire un nouveau recensement des effectifs miniers auprès des entreprises dès l'an prochain.

### ▼ *Standard pour l'industrie et les travailleurs : la norme professionnelle «mineur/mineuse sous terre»\**

Le document de la norme professionnelle «mineur/mineuse sous terre» ainsi que le carnet d'apprentissage, le guide du compagnon et les outils/matériaux d'apprentissage hors production, ont reçu, le 1<sup>er</sup> décembre 2011, un avis favorable de la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale. La norme «mineur/mineuse sous terre» est maintenant inscrite au Registre des compétences du marché du travail.

Le lancement de la norme pour le métier de «mineur/mineuse sous terre» a été fait le 1<sup>er</sup> mars 2012.

En collaboration avec des évaluateurs du CFP de Val-d'Or et du CFP de la Baie-James, les outils d'évaluation du processus de reconnaissance des compétences (RCMO) des travailleurs expérimentés ont été testés à la Mine Bracemac à Matagami, ainsi qu'à la mine Kiena de Val-d'Or. Des ajustements sont présentement apportés aux outils d'évaluation. Les travaux relatifs à la RCMO seront terminés en juin 2012.

### ▼ *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 commune des compétences professionnelles et académiques pour les «mineurs/mineuses sous terre». D'ailleurs, l'adéquation éducation-emploi est souhaitée par l'ensemble des partenaires du secteur.

Considérant les effets que pourraient avoir cette reconnaissance mutuelle sur les travailleurs, le CSMO Mines a entrepris de positionner ce projet dans les 10 projets-pilotes convenus entre le MELS et la CPMT.

Les travaux de double reconnaissance éducation-emploi sont récents. La reconnaissance des compétences professionnelles des «mineurs/mineuses sous terre» expérimentés ou ayant été qualifiés dans le cadre du PAMT et des nouveaux «mineurs/mineuses sous terre» diplômés est partie prenante du comité de travail. Le CSMO Mines entend y jouer un rôle déterminant.



▼ *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 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.

Les travaux de réalisation du programme de formation sont actuellement en cours. Le CSMO Mines participe activement à l'élaboration du programme. La date de fin, prévue par le MELS pour la création du programme, est fixée à janvier 2013.

Parallèlement, le CSMO Mines, suivant ses objectifs de soutien à l'industrie et aux travailleurs dans les mines à ciel ouvert, déposera un projet pour l'accueil de la norme canadienne de « mineur de surface » au début de juin 2012.

▼ *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

---

## FAITS SAILLANTS 2011-2012 (SUITE)

«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. Le rapport est disponible sur le site Internet du Comité.

### ▼ *Diagnostic des pratiques de gestion des ressources humaines dans l'industrie minière\**

Le CSMO Mines a complété, cet automne, une enquête sur les pratiques de gestion et de la formation des ressources humaines dans l'industrie minière.

Le diagnostic GRH qui a été établi se veut non seulement l'amorce de la définition de l'EMPLOYEUR DE CHOIX, mais propose aussi comme résultat final une mesure globale constituée d'indices partiels relatifs aux 8 étapes du processus de gestion des ressources humaines.

Les indices de performance du diagnostic permettent aux entreprises participantes à l'enquête de se situer par rapport à l'industrie avec une approche de «benchmarking».

