

RAPPORT
ANNUEL

2010
2011



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



RAPPORT
ANNUEL

2010
2011

CRÉDITS PHOTO COUVERTURE
(du haut vers le bas)

Mine Troilus
istockphoto.com
Compagnie minière IOC
Gestion IAMGOLD Québec
Mines LAB Chrysotile

UN CENTRE
DE RÉFLEXION,
DE CONCERTATION
ET D'ACTION VISANT
À ÉQUILIBRER L'OFFRE
ET LA DEMANDE
DE MAIN-D'ŒUVRE
COMPÉTENTE
POUR CONTRIBUER
À LA VIABILITÉ ET
AU DÉVELOPPEMENT
DE L'INDUSTRIE
DES MINES.

MISSION

MOT DES COPRÉSIDENTS



ALAIN CAUCHON



ALAIN CROTEAU

L'évolution des civilisations modernes se mesure, entre autres, par ses capacités d'utilisation des minéraux. Depuis plusieurs années, la qualité géologique du Québec contribue à l'avancement des sociétés et, dans les prochaines années, plusieurs événements viendront confirmer cette position. Notons principalement trois aspects : la volonté gouvernementale de voir le secteur devenir un moteur économique de premier plan, les prévisions d'investissements des entreprises d'extraction minérale et du secteur de l'exploration minière et enfin, la croissance des marchés des métaux combinés à la demande mondiale en minéraux, notamment celle des pays asiatiques.

Ces événements permettent de projeter, pour les cinq prochaines années, une très forte augmentation des emplois directs dans le secteur minéral. Selon l'étude prévisionnelle des besoins de main-d'œuvre du secteur minier 2010-2020, 5 600 postes seront à pourvoir au cours des cinq prochaines années : 2 189 nouveaux emplois et 3 411 travailleurs/travailleuses nécessaires pour combler les emplois liés aux départs à la retraite et à la mobilité de la main-d'œuvre.

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines (CSMO Mines) a agi de façon proactive afin de pallier à cette rareté prévisible de main-d'œuvre : développement de la norme professionnelle « mineur/mineuse sous terre » ; développement d'une stratégie de communication intégrée ; de multiples activités de sensibilisation et d'information sur l'industrie et les possibilités d'y faire carrière auprès des clientèles grand public et étudiantes ; production d'études sur les pratiques de gestion et de formation des ressources humaines dans les entreprises ; création d'une formation virtuelle interactive pour les compagnons en milieu de travail ; partenariats avec les gens des Premières Nations et les Inuits pour développer l'employabilité et l'intégration au marché du travail minier.

Il ne s'agit là que d'un bref aperçu des actions du CSMO Mines dans sa 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. Le présent bilan annuel pour l'exercice 2010-2011 révèle les détails de son travail.

MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL



MICHEL BÉLANGER

Si la modernité au quotidien fait appel à une utilisation accrue des minéraux, de son côté, l'industrie minière s'est grandement développée du point de vue technique et sécuritaire. Nous sommes devant une industrie dynamique et innovante située dans des régions actives où qualité de vie rime avec qualité de vie professionnelle.

L'industrie minière québécoise est en plein boom ! L'effervescence de l'industrie minière québécoise s'est transposée au Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines (CSMO Mines) : l'ajout de trois nouveaux collègues, le déménagement de ses bureaux pour des espaces plus fonctionnels et des projets à revendre.

Les travaux réalisés en 2010-2011 permettront de mieux soutenir les partenaires dans le développement des compétences, l'attractivité et la rétention des travailleurs et travailleuses au sein de l'industrie minière québécoise et ceux de 2011-2012 viseront, entre autres, le développement de nouveaux bassins de main-d'œuvre et leur intégration.

En terminant, je tiens à remercier les membres du Conseil d'administration du CSMO Mines pour leur support et leur contribution à la mise en œuvre de notre plan d'action.

AVANT-PROPOS

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

Constitué en avril 2006, le CSMO Mines 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 sectoriel 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.



PHOTO Mines LAB Chrysotile

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 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 2010-2011

REPRÉSENTANTS DES ENTREPRISES

Nicolas Bolduc*

Mines Agnico-Eagle, Division LaRonde

Alain Cauchon, Coprésident*

ArcelorMittal Mines Canada

Benoît Chassé

Xstrata

Raymond Cimon

Association des mines d'amiante du Québec

Sylvie Gingras

Gestion IAMGOLD Québec

Caroline Hupé

Compagnie minière IOC

Jean Leroux

Association des entrepreneurs miniers du Québec

Pierre Thibault, Secrétaire-trésorier*

Association minière du Québec

REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS

Alain Croteau, Coprésident*

Syndicat des Métallos (FTQ)

