



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

# RAPPORT ANNUEL 2014-2015





## TABLE DES MATIÈRES

MOT DES COPRÉSIDENTS	2
MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL	3
AVANT-PROPOS	4
LE CONSEIL D'ADMINISTRATION	5
PLANIFICATION DES ACTIVITÉS	8
FAITS SAILLANTS 2014-2015	9
RAYONNEMENT	21
OFFRE DE SERVICE	27
PARTENARIAT ET CONCERTATION	33
ACRONYMES UTILISÉS	35

## MOT DES COPRÉSIDENTS

Au cours de la dernière année, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines (CSMO Mines) a poursuivi ses activités sans relâche lui permettant ainsi d'assurer sa mission, définie comme étant : « 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 ».

Malgré le contexte actuel particulièrement difficile pour le secteur minier, dû à la baisse des prix des métaux (notamment du fer et de l'or), le CSMO Mines a continué de faire preuve de leadership dans son secteur d'activités. Notre organisation a consolidé les liens qui l'unissent aux acteurs du secteur en organisant et en participant à des activités destinées à la main-d'œuvre actuelle et à celle de demain.

Il ne fait pas de doute, en période de ralentissement, l'importance du partenariat prend tout son sens. C'est d'ailleurs pourquoi nous désirons souligner la collaboration de nos partenaires ainsi que de leurs représentants : l'Association minière du Québec (AMQ), l'Association des entrepreneurs miniers du Québec (AEMQ), les représentants des travailleuses et des travailleurs (CSN et Syndicat des Métallos), le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), le ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles (MERN), le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHiM), l'Association de l'exploration minière du Québec (AEMQ), les Directions régionales d'Emploi-Québec des trois régions minières (l'Abitibi-Témiscamingue, la Côte-Nord et le Nord-du-Québec), l'Institut national des mines du Québec (INMQ), les entreprises privées et publiques, reliées directement ou indirectement au secteur minier, ainsi que notre principal bailleur de fonds, la Commission des partenaires du marché du travail du Québec (CPMT). Nous tenons à les remercier sincèrement, car tous ces partenaires ont contribué, de près ou de loin, à la réalisation de notre mission.

L'industrie minière fera face, au cours des prochaines années, à plusieurs enjeux de taille touchant principalement différents aspects des ressources humaines. En effet, plus de 30% de la main-d'œuvre du secteur quittera pour la retraite au cours des cinq prochaines années. Ralentissement économique ou pas, il faudra impérativement remplacer ces travailleurs et ces travailleuses.

Notre industrie se modernise de plus en plus et utilise de l'équipement sophistiqué nécessitant l'investissement de plusieurs centaines de milliers de dollars. Sans contredit, l'utilisation de simulateurs de toutes sortes est désormais à l'ordre du jour.

Il y aura une demande accrue pour de nouveaux travailleurs spécialisés afin d'opérer ou de réparer ces équipements onéreux. Dans cette optique, le Comité continue de recenser les besoins communs des entreprises minières en matière de formation de la main-d'œuvre, car il s'agit de nouveaux enjeux auxquels font face ces dernières.

Chaque année, notre organisation maintient son rôle de leader et de référence en matière de développement d'une main-d'œuvre compétente. En effet, notre équipe visite annuellement les centres de formation professionnelle, les foires de l'emploi et les salons d'éducation pour informer les futurs diplômés et les chercheurs d'emploi des opportunités qui s'offrent à eux dans notre industrie. Nous encourageons également les étudiants à terminer leurs études dans le but d'obtenir un diplôme qui leur donnera une perspective de carrière intéressante dans le secteur minier.

Face à la rareté de main-d'œuvre qui se profile à l'horizon, le CSMO Mines développe sans cesse des approches novatrices face aux nouveaux bassins de main-d'œuvre potentiels (les Autochtones, les femmes et les travailleurs issus de l'immigration).

Avant de terminer, nous désirons souligner la contribution de M. Alain Croteau qui a quitté la coprésidence syndicale du CSMO Mines après quatre ans à ce poste.

Nous vous invitons à prendre acte, dans les pages qui suivent, du bilan des travaux du Comité pour la période 2014-2015. Vous pourrez constater les résultats des actions posées cette année à la poursuite du développement de l'industrie minière du Québec.



Steve Gagné  
Coprésident patronal



Dominic Lemieux  
Coprésident syndical

## MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Une autre année de transition se termine pour le secteur minier québécois. Bien que le cycle minier soit toujours à un niveau assez bas, un nouveau vent d'optimisme se lève avec des signes de relance en perspective.

Le retour du Plan Nord, avec une toute nouvelle vision sur l'horizon 2015-2035, promet de favoriser le développement durable des territoires nordiques du Québec en collaboration avec les populations des régions minières et les communautés autochtones. Dans ce contexte, le CSMO Mines pourrait devenir un joueur important. Parallèlement, nous présenterons prochainement la nouvelle version de l'estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec 2015-2025. Ce rapport mettra en lumière les tendances des dix prochaines années.

Plusieurs actions entreprises cette année découlent d'un important virage pris par le CSMO Mines : l'axe de la formation sectorielle. En 2014-2015, le CSMO Mines s'est rapproché des besoins réels et concrets des entreprises. Pour ce faire, nous avons obtenu la collaboration de nos partenaires du milieu dans la sélection des sujets à traiter en formation. Nous avons également pu identifier les meilleurs organismes formateurs possibles pour les formations à venir.

Le CSMO Mines est sur le point de devenir la référence provinciale en matière de formations sectorielles pour l'industrie minière. Notre présence contribue au rassemblement des gens de l'industrie dans un lieu commun d'apprentissage et de perfectionnement, ce qui ne s'était jamais produit à une telle échelle par le passé. Une nouvelle culture de formation commune est en voie d'être créée. Durant, la dernière année, le CSMO mines a permis la formation de 154 travailleurs.

Toujours soucieux de se démarquer sur le plan technologique, le CSMO Mines a remodelé ses outils de diffusion. Un tout nouveau site Internet a vu le jour à l'hiver 2015. Celui-ci permet une communication plus adaptée avec chacune de nos clientèles, telles que les travailleurs, les étudiants, les chercheurs d'emploi et les entreprises.

Le CSMO Mines a maintenu ses actions efficaces de promotion des métiers et des carrières ainsi que de diffusion de son offre de service auprès des travailleurs et des entreprises.

Les activités destinées aux clientèles scolaires ont continué de susciter un vif intérêt auprès des enseignants et de leurs élèves. Le programme d'animations scientifiques « Mines et vie » a atteint ses objectifs. De plus, le défi Zoom Minier a bénéficié d'une forte augmentation de son taux de participation d'élèves provenant des quatre coins de la province.

Au cours de la dernière année, le CSMO Mines a développé des services adaptés aux besoins de l'industrie dans un contexte de cycle baissier. Notre organisation sera également prête lorsque les activités du secteur minier seront de nouveau en croissance afin de supporter les besoins de main-d'œuvre de l'industrie.

Notre organisation promet de poursuivre sa progression dans la mission de concertation et d'action qu'elle s'est donnée.

À la lecture des pages qui suivent, vous découvrirez en détail les actions prises par le CSMO Mines en 2014-2015. Les succès du CSMO Mines au cours de la dernière année ont été rendus possibles grâce à l'apport des membres du conseil d'administration ainsi que celui des membres du personnel que je remercie profondément.

En terminant, je tiens à saluer la contribution précieuse de M. Alain Croteau qui a quitté en septembre 2014 la coprésidence syndicale, poste qu'il occupait depuis 2010, pour relever de nouveaux défis. J'en profite pour souhaiter la bienvenue à notre nouveau coprésident syndical, M. Dominic Lemieux qui s'est joint au CSMO Mines en décembre 2014.



Luc Baillargeon  
Directeur général

## AVANT-PROPOS

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

Constitué en avril 2006, le CSMO Mines est un centre de réflexion, de concertation et d'action dont la mission est d'équilibrer l'offre et la demande de main-d'œuvre compétente pour contribuer à la viabilité et au développement de l'industrie des mines. Cette mission a été confirmée lors du dernier exercice de planification stratégique qui a eu lieu en 2012.

Les interventions du CSMO Mines peuvent viser l'un ou l'autre des mandats suivants :

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

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





# LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

## LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

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

Aux 16 administrateurs s'ajoutent des représentants du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), du ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles (MERN), de la CPMT, du Conseil des

ressources humaines de l'industrie minière (RHIM) et de l'Association de l'exploration minière du Québec (AEMQ). Ces derniers siègent à titre d'observateurs.