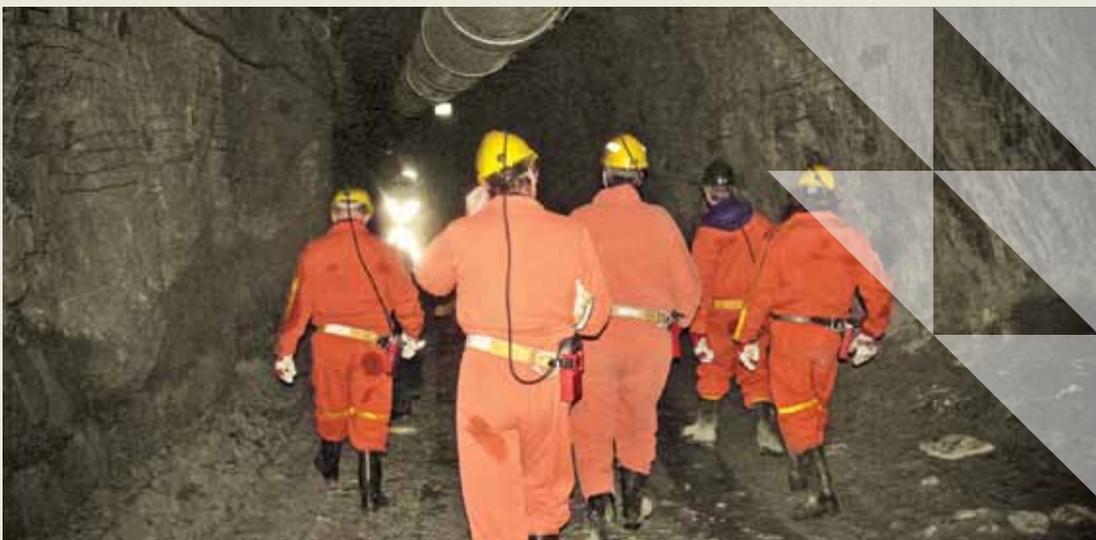
Les faits saillants de ce diagnostic permettent de constater que l'industrie en général accorde beau-

coup d'importance au recrutement de nouveaux travailleurs, alors que des améliorations seraient souhaitables au niveau de l'accueil des nouveaux employés et à l'intégration des travailleurs issus des bassins d'emploi non traditionnels. De manière courante, l'entreprise minière met beaucoup d'emphase sur la rémunération comme outil d'attraction, de fidélisation et de rétention du personnel. La formation dispensée en entreprise porte principalement sur le développement des compétences fonctionnelles.

### ▼ *Intégration des autochtones au marché du travail minier : Modèle DREAM\**

Les populations autochtones représentent certainement un bassin clé 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.

Le développement d'une stratégie d'intégration des autochtones au secteur minier a été une action prioritaire cette année.



Le CSMO Mines a créé le Modèle DREAM (Développement, rétention et emploi de la main-d'œuvre autochtone dans l'industrie minière) en collaboration avec la CDRHPNQ.

Le Modèle DREAM, issu de «l'Approche de Sept-Îles», 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 programme de formation pour les autochtones «Mining Essentials», élaboré par le RHIM, l'Assemblée des Premières Nations du Canada et par plusieurs entreprises minières, 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 anglais. Par le biais du FDRCMO, le CSMO Mines a fait effectuer la traduction en français. L'adaptation à la réalité québécoise des aspects concernant les lois et règlements sur la santé et sécurité du travail minier a été concrétisée avec l'aide du MRNF.

Nous prévoyons mettre en œuvre, d'ici la fin du 2<sup>e</sup> trimestre de 2012, 4 à 5 cohortes, lesquelles devraient permettre à plus de 50 autochtones d'obtenir leur certification EM (l'Essentiel des Mines) reconnue au Canada et à plus de 30 de ceux-là d'accéder à une embauche permanente.

Parallèlement à la mise en œuvre du modèle DREAM, le CSMO Mines s'est engagé, avec l'UQAT, l'industrie et les autochtones, dans la création

d'une formation sur la diversité culturelle en milieu de travail à l'intention des travailleurs et des superviseurs.

▼ *Regroupement majeur de 22 exposants 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

r e g r o u p e r

lors des salons et forums pour l'emploi, le CSMO Mines a coordonné le regroupement de 22 exposants au sein d'un pavillon minier au Salon de l'éducation/emploi de Montréal.

Le regroupement a permis 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: une première au Québec!

En 2012-2013, le CSMO Mines verra à favoriser de nouveau la participation groupée des partenaires dans 2 événements majeurs.

