

GUIDE DES
RESSOURCES
HUMAINES DE
L'INDUSTRIE
MINIÈRE À
L'INTENTION *des*
communautés
autochtones

UN MESSAGE DE RYAN MONTPELLIER, DIRECTEUR GÉNÉRAL, CONSEIL RHIM

INTRODUCTION AU GUIDE DES RESSOURCES HUMAINES DE L'INDUSTRIE MINIÈRE À L'INTENTION DES COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES

Plusieurs des communautés autochtones se situent à proximité immédiate des mines productives importantes au Canada et de projets d'exploration minérale. Ce n'est là que l'un des facteurs qui incitent les Autochtones à travailler pour ces entreprises, qui peuvent leur offrir des emplois bien rémunérés tout en leur permettant d'acquérir des compétences polyvalentes. Les Autochtones apportent leur part de nouvelles perspectives et compétences tout en aidant le secteur canadien des minéraux et des métaux à combler les besoins en ressources humaines des projets miniers en cours et prévus. L'industrie minière est en fait le principal employeur d'Autochtones au Canada. Les Inuits, les Premières Nations et les Métis sont devenus des éléments essentiels de la main-d'œuvre minière du pays. Les jeunes, particulièrement nombreux parmi eux, ont désormais d'excellents débouchés dans le secteur et d'autres encore où les compétences font pénurie. C'est pourquoi les communautés autochtones sont de plus en plus nombreuses à tisser des relations et des partenariats avec le secteur des minéraux et des métaux.

Le Guide des ressources humaines de l'industrie minière à l'intention des communautés autochtones fait partie de la vaste gamme de services offerts dans le cadre du projet Stratégie d'attraction, de recrutement et de rétention pour l'industrie minière (SARRIM) du Conseil RHIM. Il se veut une ressource conviviale conçue à l'intention d'organisations autochtones désireuses de multiplier les occasions de formation et d'emploi pour leurs communautés et d'être mieux renseignées sur les occasions d'emploi dans le secteur minier. Le guide met en relief les avantages qu'un emploi dans le secteur minier peut apporter au travailleur et à la communauté.

Le Conseil RHIM a préparé cette publication grâce à l'engagement et au soutien d'un comité consultatif spécialement constitué pour ce projet, qui représente les organisations suivantes :

- Inuit Tapiriit Kanatami (ITK)
- Assemblée des Premières Nations (APN)
- Ralliement national des Métis (RNC)
- Conseil des ressources humaines autochtones (CHRA)
- Association minière du Canada (AMC)
- Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs (ACPE)
- Ressources naturelles Canada (RNCan)
- Affaires autochtones et Développement du Nord Canada (AADNC)
- Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC)

Le Conseil RHIM tient à remercier également toutes les autres personnes qui ont contribué à la mise au point du présent guide.

Respectueusement,



Ryan Montepellier,
Directeur général du Conseil RHIM

TABLE DES MATIÈRES

1. Mise en contexte	2
2. Les défis et les occasions dans le secteur minier	4
3. Outils et listes de contrôle	5
A. Information pour les communautés et les organisations de ressources humaines.	6
B. Information pour les personnes à la recherche d'emploi.	9
4. L'exploration	12
A. Activités d'exploration.	12
B. Carrières dans l'exploration.	12
C. Profils	15
D. Programmes d'éducation et de formation	16
5. L'aménagement	20
A. Activités d'aménagement.	20
B. Carrières dans l'aménagement.	20
C. Profils	23
D. Programmes d'éducation et de formation	24
6. L'exploitation	28
A. Activités d'exploitation	28
B. Carrières dans l'exploitation.	28
C. Profils	31
D. Programmes d'éducation et de formation	34

7. La fermeture des mines/remise en état du terrain	37
A. Activités dans la fermeture des mines/remise en état du terrain	37
B. Carrières dans la fermeture des mines/remise en état du terrain	37
C. Profils	40
D. Programmes d'éducation et de formation	42
8. Pratiques exemplaires de recrutement et de maintien des effectifs. ..	44
9. Ressources clés	46

FOIRE AUX QUESTIONS (FAQ)

Où puis-je trouver des renseignements sur l'industrie minière au Canada? . . .	2
Où puis-je me renseigner à propos des programmes de formation en compétences essentielles?	2
Quelle est la différence entre un emploi et une carrière dans l'industrie minière?	3
Où les professeurs peuvent-ils trouver du soutien pour l'éducation et la formation en classe?	4
Où les enseignants peuvent-ils s'informer sur les programmes coop et les occasions d'apprentissage pratiques pour les étudiants du secondaire?	4
Où puis-je me renseigner sur les occasions d'emploi actuelles?	5
Quelle est l'incidence de la conclusion d'un protocole d'entente ou d'une ERA sur les occasions d'emploi?	6
Comment obtenir un financement d'appoint pour leurs programmes de perfectionnement des compétences et d'emploi?	7
Comment interagir avec les syndicats et quel est l'impact d'une convention collective sur les occasions d'emploi?	7
Qui sont les principaux employeurs parmi les fournisseurs de service de soutien aux sociétés minières?	10
Quelles sont les exigences de certification pour travailler dans le secteur minier?	10
Qu'est-ce qu'un horaire de travail avec aller-retour en avion?	12
Où puis-je m'informer sur les métiers où l'on peut commencer comme apprenti?	34

DANS LA POCHETTE DE LA COUVERTURE DU GUIDE :

Associations, syndicats et autres organisations minières
Études post-secondaires en vue d'un emploi dans le secteur minier
Métiers et professions du secteur minier

QU'EST-CE QUE LE CONSEIL RHIM?

Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM) contribue à la force, à la compétitivité et à la viabilité du secteur minier canadien en collaborant avec toutes les communautés d'intérêt afin de relever les défis et les occasions qui se présentent au chapitre des ressources humaines.

1. MISE EN CONTEXTE

Une étude sur le marché du travail a révélé que le vieillissement de la population canadienne et de la main-d'œuvre du secteur minier, la perte de connaissances dans l'industrie et le manque de jeunes possédant les compétences adéquates représentent des défis de taille pour répondre aux besoins futurs de l'industrie minière. Par conséquent, les employeurs devront se tourner vers les groupes sous-représentés pour pallier la pénurie de main-d'œuvre.

Le fait que plusieurs communautés autochtones se situent près des principales mines en production du Canada et des projets de prospection minière en cours offre une excellente occasion aux Autochtones non seulement de travailler dans l'industrie, mais aussi de lui fournir des services. La population autochtone étant relativement jeune et en voie de se multiplier et l'emplacement des communautés autochtones à proximité de nombreux projets miniers offrent au secteur d'excellentes occasions d'y recruter sa main-d'œuvre future. Cette industrie est l'un des plus grands employeurs d'Autochtones et offre des salaires élevés ainsi qu'une formation en milieu de travail qui leur permet d'acquérir des compétences transférables.

Le Conseil RHIM a entrepris un certain nombre de

projets, dont l'élaboration du *Guide des ressources humaines de l'industrie minière* à l'intention des communautés autochtones. Ce guide a été conçu comme une ressource à l'intention des communautés autochtones, c'est-à-dire des organisations communautaires, des dirigeants, des conseillers professionnels, des personnes qui cherchent un métier ou une carrière, etc. Ces organisations et ces personnes y trouveront des exemples de programmes de formation existants, dont certains sont de nature exclusivement autochtone et d'autres, le fruit d'une collaboration avec des communautés autochtones. Le guide décrit diverses initiatives qui se déroulent partout au pays et qui établissent un lien stratégique entre la formation à l'emploi et les pratiques efficaces en matière de ressources humaines autochtones. Il se penche également sur les besoins d'éducation et de formation de l'industrie minière, et offre des informations sur les débouchés et les possibilités de carrière. Il présente également le profil d'emploi de personnes qui exercent des fonctions et métiers exigeant des compétences aussi diverses que variées.

OÙ PUIS-JE TROUVER DES RENSEIGNEMENTS SUR L'INDUSTRIE MINIÈRE AU CANADA?

Il existe un certain nombre d'excellentes sources d'information sur l'industrie minière au Canada dont l'Association canadienne des

prospecteurs et entrepreneurs (ACPE), l'Association minière du Canada (AMC), l'Institut canadien des mines, de la métallurgie et du pétrole (ICM) et Ressources naturelles Canada (RNCAN). Le Guide sur l'exploration et l'exploitation minières pour les communautés autochtones explique le cycle minier, l'incidence potentielle de l'exploitation minière ainsi que les divers débouchés pour les peuples et les communautés autochtones. Il propose également des sources supplémentaires indiquant la manière de s'impliquer dans le secteur des mines. Il existe aussi de nombreuses ressources gouvernementales et non gouvernementales sur Internet. Voir par exemple : www.mining.ca/site/index.php/fr/ et www.conseilrhim.ca

OÙ PUIS-JE ME RENSEIGNER À PROPOS DES PROGRAMMES DE FORMATION EN COMPÉTENCES ESSENTIELLES?