Nicolas Lapierre

Syndicat des Métallos (FTQ)

Alain Lampron*

Fédération de l'industrie manufacturière (CSN)

Jocelyn Lavoie

Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

André Racicot

Syndicat des Métallos (FTQ)

Guy Robert

Fédération de l'industrie manufacturière (CSN)

Marc Thibodeau

Syndicat des Métallos (FTQ)

Réal Valiquette*

Syndicat des Métallos (FTQ)

REPRÉSENTANTS GOUVERNEMENTAUX

Robert Giguère

Ministère des Ressources naturelles et de la Faune

Richard Masson

Commission des partenaires du marché du travail

Marie Talbot

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

REPRÉSENTANTS DE L'INDUSTRIE

Valérie Fillion

Association de l'exploration minière du Québec

Ryan Montpellier

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière

DIRECTION GÉNÉRALE

Michel Bélanger*

L'équipe de travail du CSMO Mines 2010-2011

Danielle Beudet

Coordonnatrice à la formation

David Latouche

Agent de communication

Françoise Colombani

Ajointe administrative

Guy Auger

Chargé de projet – Norme professionnelle et promotion

Michel Bélanger

Directeur général

* Membres du Comité exécutif

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'action 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.

FAITS SAILLANTS 2010-2011

Analyse prévisionnelle des besoins de main-d'œuvre

L'industrie minière vit d'importantes transformations qu'il faut saisir et apprécier afin d'intervenir plus rapidement et efficacement sur le marché du travail. L'estimation des besoins de main-d'œuvre revêt donc une importance capitale pour la plupart des régions où l'industrie minière est présente puisqu'elle y constitue une composante importante du marché de l'emploi.

Ces préoccupations ont donné naissance à un partenariat impliquant le CSMO Mines, les Directions régionales d'Emploi-Québec de la Côte-Nord, du Nord-du-Québec, de l'Abitibi-Témiscamingue, du Centre d'étude sur l'emploi et les technologies et de la CPMT. Ce regroupement de partenaires compose le Comité Arrimage qui a piloté le projet de réalisation du modèle prévisionnel des besoins de main-d'œuvre de l'industrie minière.

Le modèle qui a été réalisé est tout à fait unique. Les variables qui le composent ont été approuvées par les partenaires de l'Association minière du Québec, l'Association de l'exploration minière du Québec et les partenaires du Comité Arrimage.

Une conférence de presse tenue le 25 novembre 2010 a officiellement rendu public le modèle prévisionnel des besoins de main-d'œuvre pour l'industrie minière et les résultats afférents. Les effets médiatiques de cette conférence de presse peuvent être constatés en consultant le site Internet du CSMO Mines à la rubrique «Actualités» du 25 et 26 novembre.

Le document final: «Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec, édition 2010-2020» est disponible sur le site Internet du CSMO Mines sous la rubrique «Publications».

Le Comité Arrimage a convenu de poursuivre son association pour l'an 2011-2012. Une mise à jour des prévisions de main-d'œuvre est d'ailleurs prévue pour la fin juillet 2011.

Élaboration de la norme professionnelle « mineur/mineuse sous terre »

Le démarrage de l'accueil de la norme canadienne développée par le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM) et son adaptation en norme professionnelle québécoise a nécessité la formation de 3 comités distincts. D'abord, un comité de pilotage, ensuite un comité d'orientation plus largement représentatif du secteur et finalement, un comité d'experts mineurs pour l'élaboration du contenu de la norme.

Les travaux d'élaboration de la norme « mineur/mineuse sous terre » ont débuté au printemps par l'embauche du consultant chargé d'adapter la norme canadienne à la réalité québécoise. Une première rencontre du comité d'orientation a eu lieu à l'automne 2010. Ce comité est composé de 13 personnes et tient compte des représentativités régionales, des types d'opérations, de la taille des entreprises, des minéraux exploités ainsi que de la représentativité syndicale et patronale. Son rôle est de valider les travaux du consultant, les outils développés (la norme, le guide du compagnon et le carnet d'apprentissage) et d'appuyer le CSMO Mines dans ses démarches auprès des intervenants qui entourent le développement de la norme.

En février dernier, la première rencontre d'un comité d'experts composé de 12 mineurs a permis de jeter les bases de la rédaction du profil de compétences de la norme. Ce profil préliminaire de la norme québécoise, rédigé à partir de la version canadienne, a été présenté et les discussions révisant chacune des compétences écrites ont permis d'établir un consensus sur le contenu. Une deuxième consultation avec des mineurs ciblés s'est avérée utile pour préciser des questions mises en lumière après la rédaction du profil de compétences. Les travaux se poursuivent selon le calendrier établi.