▼ *Élaboration d'une 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 personnels issus de formations de niveau collégial et universitaire. Dans le but d'encourager la poursuite d'études en lien avec l'industrie minière, le CSMO Mines et l'Institut national des mines ont collaboré à la création d'une activité d'animation comprenant une présentation sur le monde minier ainsi que deux expériences scientifiques développées avec la Boîte à sciences.

## FAITS SAILLANTS 2011-2012 (SUITE)

L'animation a été testée en milieu scolaire avec succès auprès de 16 groupes de sciences enrichies.

L'animation à caractère scientifique est destinée aux étudiants de secondaire 4 et 5. Nous souhaitons voir la présence du CSMO Mines dans les milieux scolaires se traduire par l'augmentation des inscriptions en technologie minérale dans 2 ans.

L'an prochain, le Comité, en collaboration avec les différents Conseil de loisirs scientifiques, a prévu présenter cette animation à une centaine de classes dans 12 régions du Québec.

### ▼ Applications pour iPhone/iPad et Android

Deux applications pour iPhone/iPad et Android ont été lancées aux mois de mai et de juin l'an dernier. Les applications donnent accès au moteur de recherche d'offres d'emploi auquel la fonction

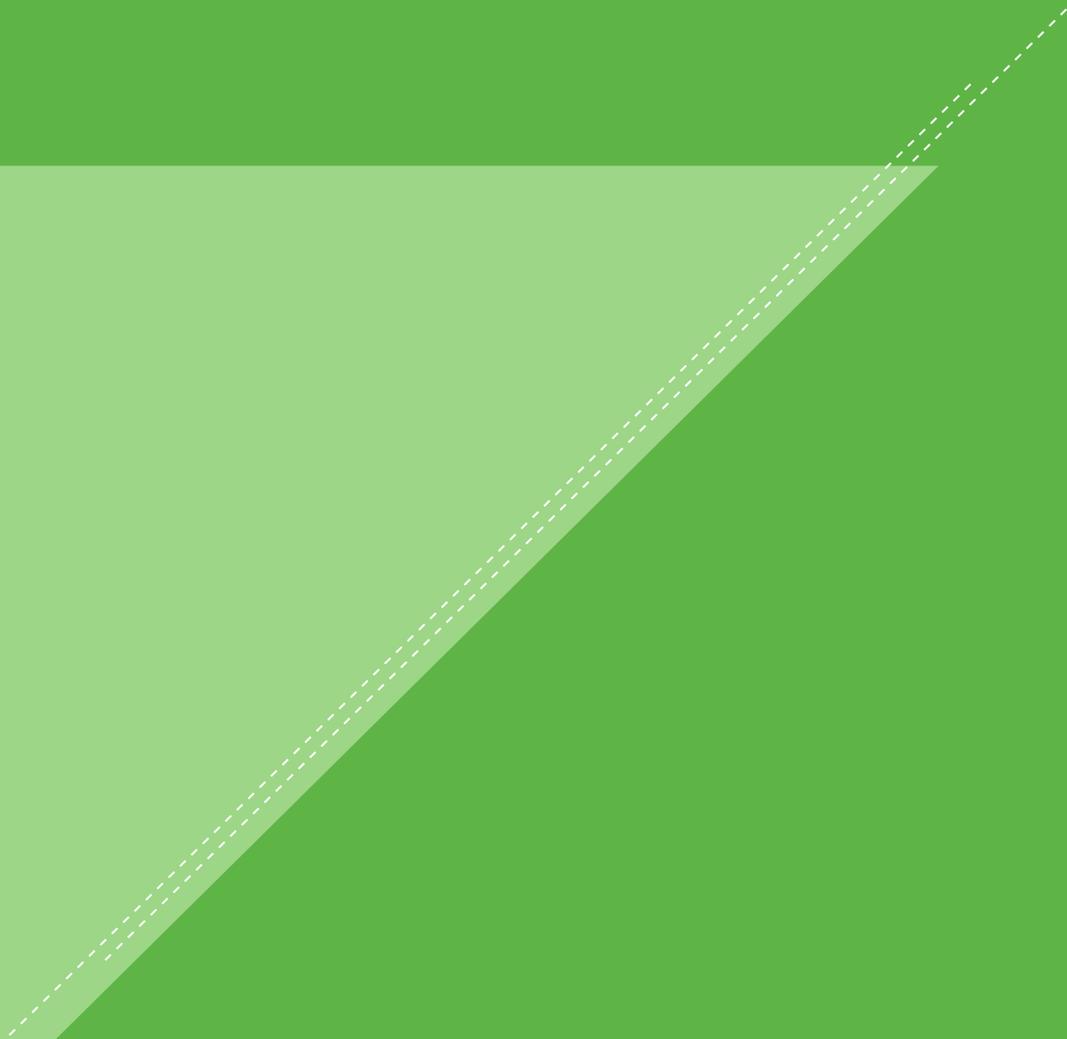
« près de moi » a pu être ajoutée grâce à l'option de géolocalisation des téléphones intelligents. Avec cette fonction, les travailleurs peuvent repérer spécifiquement les offres d'emploi se situant à proximité d'eux. Les applications permettent aussi de lire les actualités minières, visionner des vidéos et en connaître davantage sur l'industrie en toute mobilité.