Les compétences essentielles sont de plus en plus reconnues par les conseillers et les spécialistes en emploi comme la base pour pouvoir vivre, travailler et suivre un apprentissage à vie. Il existe neuf compétences essentielles primaires, dont la lecture de texte, l'utilisation de documents, des notions de calcul (numératie), l'utilisation d'un ordinateur et la communication orale.

L'Essentiel des mines : Un programme de formation sur l'employabilité destiné aux Autochtones porte sur la préparation au travail et les compétences essentielles considérées comme déterminantes pour l'obtention d'un emploi dans l'industrie. Propriété commune du Conseil RHiM et de l'APN, ce programme enseigne la matière approuvée par l'industrie au moyen de méthodes autochtones traditionnelles. Il est

dispensé par des établissements locaux. Pour en savoir plus, visitez le www.aboriginalmining.ca/fr.

Les communautés autochtones utilisent certains outils pour évaluer les compétences essentielles, y compris le test des compétences essentielles en milieu de travail (TOWES) et une trousse sur les compétences essentielles (ESPORT). Le Bureau d'alphabétisation et de compétences essentielles de RHDCC fournit des ressources à l'intention des praticiens et particuliers, y compris une trousse d'outils sur l'alphabétisation et les compétences essentielles.

potentiel de croissance personnelle. Par ailleurs, les contacts professionnels sont essentiels pour faire avancer une carrière. Le réseautage et les contacts professionnels seront moins importants si vous vous contentez de trouver un emploi temporaire. Un autre facteur qui distingue l'emploi d'une carrière dans les mines réside dans la mobilité qui pourrait être requise. Pour faire carrière dans les mines, les gens doivent pouvoir se déplacer et déménager au besoin, ce qui peut les amener à quitter leur communauté natale pendant des périodes de temps prolongées. Quant aux compétences essentielles et transférables, elles s'acquièrent aussi bien grâce à un emploi qu'au cours d'une carrière dans le secteur.

QUELLE EST LA DIFFÉRENCE ENTRE UN EMPLOI ET UNE CARRIÈRE DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE?

La principale différence entre un emploi et une carrière réside dans le taux de satisfaction, la possibilité de croissance personnelle et les occasions d'avancement qu'une carrière fournit au-delà des tâches et des fonctions énumérées dans une description de travail. Un emploi dans les mines fournira la satisfaction d'un revenu; néanmoins, une carrière dans l'industrie minière signifie que ce taux de satisfaction ne fera qu'augmenter avec le temps tout comme le

Beaucoup de gens croient que l'industrie minière d'aujourd'hui est comme celle d'il y a 50 ans alors qu'il y a longtemps déjà que les sociétés minières ont changé leurs méthodes. L'industrie minière moderne présente en effet un tout autre visage. De nos jours, une carrière dans les mines est un choix aussi sécuritaire que lucratif. Les mineuses et mineurs canadiens sont formés dans tout un éventail de domaines, dont l'informatique, la robotique, l'imagerie par satellite et d'autres technologies. Des débouchés s'offrent à toutes les étapes du cycle minier : exploration, aménagement, exploitation et fermeture/remise en état. Le secteur minier offre à ses travailleurs une occasion sans pareil de relever des défis, de se lancer à l'aventure et d'obtenir une bonne rémunération!



2. LES DÉFIS ET LES OCCASIONS DANS LE SECTEUR MINIER

Les sociétés minières affirment que les obstacles principaux qui empêchent les Autochtones de participer à l'industrie résultent du manque d'expérience, d'études et de formation ainsi que des coûts reliés à la formation de nouveaux employés autochtones qui, souvent, n'ont pas les compétences essentielles voulues. En revanche, il existe relativement peu d'emplois spécialisés au point d'exiger des compétences qui ne peuvent être utilisées par la suite dans d'autres industries.

OÙ LES PROFESSEURS PEUVENT-ILS TROUVER DU SOUTIEN POUR L'ÉDUCATION ET LA FORMATION EN CLASSE?

Créé en 1997 et chapeauté par l'Association canadienne des prospecteurs et des entrepreneurs (ACPE), Mining Matters est un organisme de bienfaisance dédié à l'enseignement des ressources minérales. Le programme d'études est offert aux professeurs de l'école primaire, intermédiaire et secondaire. Les professeurs peuvent se procurer des plans de leçon et des ressources pédagogiques contenant

des informations courantes sur les roches, les minéraux, les métaux et le secteur minier, qui sont à la hauteur des attentes du programme scolaire en ce qui a trait aux sciences de la terre et à la géographie. Les ressources disponibles comprennent des DVD, des CD, des affiches ainsi que des informations sur des visites sur le terrain et des clubs de roches et de minéraux pour les étudiants. Grâce à un programme d'entraide destiné aux communautés des Premières Nations, l'ACPE a visité diverses communautés dans le nord de l'Ontario où elle a également présenté des ateliers. Les outils et ressources sont disponibles dans le site www.pdac.ca/miningmatters (en anglais seulement). Certaines associations minières provinciales et territoriales ont également mis au point des programmes ou des outils. Pour obtenir plus d'information, veuillez communiquer avec l'association minière de votre province ou territoire.

OÙ LES ENSEIGNANTS PEUVENT-ILS S'INFORMER SUR LES PROGRAMMES COOP ET LES OCCASIONS D'APPRENTISSAGE PRATIQUES POUR LES ÉTUDIANTS DU SECONDAIRE?

La formation en milieu de travail peut aider les étudiants destinés au marché du travail à prendre des décisions à propos de leur carrière et à acquérir les connaissances et les compétences pratiques nécessaires tout en leur inculquant le type de comportement qui leur ouvrira les portes vers une carrière dans les mines. L'alternance études-travail permet aux étudiants du secondaire de suivre une formation d'apprenti et d'obtenir des crédits tout en fréquentant l'école. Les commissions scolaires locales et les ministères provinciaux de l'Éducation fourniront davantage de renseignements en fonction des occasions qui se présentent dans leur région respective. On peut également obtenir des informations en consultant les bureaux d'apprentissage situés dans les provinces et territoires.

Toute une gamme de programmes de formation ont été conçus à l'intention des Autochtones grâce à des partenariats entre l'industrie minière, les communautés autochtones, les collèges et les gouvernements.

On trouve un exemple d'une telle collaboration au Yukon dans le partenariat (annoncé le 8 juillet 2008) intitulé « Get into It » qui vise à doter 500 Autochtones des compétences qui leur permettront de postuler pour quelque 296 emplois à long terme dans les secteurs des mines et des ressources.

Voir les Programmes relatifs au marché du travail pour les Autochtones, offerts par le gouvernement du Canada au : <http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/autochtones/index.shtml>.

OÙ PUIS-JE ME RENSEIGNER SUR LES OCCASIONS D'EMPLOI ACTUELLES?

Il existe trois sites Web consacrés aux emplois dans le secteur minier : Career Mine (www.infomine.com/careers/), PDAC Jobs (www.pdacjobs.com) et Northern Miner Jobs (www.northernminer.com/Careers/careers.asp) (en anglais seulement). La plupart des sociétés minières annoncent régulièrement les occasions d'emploi et les descriptions de postes qui sont offerts au public sur leur site Web.

3. OUTILS ET LISTES DE CONTRÔLE

Pour commencer à en savoir davantage sur l'industrie minière, voici une liste de sites Web qui fournissent tous genres d'informations sur l'industrie canadienne.

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHiM) : www.rhim.ca

Association minière du Canada (AMC) : www.mining.ca

Association canadienne des producteurs et entrepreneurs (ACPE) : www.pdac.com (en anglais seulement)

Ressources naturelles Canada : www.rncan.gc.ca/accueil

Il existe également un certain nombre d'associations minières provinciales et territoriales. Pour plus d'information, veuillez consulter le document Contacts et ressources.





A. INFORMATION POUR LES COMMUNAUTÉS ET LES ORGANISATIONS DE RESSOURCES HUMAINES

L'engagement de l'industrie minière à l'égard des communautés

L'industrie minière a compris le besoin de continuer à tisser des relations avec les communautés autochtones. Elle s'est engagée à aider les travailleurs autochtones à acquérir des compétences transférables, qui peuvent donc leur être utiles la vie durant. Au fil des ans, le secteur a mis au point une base de connaissances

qui s'est bâtie peu à peu en fonction des relations réussies ou moins réussies que les sociétés minières ont pu tisser avec les communautés autochtones. L'industrie estime que cette relation de longue date lui donne un avantage concurrentiel par rapport à d'autres secteurs moins habitués à créer une main-d'œuvre inclusive. L'expérience acquise en travaillant auprès des communautés autochtones a permis de déterminer les pratiques exemplaires que l'industrie devait adopter pour multiplier ses relations.