À la fin février, un groupe de travail sur le compagnonnage a été formé. Son mandat est de déterminer quels seront les critères de sélection pour les futurs compagnons. À la suite des questionnements soulevés lors de la première rencontre, une deuxième réunion sera convoquée.

Formation virtuelle interactive pour les compagnons en milieu de travail minier

Dans le contexte annoncé d'une rareté de main-d'œuvre et de départ à la retraite massive, il est apparu prioritaire pour le CSMO Mines de s'assurer du transfert des compétences des travailleurs expérimentés vers les plus jeunes. Le CSMO Mines a confié au Cégep de Sainte-Foy le mandat de développer une formation en classe virtuelle interactive (CVI) pour les compagnons en milieu de travail afin d'optimiser l'accès à cette formation, compte tenu de l'éparpillement des entreprises minières aux quatre coins du Québec.

Prévue en 2009-2010, une formation de 15 heures a été développée en mode virtuel synchrone en lien avec les compétences associées à la norme « Compagnon » développée par la CPMT sur l'apprentissage en milieu de travail. Il est à noter que cette formation est conçue pour permettre de s'adresser à l'ensemble des secteurs industriels québécois. Deux expérimentations ont eu lieu en juillet et septembre. Une dizaine de minières, un entrepreneur minier et un président de syndicat ont participé aux expérimentations. L'utilisation de la plateforme virtuelle est validée par l'industrie.

Le CSMO Mines s'est attribué le rôle de recruter, d'organiser, de diffuser et d'assurer le suivi postformation. La logistique de promotion de la formation est prête et elle devrait débiter au printemps 2011.

Cette formation « Compagnon » en classe virtuelle interactive permettra aux compagnons de mieux transmettre leurs savoir-faire aux apprentis afin de maximiser les impacts qualitatifs de ce mode d'apprentissage.

Reconnaissance des acquis et compétences du programme de formation « extraction du minerai » vs la reconnaissance professionnelle

Avec l'objectif d'assurer la transférabilité des compétences de la norme « mineur/mineuse sous terre » au programme « extraction du minerai » et des compétences du programme « extraction du minerai » vers la reconnaissance professionnelle de la norme « mineur/mineuse sous terre », le CSMO Mines a participé aux travaux de validation des éléments de compétences prévus au programme de Reconnaissance des acquis et des compétences développé par la Commission scolaire de l'Or-et-des-Bois. Parallèlement, le CSMO Mines a entrepris l'accueil de la norme professionnelle canadienne « mineur/mineuse sous terre ». Les travaux d'accueil et de développement de la norme professionnelle québécoise révèlent clairement qu'il « peut » y avoir une reconnaissance commune des compétences professionnelles et académiques pour les « mineurs/mineuses sous terre ». L'adéquation Éducation-Emploi est souhaitée par l'ensemble des partenaires.

Étude de pertinence mécanicien / mécanicienne d'équipement lourd

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

Le choix du consultant a été effectué, le projet a débuté et sa finalité est prévue pour la mi-juin 2011.

Mise à jour des formations liées au secteur minier

La section « Trouver une formation » du site Internet du CSMO Mines a été complètement remaniée. L'interface a été divisée selon deux caractéristiques soit les formations initiales offertes par les 3 ordres d'enseignement (secondaire/professionnelle, collégiale et universitaire) et la formation continue. Cette dernière est subdivisée pour cibler les formations en matière de santé et sécurité au travail, de spécialisation et les programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).

Identification des besoins de formation de certains sous-secteurs de l'industrie minière

Les enquêtes préliminaires à l'identification des besoins de formation pour les foreurs au diamant et entrepreneurs miniers n'ont pas permis de cibler des besoins suffisamment précis et généralisables à l'ensemble des entreprises de ces sous-secteurs (SCIAN 213117 et 213119).

À la lumière de cet exercice, il est cependant apparu des besoins de formation généralisés à l'ensemble du secteur minier: la nécessité de créer une formation destinée aux superviseurs de premier niveau et notamment sur les aspects managériaux de la fonction de travail. De plus, il est également apparu une absence de programme de formation destiné aux opérateurs miniers/opératrices d'équipement lourd dans le contexte des opérations minières.

Analyse des besoins de formation des superviseurs

Cette analyse n'a pas été entreprise par le CSMO Mines, puisque l'Association minière du Québec (AMQ) entend réaliser et développer un cursus de formation pour ce type de main-d'œuvre. À cet égard, le CSMO Mines a proposé sa pleine collaboration au projet à l'AMQ.

Compte tenu des départs à la retraite, du niveau de renouvellement des employés et de la progression en emploi, les compétences de base en «management» sont acquises en milieu de travail et doivent faire l'objet d'un programme de formation distinct assurant la continuité des opérations.