ArceLorMittal Mines Canada



# RAYONNEMENT



## RAYONNEMENT

### RAYONNEMENT CORPORATIF

#### ▼ *Tournée régionale d'information*

Afin de présenter son offre de services aux partenaires de l'industrie minière, le CSMO Mines a organisé, conjointement avec les Directions régionales d'Emploi-Québec, une série de rencontres d'information dans 3 régions minières: l'Abitibi-Témiscamingue, le Nord-du-Québec et la Côte-Nord. Les rencontres se sont tenues à Val-d'Or, Rouyn-Noranda, Sept-Îles, Lebel-sur-Quévillon et Chibougamau.

Ces rencontres ont permis de faire connaître le CSMO Mines à plus de 80 partenaires. Le Comité a présenté la norme «mineur/mineuse sous terre», les résultats du diagnostic GRH, le modèle DREAM, le projet «Acquisition de la formation de base par des personnes en emploi» et le projet «Soutien au transfert intergénérationnel des compétences».

Lors des rencontres, la firme chargée de l'élaboration de la planification stratégique du CSMO Mines pour 2013-2016 a recueilli des éléments permettant l'identification des grands enjeux de l'industrie afin de nourrir les bases de réflexion des administrateurs.

#### ▼ *Diffusion des résultats du diagnostic sectoriel sur les pratiques de GRH*

Une présentation des résultats du diagnostic RH a été faite aux entreprises lors de la tournée régionale d'information dans les 3 régions minières. L'exercice visait également à obtenir auprès des entreprises des pistes d'actions à valeur ajoutée tout en présentant les mesures de soutien que le CSMO Mines peut leur offrir.

La présentation avait également pour but de renseigner les partenaires sur les particularités des différents bassins de main-d'œuvre et la nécessité d'adapter les pratiques de gestion des ressources humaines en prévision de la rareté de main-d'œuvre envisagée pour le secteur.

#### ▼ *Sensibilisation du secteur minier et autochtone au Modèle DREAM*

La présentation du Modèle DREAM lors de la tournée régionale d'information a bénéficié d'une excellente écoute des partenaires. Tous ont convenu qu'il s'agit d'une approche intégrée qui permet l'acquisition de main-d'œuvre à proximité des lieux d'exploration et d'exploitation minière.

Bien qu'il soit permis de croire que DREAM deviendra un modèle de référence pour l'intégration des gens des Premières Nations au marché du travail minier, il apparaît que les entreprises tentent de trouver des solutions individuelles devant le défi d'accueillir ces gens au sein des équipes de travail. La nécessité et l'urgence d'agir en matière de main-d'œuvre permettront la mise en valeur du modèle.

Le modèle a été également présenté aux instances de 8 communautés différentes des Premières Nations. Même si le modèle est vu comme un moyen d'avant-garde pour le développement de l'employabilité et l'intégration au marché du travail, encore ici, des réponses autonomes sont recherchées.