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

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

## Le Conseil d'administration 2014-2015

### Représentants des entreprises

Raymond Cimon

Katie Deneault

\*Steve Gagné, Coprésident

\*Pierre Guimont

Steven Létourneau

Marc Lucas

Martial Macameau

\*Robert Mailhot

Pierre Tremblay

Association des mines d'amiante du Québec

Association minière du Québec (*depuis le 2 décembre 2014*)

ArcelorMittal Mines Canada

Mines Agnico-Eagle

Association des entrepreneurs miniers du Québec (*depuis le 2 décembre 2014*)

Glencore – Mine Raglan (*jusqu'au 18 novembre 2014*)

Association des entrepreneurs miniers du Québec (*jusqu'au 10 septembre 2014*)

Hewitt Équipement

Ariane Phosphate (*du 10 septembre 2014 au 23 mars 2015*)

### Représentants des travailleurs

Kathy Beaulieu

\*Alain Croteau, Coprésident

\*Dominic Lemieux, Coprésident

Steven Dufour

Nicolas Lapierre

André Racicot

\*Guy Robert

Marc Thibodeau

\*Réal Valiquette

Fédération de l'industrie manufacturière (CSN)

Syndicat des Métallos (FTQ) (*jusqu'au 16 septembre 2014*)

Syndicat des Métallos (FTQ) (*depuis le 2 décembre 2014*)

Syndicat des Métallos (FTQ)

Syndicat des Métallos (FTQ)

Syndicat des Métallos (FTQ)

Fédération de l'industrie manufacturière (CSN)

Syndicat des Métallos (FTQ)

Syndicat des Métallos (FTQ)

## Représentants gouvernementaux

Renée Garon  
\*Claude Vecerina  
Marie Talbot

Ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles  
Commission des partenaires du marché du travail  
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

## Représentants de l'industrie

Valérie Fillion  
Pascale Larouche

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

## Direction générale

\*Luc Baillargeon

*\*Membres du comité exécutif*

## L'équipe de travail du CSMO Mines 2014-2015

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

Coordonnateur à la formation  
Directeur général  
Coordonnatrice administrative  
Agente de mobilisation Web - animatrice de communautés  
Chargée de projets - logistique et communication



## PLANIFICATION DES ACTIVITÉS

Lors de la planification triennale des activités 2013-2016 du Comité, après une large consultation des partenaires, des entreprises et des travailleurs de l'industrie minière et deux ateliers de réflexion, les administrateurs ont défini trois enjeux stratégiques prioritaires desquels découlent sept axes d'intervention :

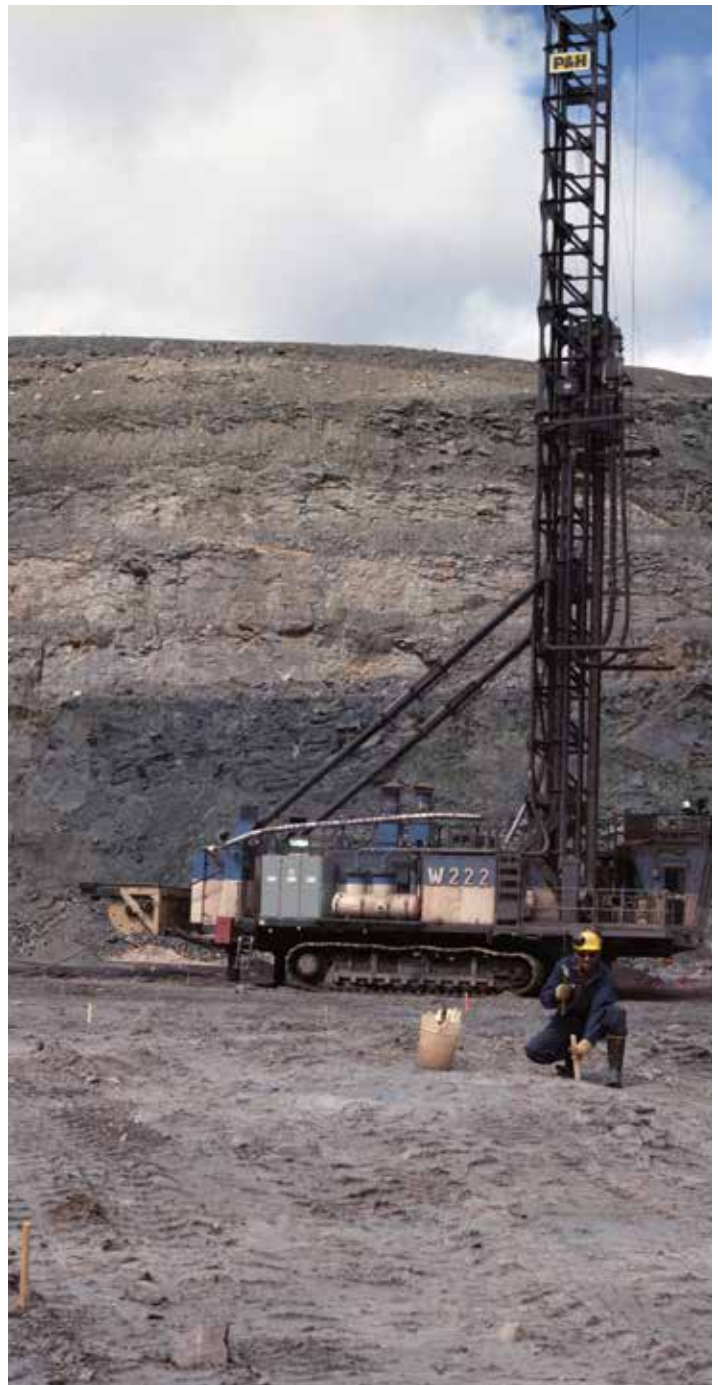
Les enjeux :

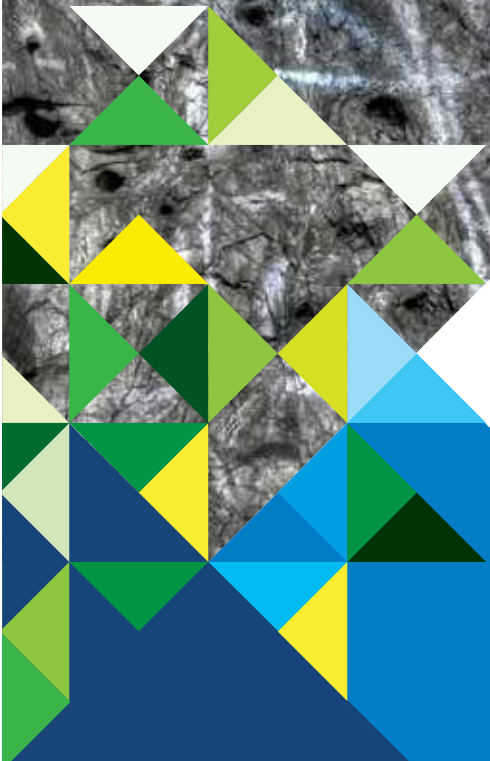
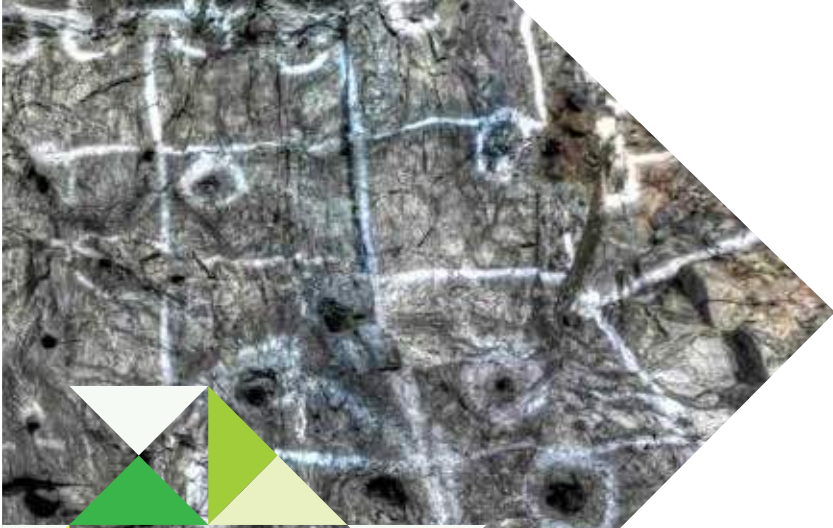
- Accroître la visibilité du CSMO Mines et faire la promotion des métiers et des carrières de l'industrie;
- Impliquer davantage les partenaires et les membres du conseil d'administration (CA) dans les réalisations du CSMO Mines;
- Développer une offre de service innovante en fonction des besoins de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

Les axes prioritaires d'intervention :

- Développer une stratégie de communication du CSMO Mines au sein de l'industrie;
- Développer une stratégie de communication auprès de clientèles cibles : jeunes, Autochtones, femmes, immigrants;
- Renforcer la collaboration avec tous les partenaires pour le développement d'actions communes en matière de recrutement et de formation continue de la main-d'œuvre;
- Promouvoir la reconnaissance des compétences des travailleurs expérimentés, des acquis et des diplômes pour les métiers et carrières de l'industrie;
- Poursuivre le développement de programmes de formation et de normes professionnelles répondant aux besoins de l'industrie;
- Poursuivre les initiatives visant l'intégration de la main-d'œuvre autochtone dans les entreprises minières;
- Développer des modèles d'intégration de nouveaux bassins de main-d'œuvre dans l'industrie.

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





# FAITS SAILLANTS 2014-2015



## FAITS SAILLANTS 2014-2015

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

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

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

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

### Projet sectoriel de formations pour les entreprises minières

Le CSMO Mines pilote un projet de développement de sept formations répondant aux besoins de plusieurs entreprises minières, entrepreneurs minières et entreprises d'exploration minière : (1 et 2) Formations spécialisées en hydraulique de pointe pour mécanique mobile et pour mécanique industrielle (fixe); (3 et 4) Formations spécialisées en lubrification de machinerie (niveaux 1 et 2); (5) Formation spécialisée en réparation et alignement d'engrenages; (6) Formation spécialisée pour l'entretien de systèmes de vibration; (7) Formation spécialisée en entretien de variateurs de vitesse.

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

Six entreprises minières, deux entrepreneurs minières et une entreprise d'exploration minière ont inscrit des travailleurs aux formations diffusées en 2014-2015. Au total, 154 travailleurs ont été formés. Le CSMO Mines assure donc, pour ce premier projet de formation sectorielle, une couverture de trois secteurs d'activités soit les mines, les entrepreneurs minières et l'exploration minière.