Analyse des programmes de formation «conduite d'engins de chantier» et «conduite de machinerie lourde en voirie forestière»

Dans une première étape, le CSMO Mines a recensé auprès des entreprises minières les compétences recherchées et les programmes de formation en milieu de travail offerts par les entreprises pour les «Opérateurs/opératrices d'équipements lourds ou miniers». En second lieu, il a comparé les compétences et les formations en entreprise afin de dresser un profil commun. Finalement, il a comparé ce profil «Opérateurs/opératrices d'équipements lourds ou miniers» avec les programmes de formation sanctionnés de «Conduite de machinerie lourde en voirie forestière» et de «Conduite d'engins de chantier» afin de déterminer quel programme correspond aux besoins des minières et/ou quels sont les écarts entre les besoins de compétences et les programmes de formation. Le rapport d'analyse préliminaire fait état d'un écart entre les besoins des minières et les programmes de formation auscultés. Cet écart peut être comblé par la création d'une attestation d'étude professionnelle (AEP) qui fait suite à la réussite du programme de «Conduite de machinerie lourde en voirie forestière» ou par la création d'un programme d'étude professionnelle destiné aux mineurs/mineuses à ciel ouvert. Un avis et des recommandations seront acheminés à l'Institut national des mines et déposés auprès de la représentante du MELS siégeant au Conseil d'administration du CSMO Mines au cours du prochain exercice.

Pertinence de développer des outils de formation virtuelle

Un rapport d'enquête réalisé par le CSMO Mines sur la pertinence de développer des outils de formation virtuelle a été déposé au Conseil d'administration. Celui-ci fait état du virtuel comme outil de formation en Australie, aux États-Unis, au Canada et au Québec où le secteur minier agit comme moteur économique d'importance. L'étape de la pertinence de développer des outils de formation virtuelle sera abordée avec les partenaires du secteur au cours du prochain exercice.

Diagnostic des pratiques de gestion des ressources humaines dans l'industrie minière

Le CSMO Mines dirige, par l'entremise de consultants externes, une enquête sur les pratiques de gestion des ressources humaines dans l'industrie minière. L'échantillonnage est complété et le questionnaire est en cours d'administration. Le rapport intérimaire est prévu pour le printemps 2011 et le rapport final pour septembre. Le diagnostic sectoriel sur les pratiques de GRH (notamment en matière d'attraction, de recrutement, d'embauche, de développement et de rétention des ressources humaines) sera diffusé dans les régions minières et discuté avec les entreprises du secteur et les Directions régionales d'Emploi-Québec.

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

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

Sous la direction de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité au travail (IRSST), cette recherche permettra d'alimenter la réflexion du Comité et d'orienter ses actions auprès des entreprises et de la main-d'œuvre du secteur. Plus particulièrement, le Comité se penchera sur les moyens de créer des formations qui favoriseront la transmission des savoirs en matière de sécurité.

Intégration des autochtones au marché du travail minier

Les populations autochtones représentent 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. La participation du Comité en tant qu'acteur représentatif de l'industrie minière aux différentes tables de travail autochtones doit être perçue comme son engagement à créer un processus permanent de développement de l'employabilité et des compétences des autochtones ainsi qu'à la promotion de leur intégration au marché du travail minier.

Par exemple, la participation du CSMO Mines au Groupe de travail sur la formation, l'apprentissage et l'embauche des autochtones se poursuit depuis quatre ans. Le Groupe de travail vise l'amélioration des possibilités d'emploi et la mise en place de stratégies intégrées de formation et d'éducation qui facilitent la participation des autochtones au marché du travail québécois et plus particulièrement dans le domaine minier. À ce titre, afin de

faire connaître le milieu minier aux jeunes autochtones, le CSMO Mines a fait traduire la trousse de Projet personnel d'orientation en anglais et prévoit mettre en place lors du prochain exercice une formation de formateurs pour maximiser l'utilisation de cette trousse dans les écoles autochtones.

Le CSMO Mines participe activement au Comité consultatif des Premières Nations et des Inuits. Ce comité, reconnu par la CPMT, regroupe l'Institut culturel et éducatif Montagnais (ICEM), les représentants des nations Cris, Algonquins et Inuits, la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec, le Centre d'amitié autochtone, le CSMO Mines, le Syndicat des Métallurgistes et Service Canada. Le développement d'une stratégie d'intégration des autochtones au secteur minier est le sujet prioritaire de cette première année.