De plus, nous avons aussi pu rejoindre le Kativik Regional Government (KRG), lequel recherche justement les meilleurs outils d'intégration de la main-d'œuvre inuit pour les projets miniers présents et futurs.

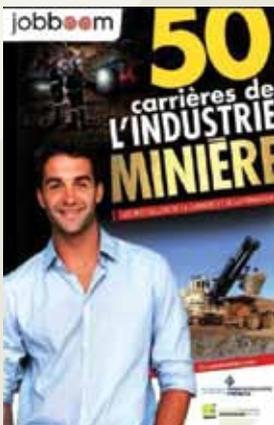
#### ▼ *Promotion de l'utilisation des outils Internet aux fins de recrutement de la main-d'œuvre et de valorisation de l'industrie*

Lors de la tournée régionale d'information, le Comité a effectué une présentation sur le «branding» et les médias sociaux à plus de 80 partenaires provenant des compagnies et entreprises minières, ainsi que d'Emploi-Québec.



## RAYONNEMENT EXPLORE LES MINES

- ▼ 2<sup>e</sup> édition du guide Jobboom  
« 50 carrières de l'industrie minière »



La 2<sup>e</sup> édition du guide Jobboom « 50 carrières de l'industrie minière » a été complétée et publiée. Le lancement a été fait en octobre, lors du Salon national de l'éducation de Montréal. 3680 exemplaires du guide ont déjà été distribués dans les

écoles, les centres de formation professionnelle, les centres locaux d'emploi et lors des salons.

- ▼ Espace virtuel du CSMO Mines

### Site Internet et réseaux sociaux

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2011, et en date du 31 mars 2012, le Comité compte :

- 224 336 visites sur son site Internet avec une hausse mensuelle moyenne de 2 400 visites;
- 1 262 adeptes sur Facebook;

- 547 abonnés sur Twitter;
- 24 112 vues sur YouTube, une moyenne de 2 009 vues par mois;
- 56 « fans » sur LinkedIn.

### Section Explore les mines

Une nouvelle section « jeunesse » a été ajoutée sur le site Internet. La nouvelle section comporte de la documentation disponible pour les agents d'information en milieu scolaire; un calendrier pour les événements reliés à l'industrie et pour annoncer la tournée « Explore les mines »; des entrevues avec des travailleurs de l'industrie minière et des textes traitant de la vie dans les trois principales régions minières.



### Microsite « Zoom minier »

Un microsite a été créé pour le défi « Zoom minier : reporters scientifiques ». Le site [www.zoomminier.com](http://www.zoomminier.com) a été mis en ligne en mars dernier.

## RAYONNEMENT

### *Autres médias*

L'animation de l'espace virtuel du CSMO Mines se fait également par la publication d'articles, de vidéos, de nouvelles, de commentaires et de concours sur les différentes plateformes Web, mais aussi par la promotion externe des plateformes. Ainsi, le CSMO Mines a engagé une campagne promotionnelle d'Explore les mines par l'affichage dans 17 cégeps répartis dans cinq régions pendant quatre semaines à l'automne 2011 (Zoom Média).

Une publicité a également été publiée dans 4 éditions du magazine Options Carrières distribué à l'automne et à l'hiver aux élèves du secondaire du Québec et aux étudiants des cégeps, collèges et universités du Québec et du Canada francophone.

### ▼ *Présence dans les médias*

La promotion du site Internet et de son contenu a été faite dans les médias régionaux. La nouvelle section « jeunesse » du site ainsi que les applications mobiles pour iPhone, iPad et Android ont obtenu une couverture dans les médias.

Au cours de la dernière année, le Comité 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 pour les petits et grands journaux, le CSMO Mines a rayonné comme étant une source fiable d'information sur la situation de la main-d'œuvre minière. Il est devenu une référence dans le contexte du Plan Nord.

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

- Une trentaine d'entrevues pour la presse écrite;
- Des présences dans La Presse, Le Soleil, Le Journal de Québec et les différents médias de l'Agence QMI;
- Quatre entrevues dans les médias électroniques;
- Une visibilité à TVA, Radio-Canada et Canal Argent.