#### *Formations spécialisées en hydraulique de pointe pour mécanique mobile et pour mécanique industrielle (fixe)*

En 2014-2015, le CSMO Mines a coordonné la mise sur pied et la diffusion de ces deux formations appliquées à l'entretien et au dépannage des systèmes hydrauliques des équipements mobiles et industriels afin de réduire les bris et les temps d'intervention. L'organisme formateur qui a été retenu pour les sessions de formation est l'entreprise Engrenage provincial.

#### (1) Formation spécialisée en hydraulique de pointe pour mécanique mobile

Des sessions de formation ont eu lieu à Val-d'Or en novembre 2014 et en janvier 2015 et à Fermont en novembre 2014 et mars 2015. 77 travailleurs provenant de sept entreprises du secteur minier ont suivi cette formation d'une durée de 24 heures.

#### (2) Formation spécialisée en hydraulique de pointe pour mécanique industrielle (fixe)

Des sessions de formation ont eu lieu à Val-d'Or en novembre 2014 et en janvier 2015 et à Fermont en novembre 2014. 39 travailleurs provenant de six entreprises du secteur minier ont suivi cette formation d'une durée de 24 heures.



Ces deux premières expériences de formation sectorielle ont été une réussite. L'évaluation faite par les participants des formations démontre un bon niveau de satisfaction. À la lumière des commentaires recueillis, nous pourrions élaborer des améliorations avec nos partenaires des secteurs miniers et de l'enseignement.

Après l'analyse des nouvelles données, il apparaît nécessaire que la présentation de ces deux formations en hydraulique de pointe soit répétée périodiquement jusqu'à ce que tous les employés, qui ont à s'en prévaloir, les aient suivies. Le CSMO Mines prévoit présenter une nouvelle demande de financement au FDRCMO au début de l'exercice 2015-2016 pour donner des sessions additionnelles de ces deux formations en 2015-2016, la demande du secteur s'étant déjà manifestées. Le but de l'exercice est de créer à terme un calendrier de formation annuel.

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

En 2014-2015, le CSMO Mines a coordonné la mise sur pied et la diffusion de ces deux formations axées sur l'amélioration des pratiques de gestion de la lubrification dans l'entretien préventif des systèmes. L'organisme formateur qui a été retenu pour les sessions de formation est l'entreprise Contrôles Laurentide.

#### **(1) Formation spécialisée en lubrification de machinerie niveau 1**

La première session de formation s'est déroulée à Val-d'Or en mars 2015. 17 travailleurs provenant de deux entreprises minières ont suivi cette formation d'une durée de 20 heures.

Deux autres sessions de formation auront lieu à Fermont et à Sept-Îles en juin 2015, une vingtaine de travailleurs devraient la suivre.

#### **(2) Formation spécialisée en lubrification de machinerie niveau 2**

La première session de formation s'est déroulée à Val-d'Or en mars 2015. 21 travailleurs ont suivi cette formation d'une durée de 20 heures.

### *Formations spécialisées : en réparation et alignement d'engrenages; pour l'entretien de systèmes de vibration; en entretien de variateurs de vitesse*

Les demandes de financement pour ces trois autres formations prévues au projet sectoriel seront déposées au début du prochain exercice pour pouvoir les mettre sur pied et les diffuser en 2015-2016.

## **Deux nouvelles formations spécialisées prévues en 2015-2016**

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

Suite au besoin exprimé par plusieurs entrepreneurs miniers, le CSMO Mines prévoit mettre sur pied et diffuser cette formation en 2015-2016.

### *Formation pour l'entretien et la réparation des ascenseurs de monterie (Équipement Alimak (forage))*

Suite au besoin exprimé par plusieurs entreprises du secteur, le CSMO Mines prévoit mettre sur pied cette formation en 2015-2016.

## **Formation par simulateurs d'équipements miniers**

Le CSMO Mines a entrepris, en décembre 2014, des consultations pour l'introduction de programmes de formation par simulateurs d'équipements miniers pour les mines souterraines et les mines à ciel ouvert.

Dans le cadre de « Québec Mines 2014 », une réunion a été organisée par le CSMO Mines pour explorer les problématiques des formations hors Cadre pour les travailleurs des entreprises du secteur et l'utilisation possible de simulateurs pour des formations sectorielles. Des représentants de six entreprises minières et d'un fournisseur d'équipements miniers ont assisté à la rencontre. Il a été principalement question de certaines problématiques de base pour la formation sur les équipements miniers pour les mines à ciel ouvert et pour les mines souterraines.

Les personnes présentes ont exprimé le vœu de participer à un comité de travail qui serait chargé d'identifier des besoins spécifiques de formation à couvrir et de préparer un plan d'affaires lié à ces besoins en couvrant toutes les possibilités. Les besoins devront être compatibles avec les critères du FDRCMO qui privilégient le financement de formations dans des secteurs d'activités non couverts par les formations de base du réseau de l'éducation et devront prendre en compte le fait que le FDRCMO peut financer la location d'un simulateur et certaines dépenses afférentes, dans le cadre du financement d'une formation, mais en aucun cas l'achat de cet équipement.

Des représentants de plusieurs entreprises minières ont été invités à se joindre au groupe de travail.

Dans le contexte où le développement du DEP pour les opérateurs d'équipements miniers surdimensionnés pour les mines à ciel ouvert n'est pas encore disponible, le CSMO Mines pourrait offrir des formations pour certains de ces équipements à l'aide de simulateur. La formation de base sur les équipements lourds miniers (ex : camions de 240 tonnes) serait probablement appropriée pour débiter. Pour ce qui est des mines souterraines, des formations sur la boulonneuse et la chargeuse-navette pourraient être priorisées.

La faisabilité de formations sectorielles dépendant de la possibilité d'accès locatif à de l'équipement, le CSMO Mines a exploré les possibilités de location de simulateurs auprès de trois fournisseurs privés et d'un organisme de formation (OSBL) ontarien impliqué dans la formation sur simulateurs.



Des propositions formelles de partenariat ont été reçues d'une entreprise et de l'organisme ontarien de formation. Un organisme de développement économique abitibien a manifesté le désir de faire l'acquisition d'un simulateur et favoriserait une entente pour des formations sectorielles avec le CSMO Mines.

La prochaine étape sera de rassembler ces éléments et de les présenter aux entreprises.

La mise sur pied des premières formations avec simulateur est inscrite au plan d'action 2015-2016.

### Concentrateur d'expertise

Le CSMO Mines a intégré à son nouveau site Internet une nouvelle section dédiée au développement et à la reconnaissance des compétences des travailleurs, nommée *Concentrateur d'expertise*.

L'accessibilité aux formations spécialisées pour les différents acteurs de l'industrie, tels que les entreprises minières, les entreprises d'exploration ainsi que les entrepreneurs miniers, est l'un des concepts fondateurs de cette plateforme. La nécessité de se perfectionner conjointement en répondant aux différents besoins communs des employeurs est sans aucun doute la vision principale du *Concentrateur d'expertise*. Le CSMO Mines est particulièrement fier de cette avancée, car c'est une première pour l'industrie minière québécoise qui, pour le temps d'une formation, laisse de côté la concurrence pour miser sur le développement des compétences de sa main-d'œuvre, la vraie matière première de l'industrie.

Le *Concentrateur d'expertise* est une plateforme de perfectionnement permettant aux gestionnaires du secteur minier de découvrir l'offre de formations spécialisées du CSMO Mines ainsi que les avantages de la bonification et de la reconnaissance des compétences de leurs employés.

Cet outil technologique d'avant-garde vient consolider le nouvel axe des formations sectorielles adopté par le CSMO Mines.

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

Une norme est formée de compétences qui décrivent l'exercice du métier. En plus de servir de référence professionnelle, une norme permet de mettre en place un programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). Elle permet, en outre, la création d'un système de reconnaissance des compétences des travailleurs expérimentés (la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre) qui mène à une certification ministérielle.

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

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

## Reconnaissance des compétences (RCMO) : bilan 2014-2015

### Utilisation d'un outil de sensibilisation au processus de RCMO et à la certification : le quiz « Qualités Mineur »

Le quiz « Qualités Mineur » (QM) a été conçu à partir des compétences de la norme québécoise « Mineur/mineuse sous terre ». Le quiz permet aux travailleurs miniers de mesurer leurs connaissances théoriques reliées aux six compétences du métier de mineur sous terre, telles que définies par la norme, et de les sensibiliser à la certification de leurs compétences.

### Réponse au questionnaire du quiz directement en entreprise avec les bornes interactives

Le contenu principal de l'application mobile des deux bornes interactives Ipad, qui ont été placées dans les entreprises tout au long de l'année, est le quiz QM. De mars 2014 à mars 2015, les huit principaux sites miniers souterrains ont reçu la visite d'une borne interactive.

Les bornes ont parcouru plus de 7 000 kilomètres et ont donc accompli l'ensemble de leur mission de sensibilisation dans les mines souterraines du Québec. La tournée des bornes est maintenant terminée et le matériel a été rapatrié.

Les travailleurs ont pu répondre aux questions sur leur lieu de travail et un pointage leur a été attribué à la fin du questionnaire.

Lorsque les appareils ont été récupérés, les coordonnées des répondants au questionnaire ont été archivées dans une base de données, ce qui permettra de communiquer avec eux pour effectuer un suivi.

### Réponse au questionnaire du quiz en ligne

Depuis la fin février 2014, les travailleurs ont également la possibilité de répondre au quiz disponible sur le site Web du CSMO Mines. Les travailleurs ont répondu en grand nombre aux questions du quiz.