Stratégies d'engagement des partenariats

Les sociétés minières et les communautés locales adoptent souvent des stratégies d'engagement à l'égard de partenariats mutuellement avantageux. Ces partenariats peuvent prendre la forme d'un simple protocole d'entente, habituellement dès les premières étapes du cycle minier, ou d'instruments plus précis telles les ententes sur les répercussions et les avantages (ERA) qui sont conclues dès qu'une société s'engage à exploiter une mine. Pour en savoir davantage sur ces ententes, consultez Les leçons de l'expérience : Étude sur le volet RH des accords de partenariat entre communautés autochtones et sociétés minières. Ce document est disponible dans la section Ressources du site www.portailminierautochtone.ca.

QUELLE EST L'INCIDENCE DE LA CONCLUSION D'UN PROTOCOLE D'ENTENTE OU D'UNE ERA SUR LES OCCASIONS D'EMPLOI?

Les accords de partenariat entre les communautés autochtones et les sociétés minières vont de l'établissement d'arrangements relativement officieux (p. ex. se serrer la main ou rédiger un protocole d'entente) lors des premiers stades d'exploration à des ententes plus officielles

sur les répercussions et les avantages (ERA) qui sont habituellement conclues entre les groupes autochtones et un promoteur cherchant à faire approuver la mise en œuvre de son projet. Chaque entente est différente. Néanmoins, ces ententes portent habituellement sur un certain nombre d'enjeux tels l'accès à la surface, l'emploi, les engagements en ce qui a trait à la formation et à l'éducation et les conditions de passation de contrat et d'occasions d'affaires ainsi que l'indemnisation en fonction des ERA. La plupart des ententes contiennent des dispositions pour le suivi et l'évaluation de la participation de la main-d'œuvre et de l'essor économique. Une carte indiquant où les ERA ont été conclues entre les communautés autochtones et les sociétés minières au Canada est produite par RNCAN.

Communiquez avec RNCAN par téléphone pour obtenir cette carte.

COMMENT OBTENIR UN FINANCEMENT D'APPOINT POUR LES PROGRAMMES DE PERFECTIONNEMENT DES COMPÉTENCES ET D'EMPLOI?

Il existe un certain nombre de programmes fédéraux visant à améliorer le perfectionnement des compétences et les perspectives d'emploi. Certaines organisations communautaires autochtones ont eu accès à des ressources par l'entremise de

l'Initiative des compétences en milieu de travail pour des projets visant à combler des pénuries de compétence en partenariat avec les employeurs. Le Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles (RHDC) fournit des occasions de financement pour le perfectionnement des compétences et les projets d'emploi. Par ailleurs, de nombreuses provinces ont conclu des ententes sur le développement du travail ou des ententes de développement du travail avec le gouvernement fédéral. Ces accords intergouvernementaux allouent des ressources ciblées pour le soutien à l'emploi et les formations professionnelles et d'apprenti, en particulier pour les groupes sous-représentés, dont les Autochtones.

Préparer les communautés à l'emploi

Les organisations communautaires qui favorisent les occasions de formation et d'emploi parmi les communautés autochtones jouent un rôle essentiel à l'heure d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies d'engagement communautaire. De concert avec l'industrie minière, elles établissent des pratiques exemplaires et les stratégies à adopter pour le développement et l'emploi de la main-d'œuvre en fonction des activités minières en cours et projetées, des besoins en matière d'emploi et des calendriers correspondants.

En principe, les ententes avec les sociétés et les plans touchant la main-d'œuvre se fondent sur les besoins et les circonstances de chacun des projets. Pour les

communautés ayant négocié des ententes, des stratégies et une planification communes sont sans doute déjà prévues.

COMMENT INTERAGIR AVEC LES SYNDICATS ET QUEL EST L'IMPACT D'UNE CONVENTION COLLECTIVE SUR LES OCCASIONS D'EMPLOI?

Il faut communiquer avec les syndicats dès le début du processus de planification de formation et d'emploi si le lieu de travail de la mine est syndiqué. Demandez à la société pour laquelle vous comptez travailler ou à l'association minière provinciale quel est le syndicat qui représente les travailleurs pour le projet amorcé près de votre communauté. Une convention collective est un contrat comportant des obligations juridiques entre un employeur et le syndicat représentant les employés, et il contient des dispositions à l'égard des conditions d'emploi. Il serait judicieux que les conseillers en emploi de votre communauté prennent contact avec un représentant syndical afin de comprendre l'impact de la convention collective sur le processus d'embauche de la mine ainsi que les conditions d'emploi.

Voici une liste de contrôle que vous pourrez utiliser pour mobiliser votre communauté et l'inciter à obtenir des emplois dans le domaine de l'exploration et de l'exploitation minière. Cette liste comporte trois volets.

Collecte de documentation

Avant de procéder à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies en matière de ressources humaines, le professionnel en ressources humaines devrait :

- envisager des approches communautaires en vue de sensibiliser les gens aux débouchés du secteur minier et aux compétences et à l'éducation nécessaires pour pouvoir postuler;
- comprendre les engagements que la communauté et la société minière ont pris à l'égard des ressources humaines, s'il y a lieu;
- recenser les principales sociétés (et syndicats) qui y participent et déterminer leur rôle respectif;
- obtenir de l'information des employeurs au sujet de leurs critères d'emploi et des compétences qu'ils souhaitent obtenir à court, à moyen et à long terme;
- se renseigner sur les programmes d'études et de formation pertinents qui sont disponibles dans la région.

Élaboration d'une stratégie en ressources humaines

Une fois que la collecte de documentation est effectuée, l'organisation communautaire est en mesure de commencer à élaborer sa propre stratégie en ressources humaines. Elle devrait :

- travailler avec le gestionnaire des ressources humaines de la société minière afin d'établir ses propres stratégies de recrutement et de maintien en poste des Autochtones (établir les buts, les objectifs et les principes fondamentaux);
- communiquer avec le syndicat (s'il y a lieu) qui représente la main-d'œuvre de la société afin de discuter des répercussions qu'une convention collective pourrait avoir pour l'embauche d'employés locaux;
- dresser un inventaire des aptitudes et des compétences des membres de la communauté, p. ex. évaluation et reconnaissance des acquis (ÉRA) ou le test des compétences essentielles en milieu de travail (TOWES);
- avoir recours aux ressources du secteur public et privé afin de créer des programmes de formation en milieu de travail selon les besoins concrets de la société minière et de la communauté;

- élaborer des plans pour aider les travailleurs à faire la transition vers d'autres possibilités d'emploi une fois que le projet s'achève.



Mise en œuvre et surveillance

Une fois qu'elle a mis au point sa stratégie en matière de ressources humaines, l'organisation communautaire peut :

- chercher à faire approuver sa stratégie par les membres de la communauté;
- mettre en œuvre la stratégie en collaboration avec la société minière en vue d'intéresser les gens de la localité aux perspectives d'emploi dans le secteur minier;
- évaluer les forces et les faiblesses de la mise en œuvre des stratégies/plans et y apporter les modifications nécessaires.

B. INFORMATION POUR LES PERSONNES À LA RECHERCHE D'EMPLOI

L'importance de bien choisir son métier ou sa carrière

Lorsqu'on choisit son métier, il importe avant tout de le trouver intéressant. Le secteur minier offre tout un éventail de possibilités de carrière motivantes où l'on peut acquérir des compétences polyvalentes, qui demeurent utiles pour travailler à d'autres étapes du cycle minier, dans d'autres mines ou d'autres secteurs industriels. Le secteur minier fournit également des formations pratiques qui mènent à des occasions de promotion. On peut même utiliser l'expérience acquise pour lancer sa propre entreprise de services miniers.

Quelles aptitudes faut-il posséder pour envisager une carrière dans les mines?

En général, l'industrie minière est à la recherche de gens qui possèdent les qualités suivantes :

- souci de la sécurité et respect d'autrui;
- bonne forme physique et mentale;
- disposition à travailler selon un horaire flexible, à déménager au besoin ou à travailler dans des emplacements isolés ne pouvant être atteints que par avion;
- esprit d'équipe;
- engagement et fierté du travail;
- soif d'apprendre en milieu de travail et volonté de transmettre leurs connaissances aux autres.