### ▼ *Campagne d'information dans les commissions scolaires auprès des conseillers d'orientation des écoles secondaires*

La campagne d'information a été menée à l'été et à l'automne 2011. Le CSMO Mines a envoyé de la documentation promotionnelle dans plus de 400 écoles secondaires. Il y est désormais possible de retrouver le dépliant, les affiches, les cartes postales et le guide « 50 carrières de l'industrie minière ».

### ▼ *Défi scolaire « Zoom Minier »*

Dans le but de créer un concours scientifique pour les étudiants de niveau secondaire des régions minières, le CSMO Mines et l'Institut national des mines ont créé le défi vidéo « Zoom Minier ». Il est maintenant diffusé dans les 3 principales régions minières au sein des commissions scolaires et des organismes « jeunesse ». Pour cette année, le défi s'étale sur la période du printemps 2012.



Les jeunes du secondaire de l'Abitibi-Témiscamingue, de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec peuvent consulter sur le site [www.zoomminier.com](http://www.zoomminier.com) les règlements du défi, soumettre leur reportage vidéo et voter pour leur vidéo préférée à partir du nouveau site. Grâce à «Facebook Connect», une application de Facebook, une publication sera mise sur le mur à chaque fois qu'une personne votera pour sa vidéo préférée. Les gagnants seront récompensés lors d'une journée spéciale prévue à Québec en juin 2012.

▼ *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 tournées dans les mines sur les métiers spécialisés du DEP ont été intégrés à la présentation.

En 2011-2012, le Comité a présenté l'atelier dans 5 régions du Québec qui sont limitrophes aux régions minières. Les visites des CFP ont permis

de rencontrer directement 2500 étudiants des secteurs spécialisés critiques comme par exemple la mécanique de machinerie lourde, l'électricité et la soudure.

▼ *Promotion des métiers et des carrières lors des journées carrières et dans les salons grand public «formation-emploi»*

Le CSMO Mines a participé à 9 activités de promotion «grand public» (journées carrières et salons formation-emploi) dans 7 régions du Québec.

▼ *Activités de promotion visant les influenceurs*

Le CSMO Mines a été présent lors des colloques de l'AQUISEP, l'OCCOPPQ, l'APSQ et au congrès de l'AQUISEP.

De plus, le Comité a présenté aux conseillers en emploi et aux directeurs des DREQ de 4 régions le processus de développement minéral, les emplois associés à chacune des étapes, le développement minier du Plan Nord et les compétences requises pour travailler dans l'industrie minière.



A. Villeneuve/Arceor/Mittal Mines Canada

▼ *Campagne d'information dans les Centres locaux d'Emploi-Québec (CLE) auprès des agents d'aide à l'emploi*

La campagne d'information a été menée à l'été 2011 et au printemps 2012 auprès des agents d'aide à l'emploi de tous les centres locaux d'Emploi-Québec.

La campagne d'envoi aux centres locaux d'emploi (CLE) s'est déroulée en deux temps. Un premier envoi a été fait auprès des directions régionales afin que la documentation soit distribuée par l'entremise de leur courrier interne. La seconde campagne d'information pour les CLE a été directement envoyée aux centres locaux d'emploi selon les besoins spécifiques de chaque établissement. Au total, 95 CLE ont reçu le guide Jobboom, le dépliant, les cartes postales, les affiches et les autocollants à l'effigie d'Explore les mines.

Une lettre détaillée a été envoyée avec les colis expliquant les outils en ligne destinés aux chercheurs d'emplois et de formations (moteurs de recherche, fiches-métiers, réseaux sociaux).

▼ *Dynamisation de la section emplois du site Internet du Comité*

Trois nouvelles capsules vidéo illustrant les métiers de l'industrie minière ont été mises en ligne sur le site Internet du CSMO Mines via le canal YouTube du Comité. Ces vidéos totalisent plus de 1250 vues depuis leur mise en ligne.