L'approche de Sept-Îles, un projet de développement de l'employabilité et des compétences

Le CSMO Mines est partenaire d'une approche qui s'applique essentiellement aux aspects suivants : favoriser le développement de l'employabilité, favoriser l'intégration au marché du travail minier, favoriser le développement des compétences, développer la coexistence de cultures différentes, contribuer au développement du secteur minier. L'approche de Sept-Îles a reçu l'aval des partenaires (autochtones et miniers) du projet «Prochaine génération Mines» comme étant un tout indivisible et favorisant le développement de l'employabilité, des compétences en lien avec des emplois du secteur minier. Le principe de cette approche est dit gagnant (individu) – gagnant (communauté) – gagnant (entreprise).

Cette vision à long terme s'appuie sur la collaboration et le partenariat entre des communautés Premières Nations volontaires, le RHIM, des entreprises du secteur minier volontaires, les associations d'entreprises et la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec.

Contribuer à l'implantation des programmes d'études et d'apprentissage du secteur

Les prévisions de besoins de main-d'œuvre (2010-2020) en adéquation avec la capacité de formation du réseau d'enseignement nécessiteront le développement de normes professionnelles et de PAMT afin de soutenir les entreprises du secteur dans la formation du nouveau personnel. Les métiers de mineur à ciel ouvert et de mécanicien d'équipement lourd sont particulièrement visés.

L'identification des besoins de développement de normes professionnelles et de programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) fera suite aux études de pertinence en cours.



PHOTO Gestion IAMGOLD Québec



RAYONNEMENT

Une stratégie intégrée de communication

Cette année, le CSMO Mines a développé une stratégie de communication intégratrice de l'ensemble de ses actions liées à la promotion des métiers, des carrières et de la formation. Cette stratégie s'organise pour beaucoup à partir du renouvellement du site Internet et par l'actualisation des outils promotionnels du Comité. La nouvelle stratégie de communication s'articule en aval et en amont des événements auxquels le CSMO Mines participe. Elle vise notamment à rejoindre les « influenceurs » (conseillers en emploi, orienteurs, conseillers pédagogiques, parents, professeurs) tout autant que les clientèles cibles que sont les étudiants, femmes, autochtones, gens issus de l'immigration, personnes sans emploi ou en réorientation de carrière, etc. La stratégie comporte également une préoccupation marquée pour la mesure systématique des effets engendrés par la participation du Comité aux différents événements. Le but recherché par cette approche de communication globale vise à permettre le développement d'une relation de sensibilisation et d'information en continu avec les publics cibles sur les secteurs miniers et leurs emplois; l'idée fondatrice de la nouvelle stratégie consiste à créer une expérience unique pour toutes les personnes qui s'intéressent à l'industrie minière.

La politique environnementale du CSMO Mines

Afin de refléter l'engagement de l'industrie minière à l'égard des pratiques environnementales, le CSMO Mines a adopté une nouvelle politique environnementale. Ainsi, les publications du CSMO Mines sont désormais imprimées sur un papier comportant un minimum de 50% de fibres recyclées postconsommation avec des encres végétales et ne comportant aucun vernis. Il en a été ainsi pour les brochures grand public et le rapport de l'Étude prévisionnelle des besoins de main-d'œuvre 2010-2020, et il en sera ainsi pour les 20000 affiches et 40000 cartes postales sur les métiers miniers les plus recherchés.

À l'interne, le strict minimum des documents est imprimé et, lorsque possible, l'impression du recto-verso est préconisée. De plus, le Comité privilégie l'utilisation des moyens électroniques aux fins de ses communications externes.

La signature « Explore les mines »

Une quantité importante de la documentation et des activités du CSMO Mines s'adresse à une clientèle étudiante jeune. Avec cette idée en tête, il va de soi que l'appellation « Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines » n'est pas idéale pour marquer l'imaginaire et capter l'attention. C'est ainsi qu'est née la signature « Explore les mines ».

Sans jamais faire disparaître la signature corporative du CSMO Mines reconnue par les partenaires de l'industrie, « Explore les mines » est destiné à orner les documents, kiosques, vêtements, objets promotionnels et autre documentation s'adressant au grand public, et à notre clientèle principale. Un logo aux couleurs corporatives lui est rattaché et un nom de domaine (www.exploreslesmines.com) a été acheté.

EXPLORE LES MINES.COM

Site Internet du Comité

Le CSMO Mines a lancé, le 21 septembre 2010, son nouveau portail Web. Il s'agit d'une nouvelle mouture comprenant un graphisme beaucoup plus clair, devant permettre une navigation plus efficace. Par ailleurs, chacune des sections a été revampée et pensée avec l'utilisateur en tête.

Parmi les nouveautés, il y a les 2 nouveaux moteurs de recherche: « Emplois » et « Formations ». L'internaute a un accès rapide à tous les emplois affichés par l'industrie grâce à la section « Trouver un emploi ». Il peut faire la recherche à l'aide d'un mot-clé, d'une région ou d'un secteur de métier. Quant à la formation, la base de données a été mise à jour et le moteur de recherche reflète la situation québécoise actuelle en termes de formations minières. Le visiteur a à sa disposition les mêmes options de recherche que pour le moteur « Emplois ».