Comment savoir si le secteur minier vous convient

Avant de vous embarquer dans une carrière dans les mines, il importe que vous vous posiez la question : « Est-ce que l'industrie minière est un bon choix pour moi? » Heureusement, il existe de nombreux outils d'autoévaluation qui peuvent vous aider à établir vos intérêts et votre aptitude à exercer un métier ou une profession dans le secteur minier :

- Explorez vos ressources : www.unecarrieredanslesmines.ca

- Ressources humaines et Développement des compétences Canada : www.rhdcc.gc.ca/fra/accueil.shtml
- *Les livrets des cercles d'accompagnement*, créés par le Conseil des Ressources Humaines Autochtones : www.aboriginalhr.ca/fr/produits/publications
- Trousse des compétences essentielles (ESPORT) : www.esportfolio.com/ (en anglais seulement)
- Jeux questionnaire sur les intérêts : <http://www.cibletudes.ca>
- « Déterminez vos options de carrière » : www.emploisetc.gc.ca/fra/home
- « Travailler au Canada » : www.travailleraucanada.gc.ca

Une autre excellente ressource que vous pouvez consulter est le conseiller d'orientation professionnelle de votre communauté.

QUI SONT LES PRINCIPAUX EMPLOYEURS PARMI LES FOURNISSEURS DE SERVICE DE SOUTIEN AUX SOCIÉTÉS MINIÈRES?

De nombreux Autochtones possèdent une société offrant des services de soutien à l'industrie minière. Ce sont d'excellents employeurs pour les jeunes Autochtones désireux d'avoir un métier dans la catégorie des services de soutien comme point de départ pour une carrière dans les mines. Le Athabasca Basin Development Limited Partnership n'est qu'un exemple de ce genre de société. Il existe de nombreuses entreprises de services de soutien qui pourraient offrir des occasions d'emploi à des membres des communautés autochtones. Pour en savoir plus sur les entreprises qui fournissent des services de soutien à l'industrie minière, veuillez communiquer avec l'association minière de la province la plus proche de chez vous.

Préparez un plan pour votre carrière dans le secteur minier

À présent que vous savez que vous avez des aptitudes dans le domaine minier, la liste de contrôle suivante vous aidera à trouver un emploi dans cette industrie.

QUELLES SONT LES EXIGENCES DE CERTIFICATION POUR POUVOIR TRAVAILLER DANS LE SECTEUR MINIER?

La certification dépend du type d'emploi. Il existe plus de 120 métiers et professions dans l'industrie minière. Dans les catégories professionnelle et technique, les employés doivent satisfaire les exigences des administrations provinciales/territoriales où ils travaillent. De la même manière, les métiers spécialisés exigent que l'on ait réussi un programme provincial de compagnon apprenti. En revanche, la plupart des emplois liés à la production minière ne sont pas certifiés et n'ont pas besoin de titre de compétence ni de programme de formation. La formation est en général fournie en milieu de travail. Pour plus de renseignements et un aperçu des carrières possible, consultez www.unecarrieredanslesmines.ca

Avant de présenter une demande d'emploi, il importe que vous étudiez les diverses possibilités offertes dans le secteur minier. Voici ce que vous pouvez faire :

- consulter le présent guide et/ou le portail www.portailminerautochtone.ca pour en savoir davantage sur les activités minières et les métiers/professions que l'on y retrouve habituellement ainsi que les occasions d'emploi dans le secteur;
- obtenir des informations sur les activités minières dans votre région;
- recenser les sociétés minières qui œuvrent dans votre région et prendre note des coordonnées de leurs gestionnaires des ressources humaines (p. ex. <http://www.rncan.gc.ca/mineraux-metiaux/accueil> et sites Web des associations minières provinciales et territoriales);
- consulter les diverses banques de données sur les emplois dans le secteur pour vous faire une idée des débouchés possibles et des critères d'emploi, (p. ex. : www.pdacjobs.com (en anglais seulement), travailleraucanada.gc.ca, www.infomine.com).

Une fois que vous aurez fini cette recherche initiale, vous pouvez passer aux étapes suivantes :

- communiquer avec votre organisation autochtone locale s'intéressant à la formation et à l'emploi afin d'étudier les possibilités de soutien que vous pouvez obtenir pour l'éducation, la formation et l'emploi;
- être prêt(e) à suivre les études et/ou la formation voulue;
- préparer votre curriculum, en songeant à vos aspirations professionnelles, ainsi que la lettre d'accompagnement. Pour vous y aider, consulter le www.resumecourier.ca/EmploymentDirectory/ResumeCoverLetter/ResumeWriting.asp;
- transmettre votre demande au gestionnaire des ressources humaines de la société;
- faire le suivi!



4. L'EXPLORATION

A. ACTIVITÉS D'EXPLORATION

L'exploration est la première étape du cycle minier et se déroule normalement dans des régions isolées du pays, souvent à proximité des communautés autochtones. Lors de la phase d'exploration, le but consiste à trouver des nouvelles sources de minerai (des métaux ou des roches contenant des minéraux). Si les résultats de la prospection ne sont pas prometteurs et qu'on ne trouve pas un gisement rentable, on renoncera à y établir un complexe minier. Grosso modo, une seule découverte de minerai sur 10 000 aboutit à la création d'une mine. La phase d'exploration se déroule habituellement pendant les mois d'été et peut durer de sept à dix ans (ou plus) avant que l'on ne décide de construire une mine. Au cours de cette période, la société dépense l'argent obtenu de ses investisseurs, mais ne produit aucun revenu puisqu'il n'y a pas de production minérale.

Les activités d'exploration comprennent

- la prospection proprement dite
- jalonnement du claim
- exploration approfondie
- échantillonnage et forage

- travaux environnementaux de base
- évaluation préliminaire du gisement

B. CARRIÈRES DANS L'EXPLORATION

Les pages qui suivent décrivent brièvement certains des nombreux métiers et professions habituellement exercés lors de cette phase, y compris les fonctions typiques, les critères d'emploi, l'horaire de travail et les échelles salariales habituelles. Il importe de noter que ces échelles salariales varient d'une région à l'autre et peuvent changer au fil du temps. Les utilisateurs du guide peuvent consulter des sources telles travailleraucanada.gc.ca, www.unecarrieredanslesmines.ca, les annonces d'emploi sur les sites Web des employeurs ainsi que les banques de données sur les emplois (p. ex. www.pdacjobs.com – anglais seulement) pour obtenir des renseignements à jour sur les salaires.

QU'EST-CE QU'UN HORAIRE DE TRAVAIL AVEC ALLER-RETOUR EN AVION?

Les entreprises, particulièrement dans les régions isolées, conduisent les gens vers la mine ou le site d'exploration suivant un horaire de travail par roulement. Par exemple, certaines personnes peuvent travailler trois semaines de suite au site minier puis avoir deux semaines de congé. L'horaire diffère d'une société à l'autre. La société fournit le transport, l'hébergement, l'alimentation, les soins de santé et certaines fournissent même des loisirs, des services de counselling et d'autres services sur les lieux.

Pour donner un aperçu général des divers emplois disponibles selon les niveaux de compétences, le guide présente des métiers techniques et professionnels de divers niveaux (débutant, avancé, spécialisé). Ce répertoire met en relief quelques-uns des principaux métiers, parmi les quelques 120 que compte le secteur. Certains emplois sont disponibles pendant plus d'une phase minière. Des occasions d'emploi sont également offertes par les entrepreneurs et les fournisseurs pour la prestation

de divers services de soutien tout au long du cycle minier. Voici quelques exemples des services particulièrement importants lors de la phase d'exploration : cuisine, main-d'œuvre, forage, déboisement de sentiers, transport, santé et sécurité.

Pour connaître la liste exhaustive des métiers et des professions lors de chacune des phases du cycle minier, consultez la grille dans la pochette de couverture du présent guide.

Prospecteur/prospectrice

Description : La prospection est une activité qui se présente sous des formes diverses, allant de parcourir le terrain à pied muni d'un marteau brise-roche, d'une carte et d'une boussole, jusqu'à utiliser des outils d'avant-garde pour identifier des emplacements avec exactitude à l'aide de satellites (système mondial de positionnement [GPS]). Un prospecteur parcourt le terrain, examine les types de roche et prélève des échantillons de roches et de terre manuellement en vue de les soumettre à une analyse minérale ou chimique. Si un prospecteur estime qu'il est justifié de poursuivre les travaux, il faudra placer des poteaux pour délimiter le terrain à exploiter. C'est ce que l'on appelle « jalonner un claim ». Pour ce faire, il faut cependant être titulaire d'une licence de prospection.

Critères d'emploi : Il suffit d'avoir complété sa 12^e année (ou moins) pour devenir prospecteur.