Six vidéos-témoignages sont présentement en production. Les 3 premiers présentent des situations de travail sous terre, tout particulièrement celles qui impliquent des métiers moins connus de ce secteur. Ces 3 capsules sont pratiquement terminées et seront mises en ligne bientôt. Un 4<sup>e</sup> témoignage, qui présente une situation de travail chez un fournisseur d'une compagnie minière, sera mis sous peu en production. Les 3 derniers clips seront mis en ligne d'ici l'automne 2012. Le Comité compte poursuivre la réalisation de vidéos-témoignages au cours de l'an prochain.



---

OFFRE DE  
SERVICES

---

REPRÉSENTATIVITÉ  
ET CRÉDIBILITÉ  
DU COMITÉ

---

## OFFRE DE SERVICES

### ▼ *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 des travailleurs et travailleuses expérimentés exerçant le métier de mineur.

La reconnaissance permet de certifier que le travailleur maîtrise les compétences 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 ou d'attestation ministérielle.

### ▼ *Soutien à l'acquisition de la formation de base par des personnes en emploi*

Généralement, les minières exigent un DES (diplôme d'études de secondaire 5) à l'embauche d'un nouvel employé, et cela même si, par exemple, pour exercer le métier de mécanicien d'engin de chantier, les conditions d'admission au DEP 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 9250 nouveaux travailleurs au cours des cinq prochaines années.

Devant cette réalité, l'industrie devra probablement ajuster ses exigences minimales d'embauche et permettre, en situation d'emploi, l'acquisition des compétences manquantes au diplôme de secondaire 5.

Afin de soutenir l'industrie et les travailleurs dans son besoin de compétences, le Comité propose aux entreprises de participer au projet «d'Acquisition des compétences de base».

En 2011-2012, le CSMO Mines a sensibilisé les entreprises minières à l'existence du programme. Ce projet a suscité l'intérêt auprès de nos partenaires, autant du côté des entreprises que des syndicats.

À ce jour, une entreprise s'est officiellement engagée. À la lumière des discussions qui ont présentement cours avec plusieurs partenaires, nous prévoyons une tendance lourde vers l'adhésion à ce programme dans les mois à venir. Il est essentiel que le CSMO Mines poursuive ses activités de promotion auprès de ses partenaires dans les mois à venir. Une demande de financement pour ce projet sera déposée en septembre 2012.

### ▼ *Soutien au 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.

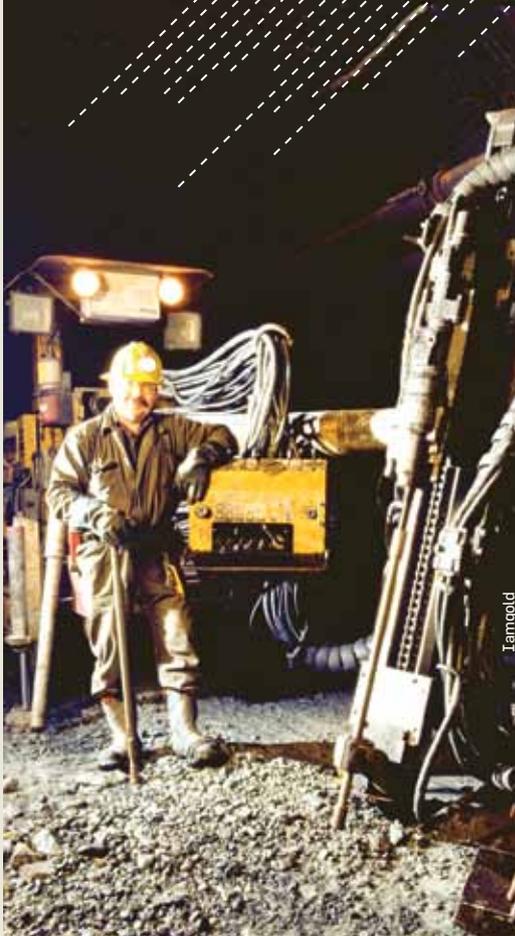
Le Comité a présenté ce projet aux partenaires de l'industrie rencontrés lors de la tournée d'information dans les régions minières. Il s'avère que l'industrie aura besoin d'une période de réflexion pour s'approprier et intégrer ce nouveau concept. À ce jour, deux entreprises se sont engagées à utiliser ce programme, ce qui devrait créer un effet d'entraînement chez les autres partenaires.