Le nouveau système de gestion de contenu fonctionnant derrière le nouveau site Internet permet des mises à jour fréquentes et rapides. Ainsi, le site est en constante modification et il est ajusté en temps réel.

Utilisation des réseaux sociaux virtuels

Plusieurs spécialistes s'entendent pour le dire, 2010 a été l'année des réseaux sociaux. Le CSMO Mines a suivi la vague, et a aligné sa présence sur les réseaux sociaux avec le lancement du nouveau portail Web. Ainsi, le 21 septembre 2010 ont été mis en ligne des communautés Facebook, Twitter, Youtube et Flickr. Ces communautés permettent au CSMO Mines de diffuser un contenu minier de masse; qu'il soit vidéo, photo ou écrit, court ou long. Les communautés sociales du CSMO Mines sont synergiques, et chacune aide à la promotion de l'autre.

Sur la page Facebook « Explore les mines », les membres reçoivent un contenu trié serré, propre à l'industrie minière et permettant un échange positif sur le sujet. La page sert aussi de moyen de contact pour les futurs travailleurs désirant obtenir de l'information sur le secteur, ses emplois et ses formations.

Le compte Twitter @MinesQC du CSMO Mines permet aux abonnés de courts échanges sur des sujets reliés aux mines, mais aussi à l'actualité au sens large. L'interaction avec les journalistes spécialisés, les intervenants économiques québécois et les travailleurs rend le médium d'autant plus intéressant.

Sur le canal YouTube « Explore les mines », les utilisateurs peuvent regarder des portraits de travailleurs de l'industrie minière et poser leurs questions s'y rattachant. Des vidéos exclusives des visites minières du CSMO Mines sont aussi affichées, et leur popularité est indéniable.

Finalement, sur le compte Flickr « Explore les mines », les internautes ont un accès privilégié à une banque de photos minières intéressantes comprenant des photos prises lors de visites et d'activités publiques, mais aussi des photos partagées par d'autres membres ou intervenants miniers.

Présence dans les médias

L'embauche d'un agent de communication en août 2010 a permis au CSMO Mines de consolider sa stratégie de communication externe. Les communiqués de presse sont archivés dans la section « Publications » du site Internet du CSMO Mines. Au cours de la dernière année, le Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie des mines a été cité dans plusieurs articles sur l'emploi, la formation et le phénomène de rareté de main-d'œuvre par divers médias.

Ces derniers mois, le CSMO Mines s'est taillé une place de choix parmi les nombreux intervenants de la nouvelle minière. La publication de l'Étude prévisionnelle des besoins de main-d'œuvre de l'industrie minière québécoise, en novembre 2010, a été l'élément déclencheur permettant de faire connaître le CSMO Mines auprès des différents intervenants médiatiques et de déclencher ainsi le réflexe de recourir à nos ressources lorsque nécessaire.

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

TOUT LE MONDE EN PARLE

- ▶ Une quinzaine 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
- ▶ Sept entrevues dans les médias électroniques
- ▶ Une visibilité à TVA, Radio-Canada et Canal Argent

UNE PRÉSENCE VIRTUELLE ACCRUE

En 7 mois, Explorelesmines.com c'est:

- ▶ 135 000 pages vues
- ▶ 36 500 visites uniques
- ▶ 500 emplois affichés
- ▶ 100 actualités minières

Finaliste dans la catégorie PME au Gala de l'utilisation du français dans les technologies de l'information de l'Office québécois de la langue française.



PROMOTION DES EMPLOIS ET DE LA FORMATION LIÉS AU SECTEUR MINIER

Promotion des métiers et des carrières

Au cours de l'année 2010-2011, le CSMO Mines a participé à de nombreux événements afin de diffuser de l'information sur le secteur minier. Notons que le CSMO Mines vise, dans un premier temps, à informer les travailleurs, les étudiants et l'ensemble de la population sur l'industrie minière et les métiers et formations qui leurs sont accessibles. Dans un deuxième temps, le Comité participe à des événements afin de communiquer directement avec des professionnels qui exercent une certaine influence auprès des jeunes et des travailleurs.

