

FORMER LES TRAVAILLEURS ET FUTURS TRAVAILLEURS ISSUS DES PREMIERS PEUPLES POUR LE SECTEUR MINIER : RÉSULTATS PRÉLIMINAIRES D'UNE ÉTUDE EN COURS

*Par Louise Bryce, chargée de projet
Institut national des mines*

BESOIN DE TALENTS ET DÉVELOPPEMENT NORDIQUE

Cet article de l'Institut national des mines (INMQ) s'appuie sur l'Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec 2015-2025 qui met en évidence l'importance que prendra le développement nordique dans l'industrie minière. Il repose également sur une étude en cours par l'INMQ ciblant les travailleurs actuels et les futurs travailleurs issus des Premiers Peuples.

Dans le contexte du Plan Nord, le besoin de pourvoir à de nombreux postes en exploration et en exploitation minière pose particulièrement le défi de la formation de la main-d'œuvre accessible aux Autochtones et aux Inuits. Qui plus est, les plus recherchés correspondent à des métiers spécialisés qui exigent pour la plupart des diplômes d'études professionnelles.

Premier constat : une structure de formation fonctionnelle

La formation professionnelle actuelle semble répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises minières puisque ces dernières, ou leurs sous-traitants, sollicitent régulièrement les services aux entreprises des centres de formation professionnelle du Québec 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 défrayer en partie ou en totalité les coûts de la formation et il collabore avec d'autres instances accréditées pour assurer une formation qualifiante. En contrepartie, il s'engage à recruter une partie de son personnel parmi les apprenants qui auront complété avec succès leur formation. Grâce à ces collaborations entre les services aux entreprises et les minières, des postes tels qu'opérateurs, conducteurs, soudeurs, foreurs et mineurs, qui exigent des compétences spécifiques, sont désormais de plus en plus accessibles pour les 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.

La situation est complètement différente pour les Autochtones et les Inuits vivant en milieu urbain, car ils ne sont pas considérés dans les ententes conclues avec les communautés. Ceux et celles qui entreprennent des études le font de façon autonome et sans bénéficier des retombées de ces ententes.

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 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'un 5^e 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.

Tous les sites miniers qui participent à l'étude de l'INMQ disposent d'espaces dédiés à la formation. 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 en formation des adultes et d'avoir ensuite accès à des programmes de formation spécialisée. Actuellement, une seule compagnie minière 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 vivent en milieu urbain. L'INMQ tiendra compte de cette variable dans son étude pour identifier des pistes d'actions prioritaires.

Par la suite, un projet-pilote impliquant tous les partenaires concernés sera mis sur pied par l'INMQ pour structurer et tester 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 sur une communauté ou sur un site minier, et ce, pour répondre à un besoin ponctuel de formation.

Le dévoilement des résultats finaux de l'étude réalisée par l'INMQ est prévu pour mars 2016.

Pour en savoir plus, visitez notre site Web au www.inmq.gouv.qc.ca.

Institut national des mines
125, rue Self
Val-d'Or (Québec)
J9P 3N2
info@inmq.qc.ca