Horaire de travail : De nombreux prospecteurs travaillent pour leur compte et peuvent fixer leur propre horaire. La plupart du temps, la journée de travail est longue et ils doivent parcourir des terrains difficiles dans des régions isolées.

Échelle salariale : De nombreux prospecteurs travaillent pour leur compte ou à contrat. Leur rémunération est stipulée dans le contrat et varie selon la société.

Déboiseur/déboiseuse de sentiers

Description : Un déboiseur de sentiers aide à créer une grille en plaçant des marquages à intervalles réguliers afin de préparer le terrain que l'on a l'intention d'exploiter pour une étude géologique et autres levés nécessaires. Dans ce contexte, il peut falloir brûler des arbres et débroussailler les sous-bois. Les sociétés d'exploration ou d'exploitation minière ont tendance à faire appel à des fournisseurs de service pour ces fonctions.

Critères d'emploi : Un déboiseur de sentiers doit habituellement avoir complété sa 12^e année (ou moins), doit être en bonne forme physique et savoir se servir d'une scie à chaîne.

Horaire de travail : Le déboiseur de sentiers travaille généralement pendant de longues heures sur des terrains parfois difficiles.

Échelle salariale : De nombreux déboiseurs de sentiers obtiennent le salaire minimum ou plus, en fonction de leurs conditions de travail, de leur horaire et de la durée de leur emploi.

Foreur/foreuse

Description : Un foreur prélève dans le sol des échantillons de minerai que les géologues évaluent pour déterminer le potentiel minéral, la géométrie souterraine et le volume d'un corps minéralisé. Il arrive souvent que la société dirigeant les activités d'exploration ou d'exploitation fasse appel à des fournisseurs de services pour venir à bout de ces tâches.

Critères d'emploi : De nombreuses sociétés sont à la recherche de personnes détenant une expérience antérieure des mines liée au forage. Certaines sociétés peuvent même exiger une certification ou une formation en milieu de travail. Les foreurs



doivent également être en bonne forme physique, car il faut manipuler de l'outillage lourd (tiges de forage, tuyaux, carottes de sondage, etc.).

Horaire de travail : L'horaire de travail d'un foreur varie énormément (jour, après-midi, nuit) suivant l'emplacement des projets, souvent en région isolée.

Échelle salariale : De 25 à 40 \$ de l'heure

Géologue

Description : Le géologue travaille lors de toutes les phases du cycle minier; cependant, à ce stade, il est responsable du contrôle journalier des activités d'exploration. Il mène des programmes d'exploration et de recherche pour trouver des ressources minérales et s'assurer du prélèvement d'échantillons viables. Il ramasse et interprète des échantillons de roche et des carottes, classifie les roches et les minéraux, prélève et analyse des échantillons de sol et de sédiments dans des levés géochimiques et prépare des cartes géologiques. Il peut également embaucher des entrepreneurs, gérer le budget d'exploration et la logistique pour l'équipe, rédiger des rapports et effectuer des présentations à l'intention du siège social en formulant des recommandations pour les travaux ultérieurs.

Critères d'emploi : Détenir un baccalauréat en géologie.

Horaire de travail : À l'étape d'exploration, un géologue peut avoir un travail de bureau ou en

laboratoire avec une semaine de travail normale (du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h), ou peut travailler sur le terrain pendant des heures plus longues, parfois les soirs et les fins de semaine à n'importe quelle saison, souvent dans des régions isolées.

Échelle salariale : De 62 000 à 104 000 \$ par année

Coordonnateur/coordonnatrice des services environnementaux

Description : Le coordonnateur des services environnementaux évalue et gère les effets des activités humaines et autres sur l'environnement naturel et bâti. Lors de la phase d'exploration, le coordonnateur des services environnementaux se charge de coordonner les projets de recherche sur l'incidence que l'installation d'un complexe minier peut avoir sur l'environnement. Il lui appartient d'offrir des conseils sur l'élimination sécuritaire des déchets et de préparer des plans pour gérer les risques. Des études de base sur l'environnement sont exigées dans le cadre d'une analyse de faisabilité. Le coordonnateur des services environnementaux doit documenter ces études, tout en déterminant et en respectant les échéances réglementaires. Il doit communiquer efficacement oralement pour donner les explications pertinentes à d'autres membres du personnel technique, aux gestionnaires, aux autorités de réglementation, aux groupes d'intérêt et au public, ainsi que par écrit, lorsqu'il s'agit de rédiger une évaluation. Il doit également tenir des dossiers et rédiger des rapports.

Critères d'emploi : Détenir un diplôme universitaire en sciences naturelles, en sciences environnementales ou en génie civil.

Horaire de travail : La plupart des coordonnateurs des services environnementaux travaillent suivant des heures de bureau habituelles (du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h). Certains peuvent devoir adapter leur horaire à des aller-retour en avion. Des échéances très serrées peuvent parfois exiger des heures supplémentaires au-delà de la semaine de 40 heures.

Échelle salariale : De 62 000 à 150 000 \$ par année

Technicien/technicienne de systèmes d'information géographique (SIG)

Description : Les SIG sont des banques de données informatisées contenant des données spatiales. Un technicien de SIG s'occupe de la collecte et de l'analyse de données géographiques à référence spatiale en conjuguant les fonctions de cartographie et de levée. Il obtient de l'information sur les terrains afin de créer des cartes, recueille des données à même toute une diversité de sources (cartes, photographies aériennes et satellitaires, notes prises sur le terrain, etc.), traite les données sous forme numérique et prépare la version finale d'une carte.

Critères d'emploi : Détenir un diplôme collégial en cartographie et/ou SIG.

Horaire de travail : Le technicien de SIG effectue un horaire normal (du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h) et travaille dans un bureau.

Échelle salariale : De 59 000 à 85 000 \$ par année

Technicien/technicienne en géophysique/géologie

Description : Le technicien en géophysique/géologie étudie des dossiers et analyse des données géologiques. Il entreprend des tests préliminaires pour détecter la présence de minéraux et il joue donc un rôle essentiel pour la phase d'exploration. En raison de ses compétences spécialisées, le technicien en géophysique participe souvent à la recherche de gisements minéraux, pour identifier de vastes terrains pouvant contenir des gisements à exploiter ainsi que pour assurer l'analyse des propriétés géophysiques des gisements.

Critères d'emploi : Il faut en général détenir un diplôme collégial. Pour les postes supérieurs de technicien en géophysique, les employeurs exigent souvent un baccalauréat ou une maîtrise en géologie, en géosciences, en sciences de la terre, en géophysique ou dans un domaine connexe.

Horaire de travail : L'horaire de travail d'un technicien en géophysique varie considérablement (jour, après-midi, nuit) suivant l'emplacement des projets d'exploration, qui se trouvent souvent dans des régions éloignées.

Échelle salariale : De 50 000 à 68 000 \$ par année

Géochimiste

Description : Le géochimiste obtient et analyse les données de levés géochimiques ainsi que les échantillons de roches et les carottes de forage afin d'en identifier les composants chimiques et minéraux.

Critères d'emploi : Détenir un baccalauréat dans au moins l'une de diverses disciplines (géologie, chimie, mathématiques, physique, etc.).

Horaire de travail : Certains géochimistes travaillent dans un environnement de laboratoire et dans ce cas, le travail se déroule selon un horaire relativement normal (du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h). Les géochimistes qui travaillent sur le terrain à la collecte et à l'analyse d'échantillons peuvent travailler pendant de longues heures, même les fins de semaine, surtout s'ils doivent se rendre dans une région isolée.

Échelle salariale : De 65 000 à 140 000 \$ par année

C. PROFIL



James A. MacLeod

Poste : James MacLeod, un Cri résident de Mistissini (Québec), est bien connu et respecté dans l'industrie minière partout au Canada comme technicien en exploration minière. Il se spécialise dans le domaine de l'exploration minière et les diverses activités qui s'y rattachent dont la prospection, le jalonnement d'un claim, le déboisement, la manipulation de l'instrumentation géophysique et la construction et gestion de camps.

En sa qualité de président de Cree Gold Inc. et de J.A. MacLeod Explorations, M. MacLeod connaît à fond la gestion et le développement des entreprises de prospection. Il a siégé aux conseils d'administration du Mistissini Geological Resources Centre, de Cree Gold



Inc., de la Canadian Aboriginal Minerals Association et de diverses autres petites sociétés minières. M. MacLeod a fondé le Mistissini Geological Resources Centre et a travaillé de près avec les communautés autochtones en tant que conseiller et formateur dans le cadre de projets d'exploration minière.