*Les réponses au quiz «Qualités Mineur», tant en ligne qu'en entreprise, ont permis de constituer une base de données qui sera utilisée pour sélectionner les candidats prêts à la certification. Au 31 mars 2015, plus de 800 personnes reliées au secteur minier ont répondu au quiz.*

Cela démontre un grand intérêt des travailleurs pour la RCMO. Cet intérêt pourra aider à la circulation de l'information du bas vers le haut dans l'organisation des entreprises et potentiellement les inciter à standardiser leurs programmes de formation en utilisant un PAMT relatif à une norme.



Un certain pourcentage des travailleurs qui ont répondu au quiz pourra potentiellement se qualifier pour la RCMO. Nous pouvons maintenant passer à la phase II («Qualités Mineur» devient «Qualifié Mineur»), soit le contact direct avec les personnes concernées par la RCMO. Le traitement des données et la relance téléphonique seront faits par une firme spécialisée en 2015-2016.

Le CSMO Mines envisage une nouvelle stratégie pour la RCMO en 2015-2016. Une modification du processus de certification pourrait être effective à ce moment-là. Elle pourrait faciliter la transformation d'une partie des données issue des réponses au quiz «Qualités Mineur» (QM) en certifications officielles (RCMO).

### Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) : bilan 2014-2015

Nous en sommes à la première année d'expérimentation du PAMT de la norme « Mineur/mineuse sous terre » avec trois entreprises participantes. Nyrstar – Mine Langlois, Ressources Métanor et CMAC-Thyssen ont tenté l'aventure. Ces PAMT sont toujours actifs en date d'aujourd'hui. 14 apprentis poursuivent actuellement un PAMT.

De plus, le carnet d'apprentissage « Mineur/mineuse sous terre » est utilisé dans la mine école de Raglan au Nunavik. Cependant, le programme étant administré par le gouvernement régional Kativik, il demeure en dehors de la juridiction d'Emploi-Québec.

Selon les responsables RH des entreprises concernées, les personnes impliquées sont satisfaites de leur apprentissage et tout se déroule bien.

### Défis rencontrés pour l'utilisation du PAMT

Parmi les défis rencontrés, on remarque, entre autres, la difficulté à couvrir plusieurs compétences par la nature plutôt statique des employés sur leur poste de travail, les changements de quarts de travail, le roulement de personnel et les changements de sites miniers (particulièrement chez les entrepreneurs miniers).

Les premières expériences d'implantation du PAMT nous ont donc permis de constater que la réalité du travail minier nous oblige à adapter la formule conventionnelle selon laquelle un compagnon doit suivre toutes les compétences de son apprenti. Il faut faire preuve de souplesse pour ce qui est des modalités d'implantation afin de s'adapter aux différentes réalités de travail.

Le fait que la norme québécoise soit figée dans le temps nuit à son implantation (processus trop complexe pour permettre une mise à jour régulière afin que la norme réponde à l'évolution des réalités de l'industrie). Des modifications structurelles de la norme « Mineur/mineuse sous terre » en lien avec l'évolution de la norme canadienne permettrait d'améliorer la situation. Un PAMT avec une ou deux compétences obligatoires et une compétence complémentaire optionnelle pourrait permettre de certifier pleinement des travailleurs sur un aspect du métier de mineur.

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

L'implantation est encore assez jeune. Il y aura certes des évolutions dans les milieux de travail qui ont choisi de tenter l'expérience. De nouvelles entreprises « start up » (nouvelles mines) étudient la possibilité de développer leur programme de formation en lien avec la norme.

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

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

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


### Problématique

Bien que la norme québécoise soit une adaptation de la norme canadienne, tous les éléments de la norme canadienne n'y sont pas intégrés.

En effet, la norme québécoise, qui a été développée à partir de la première version (2009) de la norme canadienne, n'a pas été modifiée depuis qu'elle a été sanctionnée. Par contre, la norme canadienne est validée, révisée et mise à jour sur une base régulière par un comité formé de représentants de l'industrie spécialisés pour ce métier, afin de s'assurer qu'elle demeure fiable et à jour et qu'elle réponde aux réalités de l'industrie.

Le CSMO Mines a poursuivi en 2014-2015 les négociations avec le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM) pour que les compétences de la norme québécoise soient reconnues comme des éléments transférables vers la norme canadienne.





Le RHIM a informé le CSMO Mines que le comité de certification de la norme canadienne a évalué que la norme québécoise ne peut être reconnue directement, principalement en raison de la différence majeure entre les deux processus de certification :

(1) Les évaluateurs au Québec devraient être des employés des entreprises minières, comme pour la norme canadienne, et non pas des évaluateurs des commissions scolaires comme c'est habituellement le cas pour la norme québécoise;

(2) La norme québécoise n'a pas été mise à jour depuis son élaboration, contrairement à la norme canadienne, ce qui a créé certaines différences qui n'étaient pas présentes au départ;

(3) La norme canadienne utilise un système de « niveaux » et segmente davantage le métier.

#### Pistes de solutions

Concernant les évaluateurs, il y a une ouverture de la part de la CPMT pour employer des évaluateurs issus de l'industrie minière pour la norme québécoise, ce qui permettrait d'abattre un des obstacles majeurs à une forme de reconnaissance mutuelle.

Concernant la possibilité de mises à jour de la norme, il s'avère que c'est complexe. Il faut que ce soit justifié avec un argumentaire solide et qu'un mémoire soit déposé à la CPMT afin d'obtenir un financement pour effectuer ces travaux.

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

À la suite de deux journées de formation, proposées par le RHIM au CSMO Mines, sur le fonctionnement et les rouages de la norme canadienne, le CSMO Mines a transmis à la CPMT un document présentant une comparaison des deux normes ainsi que la suggestion de quelques changements techniques à la norme québécoise qui pourraient simplifier la situation actuelle des PAMT et de la RCMO tout en favorisant un rapprochement avec la norme canadienne.

Même si une pleine reconnaissance mutuelle complète est actuellement difficile à atteindre compte tenu des différences fondamentales dans les rouages de fonctionnement et d'évolution des deux normes, le CSMO Mines a identifié, dans le document soumis à la CPMT, la possibilité d'une reconnaissance partielle ou complète de plusieurs éléments de compétence de la norme québécoise vers la norme canadienne.

#### Formation virtuelle interactive pour les compagnons en milieu de travail minier

La formation « Compagnonnage en milieu de travail minier » est une formation virtuelle interactive d'une durée de 15 heures, développée par le CSMO Mines, en partenariat avec le Cégep de Sainte-Foy, en lien avec les compétences associées à la norme « Compagnon » (CPMT).

Le CSMO Mines a poursuivi en 2014-2015 la promotion de cette formation en parallèle avec la promotion de la norme « Mineur/mineuse sous terre ».

Par ailleurs, lors du démarrage de PAMT de la norme « Mineur/mineuse sous terre », Emploi-Québec fait la promotion systématique de sa formation de trois heures obligatoire pour les compagnons et parle de la complémentarité et des avantages de la formation supplémentaire de 15 heures.

La possibilité d'utiliser la formation « Compagnonnage en milieu de travail minier » a été évaluée par les trois entreprises où des PAMT de la norme « Mineur/mineuse sous terre » ont démarré. Celles-ci trouvaient la formule intéressante. En regard des coûts associés à cette formation, ces entreprises ont choisi de ne pas participer à la formation optionnelle du CSMO Mines étant donné l'existence de la formation de base obligatoire et gratuite dispensée par Emploi-Québec.

Le CSMO Mines continuera à proposer et faire la promotion de cette formation en 2015-2016.

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

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

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

Le projet a été approuvé par les hauts fonctionnaires et recommandé aux deux ministres concernés (MESS/MELS) en septembre 2014. Conditionnellement à l'approbation des ministres, la mise en œuvre du projet de reconnaissance mutuelle devrait se faire en 2015-2016 sous forme d'un projet-pilote d'une durée de trois ans.

Nous sommes toujours en attente de l'approbation ministérielle pour la diffusion du rapport et le démarrage du projet-pilote. Nous espérons le démarrage du projet en 2015-2016.

Plusieurs entreprises ont signifié leur intérêt et souhaitent faire reconnaître les compétences de leurs travailleurs par la RCMO et ensuite leur faire accéder au DEP en extraction de minerai par une formation d'appoint pour l'acquisition du pourcentage (environ 20%) de compétences manquantes pour l'obtention du diplôme.

## Normes professionnelles pour les métiers « Opérateur/opératrice d'équipements miniers motorisés pour les mines à ciel ouvert » et « Opérateur/opératrice de machines de traitement de minerai » \*

Le CSMO Mines avait pour objectif d'élaborer des normes professionnelles québécoises pour les métiers d'« Opérateur/opératrice d'équipements miniers motorisés pour les mines à ciel ouvert » et d'« Opérateur/opératrice de machines de traitement de minerai » par l'accueil des normes canadiennes « Mineur/mineuse de surface » et « Opérateur/opératrice dans le traitement de minerai ».

En 2013-2014, le CSMO Mines a piloté une actualisation de l'étude de pertinence de 2009 pour le développement des normes « Opérateur/opératrice d'équipements miniers motorisés pour les mines à ciel ouvert » et « Opérateur/opératrice de machines de traitement de minerai ». Cette étude a montré que l'intérêt des entreprises n'était pas suffisamment favorable à l'implantation de ces deux normes professionnelles et qu'il y aurait lieu de consulter davantage les entreprises pour valider leur intérêt pour ces deux normes et pour s'assurer de leur ferme engagement à les utiliser.

Face à ces conclusions, le CSMO Mines a décidé de mettre le développement de ces deux normes en veilleuse pour le moment et de privilégier le développement de formations hors Cadre avec utilisation de simulateurs pour les mineurs de surface et les opérateurs de machines de traitement de minerai.

