



**Louise
Bryce**

Experte invitée

FORMER LES TRAVAILLEURS ET FUTURS TRAVAILLEURS ISSUS DES PREMIERS PEUPLES POUR LE SECTEUR MINIER: BESOIN DE TALENTS ET DÉVELOPPEMENT NORDIQUE

Dans le contexte du Plan Nord, le besoin de pourvoir de nombreux postes en exploration et en exploitation minière pose particulièrement le défi de l'accès à la formation pour la main-d'œuvre autochtone et inuite. Nous constatons que les métiers spécialisés, dont la plupart exigent des diplômes d'études professionnelles, sont les plus recherchés. En s'appuyant sur l'Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec 2015-2025, l'Institut national des mines (INMQ) considère notamment le développement nordique de l'industrie minière québécoise dans le cadre de ses travaux. Voici un avant-goût d'une étude portant sur les pratiques actuelles de formation des travailleurs et futurs travailleurs issus des Premiers Peuples qui sera dévoilée au printemps 2016.

PREMIER CONSTAT : UNE STRUCTURE DE FORMATION FONCTIONNELLE

Les programmes de formation professionnelle actuels répondent aux besoins de formation de la main-d'œuvre des entreprises minières. En effet, ces dernières ou leurs sous-traitants font régulièrement appel aux Services aux entreprises des centres de formation professionnelle du Québec et à leurs services pour répondre à des besoins de compétences ciblées. Dans le contexte de migration des projets miniers vers le nord, de plus en plus de communautés autochtones et inuites ont conclu des ententes légales qui prévoient le recrutement de la main-d'œuvre locale afin de pourvoir certains postes au sein des entreprises. En conformité avec ces ententes, l'employeur peut assumer les coûts de la formation en partie ou en totalité. En échange, il s'engage à recruter une part de son personnel parmi les apprenants qui auront terminé leur formation avec succès. Grâce à ces collaborations entre les Services aux entreprises et les minières, des postes tels opérateurs, conducteurs, soudeurs, foreurs et mineurs, qui exigent des compétences précises, sont désormais de plus en plus accessibles aux gens de ces communautés.

L'expertise des pédagogues des services aux entreprises, l'accès aux lieux d'apprentissage appropriés et l'éventail des stratégies pédagogiques pour développer les compétences requises favorisent la réussite des apprenants issus des Premiers Peuples. De plus, l'hébergement centralisé et le transport des apprenants demeurent des mesures facilitantes et efficaces. Quant aux stratégies de formation en entreprise, le mentorat, le suivi journalier et l'implication des formateurs connaissent le plus de succès.

DEUXIÈME CONSTAT : REHAUSSER LE NIVEAU DE COMPÉTENCES

Les métiers suivants sont les plus attrayants auprès de la main-d'œuvre autochtone et inuite : conduite et opération d'équipement lourd mobile, opération de machines de traitement du minerai et agent de sécurité. Parmi les programmes professionnels, ceux comptant 900 heures de formation et moins demeurent les plus suivis, notamment le DEP en extraction de minerai. Les métiers qui s'exercent en plein air ont aussi une cote de popularité.

Les entreprises minières du Québec partagent le même constat que leurs homologues des

Plongée dans le monde minier depuis son enfance, Louise Bryce est chargée de projets à l'Institut national des mines depuis 2010. Elle s'intéresse particulièrement à l'attractivité des formations qui mènent à une carrière minière auprès des jeunes adultes québécois. Elle s'occupe aussi notamment du système de bases de données et des tableaux de bord, du bulletin de veille Mine@venir ainsi que de la mise en œuvre de recherches.



provinces et territoires du Canada en ce qui a trait à l'écart entre les préalables requis pour pratiquer ces métiers et le profil scolaire typique des membres des communautés. La plupart des employeurs exigent au minimum l'équivalence d'une cinquième secondaire pour tous leurs travailleurs. Or, ce niveau de scolarité représente une contrainte à l'augmentation du nombre de travailleurs miniers autochtones dans leurs entreprises.

La formation, nécessaire à la mise à jour des compétences essentielles, est offerte en entreprise et, parfois, dans les communautés. Il est également possible pour les membres des communautés de poursuivre des études de niveau secondaire à l'éducation des adultes et d'avoir ensuite accès à des programmes de formation spécialisée. Actuellement, une seule compagnie minière au Québec a pris l'initiative d'implanter une mine-école directement sur un site minier pour son personnel issu des Premiers Peuples.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EN TERRITOIRE NORDIQUE: DÉFIS ET ENJEUX

Les besoins de formation des travailleurs et futurs travailleurs miniers issus des Premiers Peuples vivant en communauté diffèrent de ceux qui habitent en milieu urbain. L'INMQ tiendra compte de cette variable dans son étude pour déterminer des pistes d'actions prioritaires ainsi que la clientèle cible. Un projet pilote sera également mis sur pied pour expérimenter des approches et des stratégies originales d'enseignement adaptées aux contraintes culturelles et sociales propres au Nord-du-Québec. Une utilisation accrue des technologies récentes bien adaptées à l'enseignement à distance et par simulation sera considérée, ainsi que le recours à des équipements spécialisés et mobiles pouvant être déployés temporairement chez une communauté ou sur un site minier, et ce, pour répondre à un besoin ponctuel de formation des apprentis, mais surtout des enseignants et des formateurs. 