M. MacLeod n'était qu'un tout jeune homme quand il fait ses débuts dans l'exploration minière. Il a ensuite suivi une formation comme agent de police autochtone de la GRC et auprès de la police provinciale du Québec. Il a été chef de police de Mistissini de 1972 à 1987, fondant par la suite J.A. MacLeod Explorations et canalisant ses énergies, ses connaissances et son expertise vers la prospection minière. Il est membre de l'Association des prospecteurs du Québec, de l'Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs, de l'Institut canadien des mines et de la Canadian Aboriginal Minerals Association. Ses connaissances, son expérience, son savoir-faire et les relations qu'il entretient dans l'industrie font de M. MacLeod un conseiller précieux dans le domaine de l'exploration et de la mise en valeur des projets.

M. MacLeod est un grand partisan de l'éducation et conseille aux jeunes de participer à toutes les occasions de formation qui leur sont offertes. J.A. MacLeod Explorations embauche et facilite l'embauche de jeunes Cris dans le domaine de l'exploration minière.

D. PROGRAMMES D'ÉDUCATION ET DE FORMATION

Aboriginal Minerals Training and Employment Program (AMTEP)



Aperçu : L'AMTEP est un partenariat entre le Mining Technology Program (programme en technologies minières) du British Columbia Institute of Technology (BCIT), l'Association for Mineral Exploration BC, la Mining Association of BC, et le Ministry of Exploration Mines and Petroleum Resources de la Colombie-Britannique. Il a pour but d'augmenter la participation des Autochtones au moyen d'un programme plurianuel intégré d'alternance études-travail. La formation débute par un atelier de sensibilisation communautaire de deux jours qui fournit des informations sur l'industrie minière et offre un aperçu des débouchés qui s'offrent aux personnes autochtones et à leurs communautés. L'étape suivante est un cours de deux semaines qui offre des connaissances de base en géologie, en prospection et exploration minière. Les étudiants peuvent ensuite suivre un cours de trois mois aboutissant à un certificat de membre associé de la BCIT en exploration et exploitation minière ou poursuivre une formation professionnelle dans diverses disciplines. Cette formation conduit souvent à un stage d'apprenti et à une certification comme compagnon d'apprentissage ou encore à une carrière en technologie d'exploration minière et minérale, en géologie ou même en génie des mines. Le Co-op Associate Certificate in Minerals

Technology est un programme de formation de trois mois offrant des cours techniques sur l'exploration et l'exploitation des mines et des cours d'appoint dans divers domaines, telles les communications. Ce certificat exige de 15 à 20 semaines de formation divisées en modules de cinq semaines chacun. Chacun des modules est offert en alternance avec des périodes d'emploi de sorte que le programme peut être complété en une à trois années. Critères d'admissibilité : avoir fini sa 10^e année ou plus, les mathématiques et les sciences devant figurer au nombre des disciplines étudiées.

Caractéristiques :

- Le programme offre une orientation et un soutien aux étudiants dans la formation à des métiers, et les aide à suivre un stage d'apprentissage auprès d'un employeur du secteur de l'exploration minière
- La formation à un métier peut être intégrée à des cours sur les compétences essentielles en fonction des besoins individuels et communautaires
- Le programme prévoit le renforcement des connaissances et des compétences essentielles
- Une bonne pratique de collaboration et de partenariat avec les communautés et les organisations autochtones.

Pour plus d'information : www.bcit.ca

Nunavut Prospectors Program (NPP) and Introductory Prospecting Course



Aperçu : Le gouvernement du Nunavut a fait paraître en 2007 le document *Parnautit : la stratégie d'exploration et d'exploitation minières du Nunavut*. La stratégie précise que, pour permettre au Nunavummiut de tirer parti des occasions d'emploi et d'affaires liées à l'exploration et à d'autres activités minières, le gouvernement et l'industrie doivent travailler avec les organisations et les communautés inuites en vue de mettre au point et de coordonner des programmes d'éducation et de formation efficaces. Elle estime que l'on pourrait créer jusqu'à 4 000 nouveaux emplois dans le domaine minier au fil des dix années à venir. Le programme financé par le gouvernement pour la formation des prospecteurs et des auxiliaires aux travaux sur le terrain peut offrir aux Nunavummiut les compétences de base pour des emplois auprès d'entreprises d'exploration. Grâce au NPP, l'aide technique et financière est fournie aux Nunavummiut qui détiennent des compétences démontrées en prospection afin qu'ils puissent entreprendre leurs propres projets de prospection. Aussi, les géologues du gouvernement du Nunavut présentent un cours d'initiation à la prospection de six jours aux résidents intéressés des 25 localités du Nunavut. Les diplômés font souvent des demandes de bourse auprès du NPP et ils sont nombreux à être employés comme auxiliaires aux travaux sur le terrain dans le cadre de projets d'exploration minière.



Caractéristiques :

- Occasion d'apprentissage communautaire et de perspectives d'emploi
- Lien entre les programmes pour multiplier les chances de succès
- Connaissances et compétences de base permettant d'entamer une carrière comme prospecteur
- Mesures incitant les Inuits locaux à participer à la phase d'exploration et en tirer parti

- Partenariats axés sur le respect des concepts Qaujimaqatugangit des Inuits
- Renforcement des assises de l'industrie minière par la prospection et les sciences de la terre

Pour plus d'information : www.edt.gov.nu.ca

Northwest Community College, School of Exploration and Mining



Aperçu : Offrant un éventail de programmes axés sur l'industrie minière, l'école est le fruit d'un partenariat entre l'association Smithers Exploration Group et le ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources pétrolières de la Colombie-Britannique. L'orientation communautaire est supervisée par le First Nations Council (conseil des Premières Nations) du Northwest Community College. Principaux programmes offerts :

- Camp Management Program (programme de gestion des camps) : Ce programme enseigne les compétences pratiques et techniques nécessaires pour aménager et gérer des camps temporaires en région isolée à l'image de ceux utilisés notamment dans l'exploration minière, dans la foresterie et par les pourvoiries. La formation combine des séances en classe et des activités pratiques sur le terrain durant lesquelles les étudiants collaborent de sorte à installer et gérer, de manière sécuritaire et efficace, un camp entièrement fonctionnel. (Disponible sur contrat)

Caractéristiques :

- Matière conçue et enseignée par des membres des Premières Nations travaillant au sein de l'industrie
- Soutien pour l'obtention d'un stage inclus
- Deux dernières semaines du programme passées entièrement dans un camp isolé
- Offert conjointement par le Smithers Exploration Group et la province de Colombie-Britannique
- Drill Core Technician Basic Training (formation de base – technicien en carotte de forage) : À la fin de ce cours, les diplômés posséderont les compétences pratiques nécessaires pour recueillir, mesurer et consigner des données à partir de carottes de diamant. Les étudiants seront en mesure de traiter et manipuler en toute sécurité des caisses à carottes ainsi que de manier et entretenir un fendeur de carottes. Ils connaîtront également les procédures relatives à la manipulation des carottes.

Caractéristiques :

- Mesure des carottes et enregistrement des données techniques
- Manipulation, étiquetage, classement et entreposage des caisses à carottes
- Fendage et échantillonnage des carottes



- Assurance de la qualité/contrôle de la qualité des données
- Initiation au forage au diamant
- Procédures de travail sécuritaires et exigences des employeurs
- Mining Exploration Field Assistant Program (programme d'auxiliaire aux travaux sur le terrain en exploration minière) :
- Ce programme d'une semaine se déroule en plein air dans un camp isolé afin de préparer les travailleurs aux exigences physiques liées aux postes de niveau d'entrée dans le domaine de l'exploration. Les diplômés peuvent par la suite obtenir un emploi auprès de conseillers en activités minières de même qu'au sein de petites entreprises d'exploration, d'entreprises spécialisées en forage et en géosciences, et du gouvernement.
- Surface Drillers Helper Program (programme d'aide-foreur en surface) : Conçu pour fournir des compétences pratiques, ce programme de trois semaines simule les travaux sur le terrain. Les diplômés seront en mesure de manier l'équipement utilisé pour diverses opérations de forage au diamant.