## Intégration des Autochtones au marché du travail minier : Formations sur la diversité culturelle « Les Saisons des peuples »

Pour répondre aux préoccupations exprimées par nos partenaires face à l'émergence de l'embauche d'Autochtones et aider à la coexistence de cultures différentes au sein des entreprises, le CSMO Mines, en partenariat avec l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT), a développé deux formations distinctes sur la diversité culturelle en contexte minier : « Les Saisons des peuples ». L'une d'elles s'adresse à l'ensemble des travailleurs d'une exploitation minière (cinq heures) et l'autre est à l'intention du personnel de supervision de première ligne (sept heures).

Par cette initiative, le CSMO Mines offre à ses partenaires du secteur minier un outil supplémentaire d'intégration et de rétention pour l'accueil de travailleurs autochtones.

Le CSMO Mines a poursuivi, en 2014-2015, la diffusion et la promotion de ces deux formations.



Un nouveau calendrier des formations a été élaboré pour 2014-2015.

Plusieurs entreprises se sont montrées intéressées et ont inscrit des superviseurs ou des travailleurs aux différentes sessions inscrites au calendrier de formation. Malheureusement, le nombre d'inscriptions à chacune de ces sessions de formation étant inférieur au nombre minimal fixé par l'UQAT pour leur tenue, elles ont dû être annulées. Face à ce constat et suite à la demande de plusieurs entreprises, le CSMO Mines a débuté la planification avec l'UQAT de sessions de formation pour des cohortes spéciales directement dans les entreprises intéressées.

La première session spéciale de formation a eu lieu au début avril 2014 à Fermont. Une première cohorte de 11 personnes, constituée de superviseurs et d'employés de la compagnie Cliffs Natural Resources qui exploitait la mine du Lac Bloom, a reçu la formation. La session spéciale de formation qui devait avoir lieu en février 2015 chez Cliffs Natural Resources a été annulée en raison de la fermeture de la mine du Lac Bloom.

Le CSMO Mines a offert aux gestionnaires d'entreprises minières de participer à une édition spéciale de la formation « Les Saisons des peuples » dans le cadre de « Québec Mines 2014 ». L'exercice avait pour but de faire connaître ces formations à plusieurs intervenants et partenaires du secteur minier afin qu'ils agissent comme agents multiplicateurs dans leur entreprise respective.

17 personnes ont participé à cette session spéciale, dont des représentants de cinq entreprises du secteur, de la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ) et du Conseil de la Première Nation Abitibiwinni.

La mine de diamant Renard de Stornoway Diamond entrera sous peu en phase d'exploitation. Le responsable de la formation a exploré avec le CSMO Mines la possibilité d'effectuer la formation de formateurs autochtones résidants près du site minier pour qu'ils puissent diffuser les formations aux superviseurs et aux travailleurs (potentiel de 400 travailleurs à former).

D'autres sessions de formation seront planifiées en 2015-2016. Le CSMO Mines poursuivra, en 2015-2016, la diffusion et la promotion des formations « Les Saisons des peuples » auprès des entreprises du secteur et sera proactif pour la coordination et la planification des sessions de formation.

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

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

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

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

Le CSMO Mines a présenté le programme dans le cadre des auditions publiques de la Commission parlementaire de l'agriculture, des pêcheries, de l'énergie et des ressources naturelles sur le projet de loi n° 11, Loi sur la Société du Plan Nord et à l'atelier de l'initiative « Trésor du Nord » organisé par le Bureau des affaires autochtones lors de « Québec Mines 2014 ».

Plusieurs entreprises, entrepreneurs miniers et représentants des communautés autochtones ont démontré un intérêt pour ce programme de formation. Il apparaît cependant que les réalités sont bien différentes d'un endroit à l'autre et que cette formule ne saurait s'appliquer universellement. Le CSMO Mines est d'avis qu'il faut être flexible en utilisant pour chacune des situations l'un des programmes existants le plus approprié.

Le CSMO Mines a toujours pour objectif le maillage avec plusieurs autres organismes impliqués dans l'employabilité autochtone tels que la CDRHPNQ et les centres locaux d'emploi des régions minières afin de jumeler les options et les programmes proposés par ces organismes et ceux du CSMO Mines. Cet objectif sera maintenu en 2015-2016.

Bien qu'il n'y ait eu aucune cohorte formée en 2014-2015, le CSMO Mines poursuivra en 2015-2016 ses efforts de sensibilisation à ce programme auprès des communautés autochtones et des entreprises du secteur minier dont plusieurs sont ouvertes à collaborer à son implantation. Le CSMO Mines privilégie des interventions ciblées auprès des communautés autochtones non conventionnées pour lesquelles la négociation d'entente avec les minières est plus difficile.

La nouvelle mouture du Plan Nord met l'accent sur la formation des Autochtones, particulièrement ceux appartenant à des communautés situées près des sites miniers. Dans ce contexte, le CSMO Mines pourrait devenir un joueur important à cet effet dans les prochaines années.

### **Nouveau site Internet pour le CSMO Mines : *Explorelesmines.com***

En 2014-2015, le CSMO Mines a procédé à une refonte complète de son site Web corporatif ([csmomines.qc.ca](http://csmomines.qc.ca)) ainsi que de sa plateforme destinée aux chercheurs d'emploi et à la clientèle scolaire ([Explorelesmines.com](http://Explorelesmines.com)) pour créer une seule et même plateforme *Explorelesmines.com* qui lui permettra d'accomplir sa mission conformément aux besoins actuels et futurs de l'industrie minière.

Les travaux ont débuté à la fin août 2014. Le nouveau site Web a été mis en ligne le 25 février 2015.

L'exercice avait pour but d'offrir un plus large éventail de services et d'outils de grande qualité, de rendre le nouveau site Web plus facile à consulter et de permettre aux différentes clientèles cibles du CSMO Mines de trouver plus rapidement l'information dont elles ont besoin.



Tout au long du processus de refonte, l'ergonomie et l'expérience d'utilisation ont été deux facteurs prioritaires pour le CSMO Mines.

*Explorelesmines.com* est maintenant disponible en version intégrale sur les téléphones intelligents et les tablettes électroniques. La version mobile d'*Explorelesmines.com* permet d'accéder aux mêmes contenus et fonctionnalités que le site disponible sur ordinateur. Ce changement permettra aux utilisateurs d'avoir une expérience d'utilisation mobile plus complète que ce qu'offrait antérieurement l'application mobile.

Le CSMO Mines a profité de cet exercice pour actualiser les fiches-métiers et augmenter leur nombre, pour passer de 81 à 101 fiches, ainsi que pour bonifier et actualiser la liste des formations présentes dans la base de données du moteur de recherche pour les formations initiales. Un lien a été fait entre les fiches-métiers plus spécifiques au secteur minier et les formations de la base de données « Formations initiales ».

Avec le développement de plusieurs formations spécialisées hors Cadre envisagé par le CSMO Mines, le nouveau module *Concentrateur d'expertise* a été intégré au site. Ce module donnera une visibilité aux formations offertes par le CSMO mines.

Une boîte à outils pour les chercheurs d'emploi a également été ajoutée au nouveau site.

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

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

Le projet s'est terminé en 2014-2015. Un premier rapport présentant certains aspects de l'étude, soumis à la CPMT et approuvé par elle, est maintenant disponible. Le rapport final présentant les principaux constats tirés de l'étude ainsi que des recommandations pour une intégration sécuritaire et compétente des nouveaux travailleurs dans le secteur minier a été déposé à l'IRSST et est en cours de validation. Le rapport pourra être diffusé lorsqu'il sera approuvé.

Des constats importants, tirés des études de cas qui ont guidé la formulation de pistes d'intervention en lien avec l'importante mobilité interne de la main-d'œuvre, les exigences de polyvalence, les exigences de production et la variabilité des situations de travail, il ressort entre autres que : (1) La formation des nouveaux travailleurs n'est pas qu'une activité ponctuelle ciblée dans le temps, elle représente une activité courante qui fait partie intégrante des opérations minières quotidiennes; (2) Un nouveau travailleur n'est pas seulement un employé nouvellement embauché, mais caractérise aussi les employés qui changent de poste, les personnes qui reprennent le travail après une longue absence ainsi que les employés qui font des remplacements sur des postes de travail qu'ils n'ont pas exercés depuis un certain temps.

L'IRSST propose sept pistes d'intervention pour soutenir le processus d'intégration des nouveaux travailleurs dans les mines.

Une présentation des résultats sera faite aux cinq mines participantes au projet. L'IRSST prévoit également développer un outil d'autodiagnostic pour permettre aux entreprises du secteur d'évaluer leurs stratégies d'intégration et l'appropriation des pistes d'intervention proposées par l'IRSST.

Lorsque l'autorisation de diffusion du rapport final sera effective, le CSMO Mines débutera (2015-2016) la promotion des stratégies sécuritaires d'intégration identifiées par l'IRSST auprès des entreprises et des associations de travailleurs grâce à différents moyens : Publication vulgarisée dans l'infolettre du Comité; Lien sur le site Web du Comité vers l'étude complète (site de l'IRSST); Présentation aux tables mines régionales, etc.; Promotion de l'outil d'autodiagnostic.