Un soutien financier sera accordé aux entreprises ayant une problématique de départ à la retraite pour permettre de recueillir les savoirs organisationnels qui risquent d'être perdus. Ce projet permet également la modernisation des référentiels de formation des entreprises.

Le financement se fera cas par cas. Le dépôt d'une demande de financement se fera en une seule fois, en septembre.

#### ▼ Assistance aux chercheurs d'emplois

En 2011-2012, le CSMO Mines a publié environ 1300 offres d'emplois sur son site Internet. Ce nombre est en parfaite adéquation avec les perspectives des besoins de main-d'œuvre.



Entre les mois de juin 2011 et mars 2012, le Comité a répondu à environ 600 courriels et 300 demandes téléphoniques de chercheurs d'emploi, de conseillers à l'emploi et de 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 des chercheurs d'emploi.

#### ▼ 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 en lien avec les compétences associées à la norme «Compagnon» développée par la CPMT sur l'apprentissage en milieu de travail. Il s'agit d'une formation de 15 heures en mode virtuel.

En 2011-2012, le Comité s'est donné comme objectif de diffuser cette formation. Ce projet a été présenté à l'ensemble des partenaires (plus de 80) de l'industrie rencontrés lors des tournées d'information du CSMO Mines dans les régions minières. Nos efforts de promotion et de rappel devront se poursuivre. À ce jour, 3 entreprises sont prêtes à débiter la formation d'une trentaine de candidats au compagnonnage.

Plusieurs entreprises rencontrées sont présentement en phase de démarrage de projets et ne sont pas immédiatement interpellées par ce programme. Cependant, cela fera très bientôt partie de leurs priorités.

Le Comité compte déposer une demande de soutien financier afin de permettre la formation d'une centaine de compagnons en milieu de travail minier.

# 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 :

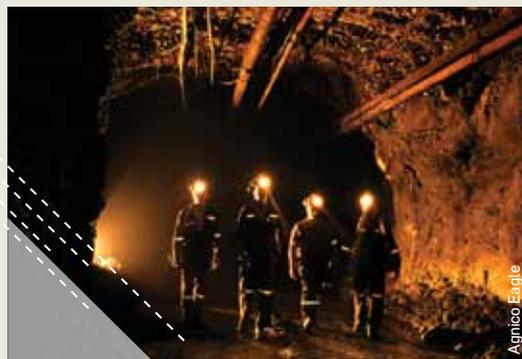
- Comité de suivi de la recherche sur les conditions d'accueil et d'intégration des nouveaux travailleurs miniers de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité au travail (IRSST);
- Comité Arrimage avec la Direction du soutien au réseau et des stratégies sectorielles d'Emploi-Québec, les Directions régionales d'Emploi-Québec de l'Abitibi-Témiscamingue, le Nord-du-Québec, la Côte-Nord 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.

Le Comité participe de façon régulière 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 Réseau d'expertise en innovation minière de l'Abitibi-Témiscamingue (MISA);
- Le Comité des ressources humaines de l'Association minière du Québec;
- Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière.

## ▼ 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 et 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 Réseau d'expertise en innovation minière de l'Abitibi-Témiscamingue;
- Au lancement de la Semaine minière du Québec;
- À la rencontre conjointe des comités sectoriels, des comités d'intégration et de maintien en emploi et des conseils régionaux des partenaires du marché du travail;
- Aux rencontres du réseau des gestionnaires des comités sectoriels de main-d'œuvre;
- Sur le Conseil d'administration de l'Institut national des mines;
- À l'événement Québec Exploration.



Agnico Eagle

*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'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE DES MINES.



Imprimé sur du papier Enviro100  
(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](http://CSMOMINES.QC.CA)