Caractéristiques :

- Instructeurs issus des Premières Nations (chefs et aînés, notamment) et de l'industrie
- Conseillers en matière de stage et d'emploi disponibles pour aider les diplômés à trouver un emploi
- Nombreux programmes offrant une simulation réaliste du terrain ou une formation en milieu de travail
- Le College offre également un programme de gérance des terres à l'intention des Premières Nations et d'autres programmes techniques
- Un programme d'initiation aux métiers prépare les étudiants aux programmes professionnels, aux programmes d'apprenti et aux emplois de niveau d'entrée
- Un cours de préparation à une carrière et aux études collégiales est offert, de même que le test des compétences essentielles en milieu de travail (TOWES)
- Les départements de la formation continue et de la formation professionnelle du Northwest Community College proposent aussi des programmes relatifs à l'exploration et l'exploitation minières, notamment :
- Formation en santé et sécurité donnée par des unités mobiles, sur le campus ou sur contrat (Occupational First Aid [premiers soins en milieu de travail], SIMDUT, TMD, sensibilisation aux dangers en présence d'ours, gestion des déversements, manie- ment des scies à chaîne, sécurité en héli- coptère, etc.)
- Heavy Equipment Operator Technician Apprenticeship (formation d'apprenti pour les opérateurs-techniciens en équipement lourd)
- Autres programmes de base relatifs aux métiers et formations d'apprenti
- Crédits universitaires – grade d'associé

Pour plus d'information : www.nwcc.bc.ca

5. L'AMÉNAGEMENT

L'aménagement des mines est la deuxième phase du cycle minier. Cette importante étape a pour objet de constater la valeur potentielle d'un gisement minéral, de déterminer si l'on peut l'exploiter de manière rentable et au profit de la société minière et de la région, et dans l'affirmative, de construire un complexe minier. Cette phase peut durer de cinq à dix ans.

A. ACTIVITÉS D'AMÉNAGEMENT

Voici quelques-unes des principales activités de l'aménagement des mines :

- obtenir davantage de données techniques, environnementales et socioéconomiques pour se faire une meilleure idée des ressources disponibles. Cela veut dire davantage d'échantillons, de forages et de tests sur le terrain;
- mettre au point le plan et l'infrastructure de la mine;
- mener des consultations entre le gouvernement et les sociétés minières afin de veiller à ce que les règlements soient respectés. Les

sociétés minières consultent aussi les communautés pour veiller à ce que leurs exigences et leurs besoins soient satisfaits;

- évaluer les impacts financiers, socioéconomiques et environnementaux;
- obtenir les permis et licences nécessaires.

L'évaluation finale du projet est effectuée et la décision de passer à la production est prise. La mine et ses installations sont construites, et elles sont prêtes pour l'exploitation.

B. CARRIÈRES DANS L'AMÉNAGEMENT

Les pages qui suivent décrivent brièvement certains des nombreux métiers et professions habituellement exercés lors de cette phase, y compris les fonctions typiques, les critères d'emploi, l'horaire de travail et les échelles salariales habituelles. Il importe de noter que ces échelles salariales varient d'une région à l'autre et peuvent changer au fil du temps. Les utilisateurs du guide peuvent consulter des sources telles travailleraucanada.gc.ca, www.unecarrieredansles-mines.ca, les annonces d'emploi sur les sites Web

des employeurs ainsi que les banques de données sur les emplois

(p. ex. www.pdacjobs.com – anglais seulement) pour obtenir des renseignements à jour sur les salaires.

Pour donner un aperçu général des divers emplois disponibles selon les niveaux de compétences, le guide présente des métiers techniques et professionnels de divers niveaux (débutant, avancé, spécialisé). Ce répertoire met en relief quelques-uns des principaux métiers, parmi les quelques 120 que compte le secteur. Certains emplois sont disponibles pendant plus d'une phase minière. Des occasions d'emploi sont également offertes par les entrepreneurs et les fournisseurs pour la prestation de divers services de soutien tout au long du cycle minier. Les ébénistes, plombiers, électriciens, tuyauteurs, soudeurs et mécaniciens offrent des services particulièrement importants lors de la phase d'aménagement. Pour connaître la liste exhaustive des métiers et des professions lors de chacune des phases du cycle minier, consultez la grille dans la pochette de couverture du présent guide.

Arpenteur/arpenteuse

Description : L'arpenteur est le technicien responsable de préparer les plans du terrain en vue de l'installation d'une mine. Il prend des mesures au moyen de techniques et d'instruments de levé avancés qui aident à documenter la mise en valeur. Un arpenteur prépare des cartes, explore le site et participe à son aménagement en vue de l'extraction de minéraux.

Critères d'emploi : L'arpenteur doit en principe détenir un certificat postsecondaire ou un diplôme en technologie/génie géomatique (arpentage); il est cependant possible d'être engagé comme un arpenteur auxiliaire sans avoir une formation officielle.

Horaire de travail : L'arpenteur travaille parfois pendant de longues heures en terrain difficile. L'emploi peut être à l'année longue ou saisonnier.

Échelle salariale : De 51 000 à 80 000 \$ par année

Ingénieur/ingénieure des mines

Description : Le rôle principal de l'ingénieur des mines consiste à décider la meilleure façon d'extraire le minerai du sol. Lors de cette phase, l'ingénieur travaille avec une équipe pour créer un plan d'aménagement efficace et efficient. À l'aide de logiciels de conception, il prépare des plans détaillés pour les mines (y compris les tunnels, les puits, etc.) et planifie le processus d'aménagement. Il surveille ensuite les travaux de construction et consulte les géologues et d'autres ingénieurs à propos des machines, des installations et de

l'infrastructure nécessaires au site.

Critères d'emploi : Détenir un baccalauréat en génie mécanique, en génie industriel, relatif aux technologies et de programmes connexes.

Horaire de travail : La plupart des ingénieurs effectuent des semaines de 40 heures (du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h); cependant, selon le calendrier d'aménagement, un ingénieur minier peut travailler davantage pour mener à bien les plans d'exécution de l'aménagement.

Échelle salariale : De 70 000 à 107 000 \$ par année

Ingénieur/ingénieure en mécanique

Description : Un ingénieur en mécanique travaille avec tous genres de machines qui produisent, transmettent ou utilisent de l'électricité. Il conçoit souvent des outils dont les autres ingénieurs ont besoin. Il effectue des recherches sur la faisabilité, la conception, l'exploitation et la performance de mécanismes et de composants de systèmes utilisés dans une mine. Un ingénieur en mécanique doit souvent approuver les dessins, les calculs et les estimations de coûts.

Critères d'emploi : Détenir un baccalauréat en génie. Certaines entreprises peuvent même exiger une maîtrise en génie.

Horaire de travail : Les ingénieurs effectuent habituellement une semaine de 40 heures (du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h); des échéances serrées

exigent des heures supplémentaires à l'occasion

Échelle salariale : De 69 000 à 115 000 \$ par année

Technicien/technicienne des mines

Description : Le technicien des mines travaille à tous les stades du cycle minier. Pendant l'aménagement des mines, le technicien travaille sur le terrain ainsi que dans les bureaux techniques de l'exploitation minière. Le technicien des mines fournit une aide technique aux ingénieurs professionnels. Ils obtiennent des données en effectuant des tests chimiques et physiques et peuvent également participer aux activités de levé/dessin et aider à résoudre des problèmes techniques.

Critères d'emploi : Détenir un diplôme collégial technique (habituellement un programme d'un ou deux ans).





Horaires de travail : Le technicien effectue en général des semaines de 40 heures (du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h). Il doit souvent travailler des quarts et diviser son temps entre les bureaux, les laboratoires et les mines.

Échelle salariale : De 59 000 à 87 000 \$ par année

Machiniste

Description : Le machiniste installe et manipule une diversité d'outils pour couper ou broyer le métal, le plastique ou d'autres matériaux afin de produire ou de modifier des pièces ou des produits selon des dimensions précises. Il fabrique et répare les pièces de l'équipement.

Critères d'emploi : Il faut en général détenir un diplôme d'études secondaires. La certification est obtenue par un programme d'apprentissage de

quatre ans, mais elle n'est pas requise dans toutes les administrations.

Horaires de travail : Un machiniste travaillant dans une mine effectue généralement des quarts (le jour, l'après-midi, la nuit) ou doit se tenir prêt à intervenir en cas de défaillance d'une machine qui risque de ralentir la construction ou la production.

Échelle salariale : De 30 à 41 \$ de l'heure

Mécanicien/mécanicienne de chantier

Description : Le mécanicien de chantier déplace et installe la machinerie lourde. Il doit inspecter, réparer et nettoyer les machines industrielles et l'équipement. Il peut devoir conduire des grues et des tracteurs pour déplacer les machines. Il doit également être compétent dans de nombreuses activités de construction : la maçonnerie, la peinture, la plomberie, le soudage, et les travaux électriques peuvent tous faire partie du travail d'un mécanicien de chantier. Le mécanicien de chantier utilise ces compétences et d'autres encore pour construire des fondations de béton pour l'équipement lourd, pour assembler de nouvelles machines, et pour remplacer les pièces défectueuses.

Critères d'emploi : Pour devenir mécanicien de chantier, il n'est pas nécessaire d'obtenir une certification, mais celle-ci est toutefois recommandée. Pour obtenir cette certification, il faut généralement suivre un programme d'apprentissage de quatre ans. Pour être embauché au niveau débutant, il faut détenir un diplôme de 12^e année.