\*Indique que plusieurs documents exhaustifs sont disponibles sur le site Internet :  
[exploresmines.com/concentrateur-d-expertise/norme-professionnelle.html](http://exploresmines.com/concentrateur-d-expertise/norme-professionnelle.html)  
[exploresmines.com/csmo-mines/offre-de-service/norme-professionnelle.html](http://exploresmines.com/csmo-mines/offre-de-service/norme-professionnelle.html)  
[exploresmines.com/csmo-mines/publications/etudes-sectorielles.html](http://exploresmines.com/csmo-mines/publications/etudes-sectorielles.html)





# RAYONNEMENT



# RAYONNEMENT

## Espace virtuel du CSMO Mines

### Site Internet

En 2014-2015, le CSMO Mines a procédé à une refonte complète de son site Web corporatif ([csmomines.qc.ca](http://csmomines.qc.ca)) ainsi que de l'ancienne plateforme ([Explorelesmines.com](http://Explorelesmines.com)), qui était destinée aux chercheurs d'emploi et à la clientèle scolaire, pour créer une seule et même plateforme : [Explorelesmines.com](http://Explorelesmines.com). Par ce changement, le CSMO Mines désire maintenir sa notoriété auprès de ses différentes clientèles pour qui [Explorelesmines.com](http://Explorelesmines.com) est l'incontournable du secteur minier depuis plusieurs années.

La stratégie mise en place par le CSMO Mines en 2013-2014 pour augmenter le nombre de visiteurs sur ses sites Internet et ses réseaux sociaux a continué d'être utilisée en 2014-2015 et a de nouveau porté fruit. Cette stratégie mise, entre autres, sur la promotion, via nos réseaux sociaux, de différents contenus de nos plateformes Web pour inciter des utilisateurs de nos réseaux sociaux à les consulter (promotion sur Facebook et/ou Twitter du microsite du défi « Zoom Minier *reporters scientifiques* », du microsite « Qualités Mineur », des nouvelles formations spécialisées offertes, du nouveau site Web, etc.). Cette stratégie mise également sur la diffusion de différents contenus suscitant l'intérêt et la participation des utilisateurs de nos réseaux sociaux.

Jusqu'à la mise en ligne du nouveau site Web, soit du 1<sup>er</sup> avril 2014 au 24 février 2015, le Comité a eu :

- 190 457 visites, dont 42% en nouvelles visites sur son site [Explorelesmines.com](http://Explorelesmines.com), avec une moyenne de plus de 17 300 visites par mois;
- 74 395 visites, dont 46,5% en nouvelles visites sur son site corporatif, avec en moyenne près de 7 000 visites par mois.

Depuis la mise en ligne du nouveau site Web, soit du 25 février au 31 mars 2015, il y a eu 20 846 visites sur la plateforme unique, [Explorelesmines.com](http://Explorelesmines.com), dont 42,4 % en nouvelles visites.

### Les bons coups de l'industrie minière

Nous publions les « bons coups de l'industrie », une rubrique sur ce que l'industrie minière a de mieux à offrir. En 2014-2015, cette section a été alimentée de façon régulière et mise à jour une fois par semaine.

### Les actualités du secteur minier

Notre agente de mobilisation Web effectue chaque jour une veille des actualités touchant le secteur minier. Les actualités les plus pertinentes sont publiées quotidiennement dans la section « Nouvelles de l'industrie » et sur la page d'accueil d'[Explorelesmines.com](http://Explorelesmines.com).

### Section « Chercheurs d'emploi »

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

Au cours de la dernière année, le site a affiché quotidiennement en moyenne 100 à 120 offres d'emploi. Nous continuons d'informer les entreprises du service de publication d'offres d'emploi et de stage sur nos outils de communication Web ainsi que dans notre infolettre corporative. Grâce aux contacts établis, un nombre grandissant d'entreprises nous envoient maintenant leurs offres d'emploi.



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

D'avril 2014 à mars 2015, les visites sur notre moteur de recherche d'emploi ont représenté près de 60% du trafic total d'[Explorelesmines.com](http://Explorelesmines.com).

### Boîte à outils

L'un des ajouts importants réalisés lors de la refonte Web est la création d'une boîte à outils pour les chercheurs d'emploi et les professionnels de l'employabilité. Ce nouvel outil leur permettra de trouver une foule d'information et de ressources concernant la recherche d'emploi en général, mais aussi sur le recrutement dans l'industrie minière et ses spécificités.

Elle regroupe l'information concernant la recherche d'emploi et les processus d'embauche dans le domaine minier, les hyperliens et les coordonnées des ressources adéquates disponibles pour les chercheurs d'emploi ayant besoin d'aide et de repères au cours de leur processus de recherche ainsi que des réponses aux questions les plus souvent demandées. Des informations spécifiques à chacune des clientèles cibles (femmes, jeunes, Autochtones, immigrants, etc.) ont été ou seront incluses dans la boîte à outils.

### Concentrateur d'expertise

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

### Section « Employeurs »

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

### Espace jeunesse

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



### Microsite « Zoom Minier »

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

Du 1<sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015, il y a eu plus de 16 000 visites sur le microsite.

### Microsite « Qualités Mineur » (QM)

Le CSMO Mines a créé en 2014 le microsite [www.qualitesmineur.com](http://www.qualitesmineur.com), pour mettre en ligne le quiz QM qui permet aux travailleurs miniers de mesurer leurs connaissances théoriques reliées aux six compétences du métier de mineur sous terre telles que définies par la norme québécoise « Mineur/mineuse sous terre ».

### Réseaux sociaux

Le Comité est de plus en plus suivi sur les réseaux sociaux, avec une augmentation significative du nombre de fans par rapport à 2013-2014 :

- 4 678 fans sur Facebook (+39.5%) ;
- 1 093 abonnés sur Twitter (+13%) ;
- 614 abonnés sur LinkedIn (+109%) ;
- 25 268 vues sur Youtube où les vidéos le plus visités en 2014-2015 sont ceux sur les métiers miniers.

### Présence dans les médias

En accordant des entrevues dans différents médias écrits et électroniques, le CSMO Mines a maintenu son statut de source fiable et crédible d'information sur la situation de la main-d'œuvre minière et les perspectives d'emploi dans le secteur minier. Le CSMO Mines a également utilisé ces opportunités pour faire connaître sa mission, son offre de service ainsi que les outils qu'il développe.

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

- Plusieurs entrevues pour la presse écrite, en particulier :  
*Le Journal de Montréal*, *Le Journal de Québec*, *Le Messager de La Chine* (Montréal).

- Plusieurs entrevues dans les médias électroniques et télévisuels, entre autres : TVA (Rimouski), ICI Radio-Canada (Rouyn-Noranda).
- Plusieurs entrevues radiophoniques, entre autres : CHEF (99,9) à Matagami, CILE (95,1) à Havre-Saint-Pierre.

## Infolettres, communiqués de presse, placements médias

### Infolettres

En 2014-2015, le CSMO Mines a publié et diffusé quatre infolettres destinées à la fois à ses partenaires corporatifs et aux personnes du public en général qui se sont inscrites via le site Internet du Comité pour la recevoir. Plus de 5 300 abonnés reçoivent ces infolettres dans leur boîte de courriel. Ces infolettres présentent les dernières réalisations, les activités à venir du CSMO Mines ainsi que ses nouveaux services. Le CSMO Mines prévoit continuer, voire intensifier la diffusion d'infolettres en 2015-2016.

### Communiqués de presse

En 2014-2015, le CSMO Mines a diffusé à au moins six reprises un communiqué de presse à différents médias pour présenter ses activités et dévoiler de nouveaux services.

### Placements médias

Le CSMO Mines a annoncé, en 2014-2015, plusieurs activités et réalisations ainsi que son offre de service dans des insertions publicitaires d'1/3 de page dans trois parutions du journal *Le Citoyen* (Abitibi) et deux parutions du journal *La Sentinelle* (Nord-du-Québec). En particulier, pour promouvoir les formations spécialisées sectorielles offertes par le CSMO Mines et le défi « Zoom Minier ».

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

La diffusion du matériel promotionnel du CSMO Mines (dépliants, affiches, cartes postales et le guide « 50 carrières de l'industrie minière ») s'est poursuivie en 2014-2015, particulièrement auprès des conseillers d'orientation des écoles secondaires et des agents et conseillers d'aide à l'emploi. Les outils promotionnels du CSMO

Mines ont également été diffusés à différentes clientèles lors de journées carrières, de salons grand public et « formation-emploi » et d'événements « influenceurs ».

## Défi scolaire « Zoom Minier *reporters scientifiques* »

Dans le but de mettre en place un défi scientifique pour les étudiants de niveau secondaire, le CSMO Mines et l'INMQ ont créé, en 2012, le défi vidéo « Zoom Minier *reporters scientifiques* ». En 2015, nous en sommes maintenant à la quatrième édition de ce défi. La première année (2012), le défi était réservé aux jeunes du secondaire des trois principales régions minières. Depuis 2013, il s'adresse aux jeunes du secondaire de toute la province.

La quatrième édition du défi a été lancée en janvier 2015.

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

Les thèmes proposés aux jeunes pour le défi 2015 ont été partiellement renouvelés : (1) L'industrie minière et le développement durable; (2) Une industrie, plus de 80 métiers différents; (3) Les minéraux et la technologie; (4) Les minéraux et les moyens de transports du 21<sup>e</sup> siècle; (5) Les mines et les sciences de la Terre.

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

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

Plusieurs améliorations ont été apportées aux règlements et à la logistique du défi (redéfinition des critères d'évaluation, amélioration du processus de vote pour le « Prix du public », etc.). Le CSMO Mines souhaite également impliquer davantage les représentants de l'industrie lors de la remise des prix.



Les gagnants seront récompensés lors d'une soirée spéciale prévue à cet effet à Québec le 23 mai 2015 au cinéma Le Clap.