Le Comité a organisé une tournée des Centres de formation professionnelle dans 4 régions périphériques aux 3 grandes régions minières du Québec. Cette initiative a touché les publics des régions les plus susceptibles à une migration naturelle vers l'Abitibi-Témiscamingue, le Nord-du-Québec et la Côte-Nord. Lors de cette tournée, le CSMO Mines a parlé directement à 2500 étudiants. Ces étudiants soigneusement ciblés évoluent dans des programmes de formation professionnelle directement liés à l'industrie minière. Dans les régions visitées, nous avons observé que les étudiants avaient une connaissance sommaire du monde minier. La présentation porte d'abord sur l'industrie minière: les types d'exploitation, le cycle minier, l'utilisation des minéraux, le portrait des régions minières. Nous présentons ensuite les métiers et les emplois autant dans le secteur de l'exploration, du développement que de l'exploitation. Nous touchons également les conditions de travail ainsi que les prévisions des besoins de main-d'œuvre. Selon nos évaluations, 98% des répondants disaient avoir appris de nouvelles données sur le monde minier tandis que 92% se disaient intéressés à travailler dans le secteur. Il s'agit d'une main-d'œuvre qualifiée, jeune et prête à se lancer dans le monde du travail.

Le CSMO Mines a associé à cette approche spécifique une intégration des communications en aval et en amont. Des communiqués de presse sont émis avant les tournées. Le processus inclut un sondage auprès des étudiants, un suivi avec les directions d'écoles ainsi qu'une campagne d'affichage regroupant les 10 métiers les plus recherchés par l'industrie minière pour les 10 prochaines années.

Ces actions se marient avec l'intégration des recherches de formation, d'emplois et d'entreprises sur le site Internet, l'animation des réseaux sociaux et l'interaction avec la clientèle. Par ailleurs, soulignons que les nouvelles offres d'emploi sont acheminées en temps réel sur le fil RSS et sur les comptes Twitter des abonnés au CSMO Mines.



PHOTOS CSMO Mines



Étudiants rencontrés à l'École Forestière de La Tuque lors de la tournée Explore les mines.

LE COMITÉ DANS LES ÉVÈNEMENTS	Des visites en Outaouais, Saguenay-Lac-St-Jean, Mauricie et Bas-Saint-Laurent	Rencontres directes avec 2500 étudiants	14 établissements scolaires distincts	10 salons et journées carrières
	L'ANNÉE 2010-2011, C'EST AUSSI	2 nouvelles applications pour téléphones intelligents (iPhone et Android)	81 fiches métiers revampées et mise en forme pour impression	
Distribution de 60 000 affiches et affichettes sur les 10 métiers les plus recherchés de l'industrie	Campagne de recrutement chez les jeunes avec Zoom Média	Distribution de 42 trousseaux PPO (Projet personnel d'orientation)		



PHOTO AcerlorMittal Mines Canada



PHOTO Agnico-Eagle

Coffret d'activités éducatives sur le secteur minier

Le projet personnel d'orientation (PPO) offre aux élèves du deuxième cycle du secondaire une occasion unique de découvrir diverses professions susceptibles de correspondre à leurs aptitudes, à leurs goûts et à leurs aspirations. La création et la distribution des coffrets d'activités pédagogiques sur le secteur minier ont débuté en 2008-2009. À ce jour, plus de 416 trousseaux ont été réparties dans les écoles ou centres de formation. Cette année, 42 trousseaux supplémentaires ont été distribués.

Fiches métiers

Les 81 fiches métiers associées à la classification nationale des professions (CNP) ayant un lien avec l'industrie minière ont été ajoutées au site Internet du CSMO Mines lors de sa mise en ligne en septembre 2010. Elles ont été intégrées à un moteur de recherche permettant à l'utilisateur de chercher par mot-clé les fiches pertinentes. Le contenu de ces fiches provient des documents d'Emploi-Québec sur le site Internet de l'information sur le marché du travail (IMT) et différents liens permettent d'obtenir de l'information supplémentaire, notamment concernant la rémunération et les perspectives d'emploi.

Aussi, l'utilisateur (étudiant ou conseiller en emploi, par exemple) désirant obtenir une version PDF peut désormais appuyer sur le bouton prévu à cet effet, il obtiendra alors une copie de la fiche, mise en page avec le visuel d'« Explore les mines », prête à être envoyée par courriel, imprimée ou conservée sur un disque dur pour consultation future.

Affiches « RECHERCHÉ »

L'accent a été mis sur 10 métiers recherchés, tel que prévu dans le document « Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec 2010-2020 » publié en novembre 2010. Des affiches stylisées « Recherché » présentent une imagerie diversifiée (homme, femme, autochtones, jeune, immigrant) en premier plan avec un titre de métier et quelques points de forme portant sur l'emploi et la formation associée à l'exercice de cette fonction de travail. Un code barre 2D permet aux utilisateurs d'un téléphone intelligent (iPhone, Blackberry, Android, par exemple) de digitaliser le code barre et d'être dirigé automatiquement sur la section Emplois d'Exploreslesmines.com. D'une dimension 11 x 17, ces 8 affiches différentes ont été distribuées à 20 000 exemplaires dans les Centres locaux d'emploi, les écoles de tous les niveaux et les Carrefours Jeunesse Emploi. Elles ont été imprimées sur un papier composé de 100% de fibres recyclées avec une encre végétale, en conformité avec la nouvelle politique environnementale du CSMO Mines.

Inspirées du même concept, des affichettes « carte postale » présentent les mêmes 8 métiers au recto et, au verso, un témoignage de travailleur expliquant les défis et la motivation qu'il trouve dans son emploi. Dans un format portable, facilement distribuable dans les salons et les écoles, les affichettes ont un format de 5 x 7 et ont été imprimées à 40 000 exemplaires, toujours selon les mêmes paramètres environnementaux.

Le guide des 50 carrières de l'industrie minière de Jobboom

Publié en 2007, ce guide est en phase d'être réédité. Le CSMO Mines a pris en charge le financement en partenariat avec les entreprises et les maisons d'enseignement. Le nouveau guide sera actualisé. Il présentera également un portrait renouvelé des régions minières. Les 10 métiers les plus demandés dans l'industrie pour les prochaines années seront présentés en dominance.

Ce guide permet au CSMO Mines d'outiller les conseillers en emploi, les conseillers d'orientation, les conseillers pédagogiques et les influenceurs ainsi que le grand public. De plus, lorsqu'il est associé avec d'autres outils comme les présentations scolaires, les affiches, les réseaux sociaux, le site Internet, les communiqués de presse, les applications pour les téléphones mobiles et les relations publiques, il élargit la portée des moyens d'information et de mobilisation.

Le guide est en partie distribué (2 000 exemplaires) dans le réseau de l'éditeur, ce qui permet une disponibilité permanente en librairie. Le Comité assure la distribution de 6 000 autres exemplaires auprès des publics cibles.

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 de travail sur le recrutement, la formation et l'apprentissage autochtone, coordonné par Service Canada ;
- ▶ Comité consultatif Premières Nations et Inuits reconnu par la Commission des partenaires du marché du travail ;
- ▶ 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, notamment au sein du Comité d'élaboration de son cadre stratégique.
- ▶ Production de documents pour le compte d'Emploi-Québec sur les perspectives sectorielles du marché du travail 2010-2015 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 ;
- ▶ Le Comité de pilotage du projet « Prochaine génération mine ».

Développement de partenariats

- ▶ Sur le Comité Arrimage, qui vise notamment à mettre à jour, par des efforts concertés, l'analyse prévisionnelle des besoins de main-d'œuvre de l'industrie minière. Ce comité est composé de représentants des Directions régionales d'Emploi-Québec des 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 ; 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 ;
- ▶ Sur le Comité consultatif Premières Nations et Inuits soutenu par la CPMT ;
- ▶ À l'événement Québec Exploration.

INSTANCES	COMITÉ DE PILOTAGE	COMITÉ D'ORIENTATION NORME MINEUR / MINEUSE SOUS TERRE	GRUPE DE TRAVAIL SUR LE COMPAGNONNAGE
COMITÉ DE SUIVI ÉTUDES DE PERTINENCE		PARTICIPATION DU COMITÉ	GRUPE DE TRAVAIL SUR L'APPRENTISSAGE AUTOCHTONE
COMITÉ FORMATION ET VALORISATION DE LA CÔTE-NORD	COMITÉ DE SUIVI DE L'IRSST	COMITÉ ARRIMAGE	RÉSEAU D'EXPERTISE EN INNOVATION MINIÈRE
INSTITUT NATIONAL DES MINES	COMITÉ CONSULTATIF PREMIÈRES NATIONS ET INUITS		
	PARTICIPATION AUX TABLES DE CONCERTATION	TABLE DE COORDINATION DES MINIÈRES DE LA CÔTE-NORD	COMITÉ ACTION-MINES DU NORD-DU-QUÉBEC
COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES DE L'AMQ	CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES DE L'INDUSTRIE MINIÈRE	COMITÉ DE PILOTAGE PROCHAINE GÉNÉRATION MINE	

PHOTOS (du haut vers le bas) Mine Troilus - Gestion IAMGOLD Québec - Gestion IAMGOLD Québec



2065, rue Frank-Carrel, bureau SS1, Québec (Québec) G1N 2G1
T 418 653 9254 F 418 653 3913 explorelesmines.com

Conception et réalisation
Barrette Communication



Imprimé sur du Enviro100, contenant 100% de fibres recyclées postconsommation, certifié Eco-Logo, Procédé sans chlore, FSC Recyclé et fabriqué à partir d'énergie biogaz.

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.

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 