Pour la promotion du défi 2015 auprès des écoles secondaires et des organismes, le CSMO Mines a ciblé davantage la promotion auprès des enseignants et des conseillers d'orientation pour qu'ils puissent agir comme messager. La clé du succès pour que les élèves s'impliquent et participent au défi semble être que leurs enseignants les motivent et les aident dans leur processus de création. Recruter de nouvelles écoles et de nouveaux enseignants est très important pour assurer la viabilité du défi. Par ailleurs, le CSMO Mines a veillé à ce que les CLS assurent cette année une meilleure promotion du défi lors de leurs animations « Mines et vie » dans les écoles secondaires.

Le Comité n'a pas ménagé ses efforts pour promouvoir le défi : promotion sur Facebook; diffusion d'un communiqué de presse; envois promotionnels massifs dans toutes les écoles secondaires du Québec; collaboration de la Boîte à science pour la promotion dans les écoles secondaires des régions (03) et (12) et de l'INMQ dans les écoles secondaires anglophones; insertion publicitaire dans la revue *Le Spectre* de l'AESTQ et dans plusieurs journaux régionaux; entrevues dans des radios régionales.

Nous avons enregistré 309 inscriptions d'étudiants du secondaire, ce qui représente le triple de celles enregistrées les années précédentes. Les inscriptions proviennent de 25 écoles secondaires réparties dans 11 régions du Québec. Cela s'est traduit par la transmission de 91 reportages vidéos provenant de 16 écoles différentes, ce qui est plus du double que ceux reçus les années antérieures. L'objectif que nous avons fixé pour l'édition 2015 a été largement dépassé.

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

Avec l'objectif d'augmenter le nombre d'inscriptions aux programmes de niveaux collégial et universitaire en lien avec le marché de l'emploi minier, l'activité de découverte scientifique « Mines et vie », créée par le CSMO Mines en collaboration avec l'INMQ et la Boîte à science, a

été présentée aux étudiants des secondaires 4 et 5 dans 13 régions du Québec. Suite aux demandes exprimées par plusieurs professeurs de sciences, quelques animations ont également été offertes à quelques groupes de secondaire 3.

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




Au 31 mars 2015, 153 des 160 présentations prévues ont été effectuées ou planifiées dans 45 écoles des régions du Bas-Saint-Laurent (01), du Saguenay-Lac-Saint-Jean (02), de la Capitale-Nationale (03), de la Mauricie (04), de l'Estrie (05), de Montréal (06), de l'Outaouais (07), de Chaudière-Appalaches (12), de Laval (13), de Lanaudière (14), des Laurentides (15), de la Montérégie (16) et du Centre-du-Québec (17).

Au total, près de 3 900 étudiants en sciences auront fait les expériences de la trousse et auront assisté à la présentation. Sept présentations supplémentaires devraient être planifiées et effectuées d'ici la fin de l'année scolaire.

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

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



En raison du contexte spécifique des cégeps constaté en 2012-2013 et 2013-2014, le CSMO Mines a revu à la baisse le nombre d'institutions collégiales visitées en 2014-2015.

Seulement trois institutions collégiales ont pu être visitées, une dans la région de Chaudière-Appalaches, une dans le Bas-Saint-Laurent et une autre en Mauricie.

Cette année, même si les enseignants se sont montrés réticents à recevoir des présentations en classe, nous avons continué à solliciter les responsables de département et les enseignants pour leur offrir cette présentation. D'autres institutions collégiales seront visitées en avril et mai 2015.

En 2015-2016, nous allons évaluer la possibilité de participer à des foires de l'emploi ou des journées carrières organisées dans l'enceinte d'institutions collégiales. Lorsqu'il y a un regroupement de plusieurs kiosques et une promotion efficace de l'événement, nous pourrions obtenir de bons résultats.

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

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

En 2014-2015, le Comité a présenté l'atelier dans cinq régions du Québec (Mauricie, Lanaudière, Laval, Capitale-Nationale et Centre-du-Québec).

Dix CFP ont été visités en 2014-2015. Quelques CFP supplémentaires seront visités en avril et mai 2015. Les présentations auront permis de rencontrer directement près de 800 étudiants des secteurs spécialisés critiques tels que la mécanique de machinerie lourde, la mécanique industrielle, l'électromécanique, la conduite de machinerie lourde (engins de chantier et voirie forestière). La tournée se poursuivra en 2015-2016.

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

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

### **Participation à « Québec Mines »**

L'événement « Québec Mines », qui s'est tenu en novembre 2014, est la troisième édition de la nouvelle formule du congrès annuel du MERN et se veut le carrefour des géosciences et des ressources minérales et la rencontre de tous ceux qui s'intéressent au secteur minier du Québec.

En plus d'une présence au salon des exposants, le CSMO Mines a animé, pendant la demi-journée porte ouverte, trois ateliers pour informer les participants sur les emplois liés au processus de développement minier et donner des conseils visant à favoriser l'employabilité dans le secteur minier des chercheurs d'emploi. Une cinquantaine de personnes ont participé à ces ateliers. Le CSMO Mines a également animé des ateliers lors de la journée de réseautage de l'INMQ. Enfin, le CSMO Mines a offert aux gestionnaires d'entreprises minières de participer à une édition spéciale de la formation « Les Saisons des peuples » sur la diversité culturelle en contexte minier, 17 personnes y ont participé.

### **Activités de promotion visant les influenceurs**

Le CSMO Mines a participé au congrès annuel de l'AESTQ, au colloque sur l'approche orientante de l'Association québécoise d'information scolaire et professionnelle (AQISEP), au congrès annuel de formation du Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec (RCJEQ), à la tournée régionale des CSMO dans Lanaudière, au congrès Xplor de l'Association de l'exploration minière du Québec, au « Nunavik Mining Workshop » à Kuujuaq.

Une présentation a également été offerte aux participants d'un séjour exploratoire dans la région du Nord-du-Québec organisé par Place aux jeunes en région. Une quinzaine de participants de différentes régions du Québec ont été rencontrés lors de cette présentation (finissants de niveaux professionnel, collégial et universitaire (génie mécanique, génie électrique, arpentage, plomberie et chauffage, géologie) ainsi que trois conseillers en emploi dans des organismes de régionalisation et pour l'intégration des immigrants.



# OFFRE DE SERVICE



## OFFRE DE SERVICE

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

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

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

Pour profiter de ce service, les entreprises peuvent faire parvenir leurs offres d'emploi et de stage au CSMO Mines. Pour les détails de la soumission, elles peuvent consulter la page suivante : [exploresmines.com/csmo-mines/offre-de-service/affichage-d-offres-d-emploi.html](http://exploresmines.com/csmo-mines/offre-de-service/affichage-d-offres-d-emploi.html).

Par ailleurs, entre les mois d'avril 2014 et mars 2015, le CSMO Mines a répondu à plusieurs centaines de messages, par courriel ou sur la page Facebook du Comité, et demandes téléphoniques provenant de chercheurs d'emploi, de conseillers à l'emploi et de professionnels liés au domaine de l'éducation.

### Formations spécialisées pour les travailleurs en emploi

Le CSMO Mines met sur pied et offre des formations répondant à des besoins communs exprimés par plusieurs entreprises minières, entrepreneurs miniers et entreprises d'exploration minière.

La liste complète des formations présentement disponibles ainsi que celles qui seront prochainement mises sur pied, les fiches détaillées de chacune d'elles et le calendrier des formations peuvent être consultés dans la section « Concentrateur d'expertise » du site Web du Comité ([exploresmines.com/concentrateur-d-expertise/formations.html](http://exploresmines.com/concentrateur-d-expertise/formations.html)).

Les formations spécialisées sont offertes à moindres coûts aux entreprises et sont partiellement financées par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO).

### Formations mises sur pied et diffusées en 2014-2015

#### Formations spécialisées en hydraulique de pointe pour mécanique mobile et pour mécanique industrielle (fixe)

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

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

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

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

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



### Formations à venir en 2015-2016

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

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

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

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

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

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

### Formation pour l'entretien et la réparation des ascenseurs de monterie

Cette formation est axée sur l'entretien et la réparation des ascenseurs de monterie (équipement Alimak (forage)) en lien avec les lois du Québec.



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

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

### Formation virtuelle interactive pour les compagnons en milieu de travail minier

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

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

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

Cette formation est mise à la disposition de toute organisation qui en fera la demande. Les entreprises intéressées à offrir la formation à leurs travailleurs ou leurs superviseurs peuvent communiquer avec le CSMO Mines.

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

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

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

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


La norme « Mineur/mineuse sous terre » est composée de cinq compétences de base et d'une compétence complémentaire. Ces compétences permettent de certifier qu'une personne détient les habiletés du métier. Les compétences de bases sont : 1-Purger la roche instable (écailler); 2-Installer un système de soutènement; 3-Forer la roche; 4-Effectuer des travaux relatifs au sautage; 5-Effectuer des travaux de déblaiement et de transport de la roche abattue. La compétence complémentaire est : 6-Faire fonctionner un équipement spécialisé de forage.

### Processus de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

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

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

L'évaluation est gratuite et permet l'obtention du certificat de qualification professionnelle délivré par le MESS qui atteste que le travailleur maîtrise toutes les tâches nécessaires pour exercer le métier de mineur/mineuse sous terre, lorsque toutes les compétences de la norme sont reconnues, ou d'une attestation ministérielle pour une reconnaissance partielle de ces compétences.



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

Les travailleurs qui souhaitent faire reconnaître leurs compétences en regard de cette norme peuvent prendre connaissance de la norme professionnelle sur le métier de mineur/mineuse sous terre et s'informer sur la démarche à suivre en communiquant avec l'équipe du Comité ou en consultant le site Internet du CSMO Mines ([exploreslesmines.com/csmo-mines/offre-de-service/rcmo.html](http://exploreslesmines.com/csmo-mines/offre-de-service/rcmo.html)).

### Quiz « Qualités Mineur » (QM)

Avec l'objectif de rejoindre directement les travailleurs du secteur minier pour les sensibiliser à la reconnaissance de leurs compétences de mineur sous terre, le CSMO Mines a développé le quiz « Qualités Mineur » (QM).

La série de questions du quiz permet aux travailleurs miniers de mesurer leurs connaissances théoriques liées aux six compétences du métier de mineur sous terre telles que définies par la norme québécoise « Mineur/mineuse sous terre ». Le but visé est de les sensibiliser à l'importance de la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) et de la certification gouvernementale que permet cette norme. Ce test est bien évidemment utilisé à titre indicatif, car il n'évalue que quelques notions théoriques, tandis que la certification est majoritairement basée sur les connaissances pratiques.

Les travailleurs peuvent répondre au quiz en ligne en visitant le site Web suivant : [www.qualitesmineur.com](http://www.qualitesmineur.com).

Les travailleurs qui seront identifiés comme candidats potentiels à la certification seront mis en lien directement avec le CSMO Mines pour aller plus loin dans un processus de RCMO.

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

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

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

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

Les avantages pour les employeurs qui choisissent d'intégrer un PAMT dans leur entreprise est de s'assurer du professionnalisme et de la qualification de ses employés, de réduire les accidents, les bris et les erreurs, d'améliorer la sécurité au travail, de former une relève compétente et de favoriser la rétention du personnel. En plus d'être facilement adaptable aux formations existantes, le PAMT permet à l'entreprise d'être admissible à l'obtention de crédits d'impôt pour stage en milieu de travail qui couvrent une partie du salaire tant de l'apprenti que du mineur compagnon.

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



Pour plus de détails sur le PAMT relatif à la norme « Mineur/mineuse sous terre », les entreprises peuvent consulter le site Internet du CSMO Mines ([exploreslesmines.com/csmo-mines/offre-de-service/pamt.html](http://exploreslesmines.com/csmo-mines/offre-de-service/pamt.html)).

### **Formation sur la diversité culturelle : « Les Saisons des peuples »**

Le CSMO Mines, en partenariat avec le Service de la formation continue de l'UQAT, a développé deux formations distinctes sur la diversité culturelle adaptées au contexte minier : « Les Saisons des peuples ». D'une durée de cinq heures, la première s'adresse à l'ensemble des travailleurs d'une exploitation minière et la seconde, d'une durée de sept heures, est destinée au personnel de supervision de première ligne.

Les deux formations se veulent des outils de référence pour tous ceux et celles qui devront travailler dans un milieu de travail multiculturel. Les éléments de ces formations ont été sélectionnés de manière à refléter la diversité culturelle selon sa définition au sens le plus large. Non seulement, cet outil favorisera l'intégration et la rétention des Autochtones dans les entreprises, mais il pourra être également utile aux entreprises qui souhaitent embaucher des travailleurs provenant de nouveaux bassins de main-d'œuvre tels que les travailleurs québécois issus de l'immigration et les clientèles féminines.

Le but visé par ces formations est de favoriser le maintien d'un climat de travail stimulant et respectueux, de poursuivre une intégration harmonieuse et finalement de créer les conditions propices à l'atteinte des objectifs de performance et de production.

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

Il est également possible de mettre en place des sessions de formation à même les locaux d'une entreprise minière. Les entreprises intéressées à offrir la formation à leurs travailleurs ou à leurs superviseurs peuvent communiquer avec le CSMO Mines ou consulter le site du Comité ([exploreslesmines.com/csmo-mines/offre-de-service/affaires-autochtones.html](http://exploreslesmines.com/csmo-mines/offre-de-service/affaires-autochtones.html)).

Pour plus de renseignements concernant le contenu et le déroulement des formations ainsi que les différentes modalités d'inscription, les entreprises peuvent consulter la page suivante : [exploreslesmines.com/csmo-mines/offre-de-service/affaires-autochtones.html](http://exploreslesmines.com/csmo-mines/offre-de-service/affaires-autochtones.html).

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

Le programme de formation pour les Autochtones « Mining Essentials », élaboré par le RHiM et l'Assemblée des Premières Nations du Canada, est reconnu par l'industrie minière canadienne comme étant une base pour l'intégration au marché du travail minier. C'est autour de lui que s'organise l'acquisition des compétences minières et de vie essentielles à l'intégration au travail dans l'industrie minière des gens des Premières Nations et des Inuits.

Le CSMO Mines en a fait effectuer la traduction en français et l'adaptation à la réalité québécoise des aspects concernant les lois et règlements sur la santé et sécurité du travail minier : « L'Essentiel des mines ».

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

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

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

## Borne interactive libre-service

Les deux bornes iPad interactives libres-services, initialement mises sur pied par le CSMO Mines en 2013-2014 pour sensibiliser les mineurs à la RCMO avec l'application Quiz QM (Qualités Mineur), permettent également de faire découvrir les nombreux services et programmes offerts par le CSMO Mines, autant aux travailleurs, qu'aux entreprises de l'industrie minière québécoise. L'application pour l'offre de service du Comité sera renouvelée à l'automne 2015.

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

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

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

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

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

Avec l'objectif d'encourager les jeunes du secondaire à envisager une carrière scientifique dans le secteur minier et de favoriser leur inscription aux programmes de niveaux collégial et universitaire en lien avec le marché de l'emploi minier, le CSMO Mines et l'INMQ ont collaboré en 2011-2012 à la création d'une l'activité de découverte scientifique « Mines et vie », d'une durée de 75 minutes, destinée aux étudiants de secondaire 4 et 5 du secteur régulier dans le cadre de leur cours de sciences.

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

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





# **PARTENARIAT ET CONCERTATION**





## PARTENARIAT ET CONCERTATION

Le CSMO Mines est toujours à la recherche de collaborations possibles avec les intervenants du secteur minier, de l'emploi et de la formation.

**Les trois axes : consultation, regroupement et partenariat**

### Consultation

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 mines : avec les Directions régionales d'Emploi-Québec (Nord-du-Québec, Côte-Nord et Abitibi-Témiscamingue), l'Institut national des mines du Québec, la Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail d'Emploi-Québec et la Commission des partenaires du marché du travail, pour l'Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec (2015-2025);
- Production de documents pour le compte d'Emploi-Québec sur les perspectives sectorielles du marché du travail 2015-2025 et sur les professions en demande;
- Conseil d'administration de l'Association des entrepreneurs miniers du Québec.

### Regroupement

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

- 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 Comité des ressources humaines de l'Association minière du Québec;
- Le Comité affaires publiques de l'Association minière du Québec.

### Partenariat

Le Comité favorise le développement de partenariats en participant :

- À l'assemblée générale annuelle et au dîner annuel de l'Association minière du Québec;
- À la Table des responsables des ressources humaines des minières de la Côte-Nord;
- Au Comité Action-Mines de la région du Nord-du-Québec;
- Au lancement de la Semaine minière du Québec;
- Aux rencontres du Réseau des gestionnaires des comités sectoriels de main-d'œuvre;
- À des rencontres avec l'Institut national des mines du Québec;
- À des rencontres avec le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière;
- Au congrès annuel de l'Association de l'exploration minière du Québec;
- À l'événement «Québec Mines» du ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles du Québec;
- À l'assemblée générale annuelle de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur minier (APSM).



# ACRONYMES UTILISÉS




## ACRONYMES UTILISÉS

<b>AEMQ</b>	Association de l'exploration minière du Québec
<b>AEMQ</b>	Association des entrepreneurs miniers du Québec
<b>AESTQ</b>	Association pour l'enseignement de la science et de la technologie au Québec
<b>AMQ</b>	Association minière du Québec
<b>APSM</b>	Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur minier
<b>AQISEP</b>	Association québécoise d'information scolaire et professionnelle
<b>CA</b>	Conseil d'administration
<b>CDLS</b>	Conseil de développement du loisir scientifique
<b>CDRHPNQ</b>	Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec
<b>CFP</b>	Centre de formation professionnelle
<b>CJE</b>	Carrefour jeunesse-emploi
<b>CLE</b>	Centre local d'emploi – Emploi Québec
<b>CLS</b>	Conseil du loisir scientifique
<b>CPMT</b>	Commission des partenaires du marché du travail
<b>CSMO</b>	Comité sectoriel de main-d'œuvre
<b>CSMO Mines</b>	Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines
<b>CSN</b>	Confédération des syndicats nationaux
<b>DEP</b>	Diplôme d'études professionnelles
<b>DREQ</b>	Direction régionale d'Emploi-Québec
<b>DRH</b>	Direction des ressources humaines
<b>FDRCMO</b>	Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre
<b>FTQ</b>	Fédération des travailleurs du Québec
<b>INMQ</b>	Institut national des mines du Québec
<b>IRSST</b>	Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail
<b>MELS</b>	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
<b>MERN</b>	Ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles
<b>MESS</b>	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
<b>OSBL</b>	Organisme sans but lucratif
<b>PAMT</b>	Programme d'apprentissage en milieu de travail (en vertu d'une norme)
<b>QM</b>	Qualités Mineur
<b>RAC</b>	Reconnaissance des acquis et des compétences (pour l'obtention d'un diplôme académique)
<b>RCJEQ</b>	Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec
<b>RCMO</b>	Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (en vertu d'une norme)
<b>RH</b>	Ressources humaines
<b>RHiM</b>	Conseil des ressources humaines de l'industrie minière
<b>TJCM</b>	Table jamésienne de concertation minière
<b>UQAT</b>	Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue



**Commission  
des partenaires  
du marché du travail**

**Québec** 

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



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

Merci à Minalliance et à nos 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)