Horaires de travail : Un mécanicien de chantier

effectue habituellement une semaine de 40 heures (du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h); cependant, s'il offre un soutien de maintenance, il pourrait devoir travailler des quarts (jour, après-midi, nuit).

Échelle salariale : De 23 à 52 \$ de l'heure

Ingénieur/ingénieure en géologie

Description : L'ingénieur en géologie conduit des études géologiques et géotechniques en vue de déterminer le meilleur emplacement pour un projet minier. Il planifie, conçoit, met au point et surveille des programmes d'acquisition et d'analyse de données géologiques et rédige des rapports et des recommandations dans ce domaine. En général, son travail permet trouver des gisements de charbon, de minéraux et de métaux. Il aide également à concevoir des complexes et des équipements miniers et à déterminer la manière d'extraire les matériaux utiles du sol.

Critères d'emploi : Détenir un baccalauréat en génie.

Horaires de travail : La plupart des ingénieurs effectuent habituellement une semaine de 40 heures (du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h), mais ils peuvent devoir faire des heures supplémentaires lorsque les échéances sont serrées.

Échelle salariale : De 80 000 à 140 000 \$ par année

C. PROFILS

Joyce Dumais



Poste : Soudeuse à Syncrude Canada Ltd., Mildred Lake, à Fort McMurray (Alberta). Joyce Dumais, membre de la Première Nation no 468 de Fort McMurray, a fait ses débuts dans l'industrie minière comme auxiliaire au soudage il y a dix ans. À l'époque, Joyce savait que les auxiliaires soudeurs étaient très en demande et elle a donc décidé de suivre cette voie professionnelle. Elle a suivi une formation depuis pour devenir compagne d'apprentissage en soudage. En fait, Joyce a été la première femme diplômée du programme d'apprentissage autochtone de l'Alberta et elle n'a pas l'intention de s'arrêter là!

Joyce est certainement une femme qui a la volonté de réussir. Ses projets professionnels les plus immédiats comprennent un apprentissage du contrôle de la qualité dans le secteur minier mais, à plus long terme, elle aspire à travailler avec des personnes autochtones. Elle veut aider les gens des Premières Nations à obtenir leur diplôme d'études secondaires, à suivre des programmes d'apprentissage et aller à l'université. Joyce a de l'expérience pratique dans l'industrie minière et sait qu'il y a de nombreux emplois disponibles pour les Autochtones désireux de travailler dans le secteur, et elle veut aider.

Son parcours n'a pas été des plus faciles. Joyce a dû mettre toutes ses compétences en gestion du temps à l'œuvre afin de pouvoir élever deux enfants tout en travaillant des quarts de 12 heures à une heure de distance de chez elle. Lorsque ses enfants étaient encore jeunes, il lui arrivait souvent de devoir les laisser avec la gardienne à 4 h du matin pour pouvoir arriver à l'heure pour son quart. À présent que ses enfants sont des adolescents, il est un peu plus facile de conjuguer le temps qu'ils passent ensemble avec ses exigences professionnelles.

Joyce a dû faire face à sa part de préjugés en tant que femme autochtone apprentie travaillant dans une industrie à prépondérance masculine. Mais,

selon elle, le milieu de l'industrie minière a changé en mieux. C'est devenu un environnement de travail plus sain. Pour composer avec l'adversité à laquelle elle a dû faire face au début de sa carrière, Joyce a désormais appris à se défendre et à travailler pour transformer ses rêves en réalité sans se laisser décourager par les autres. Elle est extrêmement déterminée et il lui reste un tas de rêves à réaliser au-delà des accomplissements importants qui font déjà partie de ses acquis.

L'horaire de Joyce (des quarts de 12 heures pendant quatre jours suivis, ensuite cinq jours de congé, ensuite cinq jours de travail suivis et quatre jours de congé) lui laisse la garantie de pouvoir avoir au moins deux fins de semaine par mois, ce qui lui permet de passer du temps avec ses enfants quand ils ne vont pas à l'école. Joyce aimerait bien s'impliquer davantage dans la culture autochtone et souhaite que davantage de pow-wows soient organisés dans sa région. Si un pow-wow devait être organisé dans sa localité natale, Bonnyville au sud de Fort McMurray, elle affirme que des milliers de personnes y participeraient. Elle espère qu'il y aura un jour davantage d'activités culturelles à Fort McMurray.

« Peu importe à quel point on se sent petit ou insignifiant en ce moment. Il faut toujours rêver en grand. Penser en grand. Si vous restez positif et gardez l'esprit ouvert et que vous vous défendez, vous finissez par avoir ce que vous voulez : vous atteindrez vos buts. Moi je n'en suis pas encore là, et je ne me contente pas d'être une soudeuse. Moi aussi je me suis fixée des buts. » *Joyce Dumais*



D. PROGRAMMES D'ÉDUCATION ET DE FORMATION

Mining and Mineral Exploration Technology, British Columbia Institute of Technology (BCIT)



Aperçu : Le British Columbia Institute of Technology (BCIT) offre un diplôme en technologie des mines et des minéraux à temps plein. Ce programme est conçu pour préparer les travailleurs à des emplois techniques dans les domaines suivants : géologie, génie, exploration, minéralurgie, arpentage, services environnementaux et gestion auprès de sociétés d'exploration et d'exploitation minières. Ce programme prépare les diplômés pour une ample gamme de débouchés notamment pour des emplois dans des camps d'exploration isolés, des mines, des sociétés d'experts-conseils en génie et des laboratoires d'essai.

Caractéristiques : Ce programme de deux ans en offre, la première année, une formation de base en sciences, mathématiques et communications, ainsi qu'en géologie, méthodes d'extraction minière, dynamitage, arpentage et applications informatiques. Au cours de la seconde année, l'accent est mis sur les compétences requises en exploitation minière, génie et sciences pour pouvoir travailler dans le secteur minier. Le programme est appuyé par l'industrie de la Colombie-Britannique et offre des occasions d'apprentissage pratique dans des sites miniers. Un cours facultatif est également

offert pour l'obtention d'un certificat professionnel, ce qui a été rendu possible grâce à un partenariat entre la Mining Association of BC et le programme d'exploitation minière de BCIT. Entre la première et la seconde année d'études, les étudiants peuvent s'attendre à recevoir de l'aide pour trouver un emploi d'été rémunéré dans l'industrie des mines et des minéraux.

Critères d'admissibilité : Avoir fini la 12^e année dans des disciplines comme l'anglais, les mathématiques, la physique ou la chimie.

Pour plus d'information : www.bcit.ca

Women in Trades, (Saskatchewan) Indian Institute of Technologies (SIIT)



Aperçu : Le programme Women in Trades (Les femmes dans les métiers) du Saskatchewan Indian Institute of Technologies est une initiative conçue pour augmenter le nombre de femmes autochtones exerçant des métiers et des carrières en technologie. Il existe d'ailleurs toute une gamme de programmes de formation conçus à l'intention des femmes dans des établissements d'enseignement partout au Canada.

Caractéristiques : Le programme Women in Trades comprend des disciplines telles la construction industrielle, la sécurité des sites et l'utilisation des outils manuels. Le programme permet de se faire une meilleure idée du travail à faire dans des

métiers tels les travaux électriques, la menuiserie et la plomberie. Il suffit d'avoir complété la 10^e année pour être admissible au programme, mais la 12^e année est privilégiée étant donné que les employeurs sont susceptibles d'exiger un diplôme d'études secondaires. Le programme dure en général 12 semaines. Les diplômées obtiennent un



certificat en connaissances appliquées et peuvent dès lors suivre une formation plus poussée pour le développement d'une carrière dans l'industrie ou suivre des programmes connexes.

Pour plus d'information : www.sit.sk.ca

Mine Training, Northlands College



Aperçu : Le Northlands College, situé dans le nord de la Saskatchewan, offre toute une diversité de programmes de formation et d'emploi dans l'industrie minière. Des plans de formation multipartite sont élaborés en vue d'identifier les besoins de formation du secteur minier et d'offrir des programmes en partenariat direct avec les employeurs locaux.

Types de programmes offerts :

- Exploration (arpentage géophysique, déboisement et prospection)
- Formation technique (technicien de laboratoire chimique, technicien en géologie, opérateur aux procédés et contrôleur environnemental des radiations)
- Programme d'apprentissage et de formation en milieu de travail pour des métiers tels ouvrier au concentrateur, cuisinier de camp, mineur de fond, gardien de sécurité, camionneur, menuisier, électricien, mécanicien industriel et mécanicien de machinerie lourde.

Caractéristiques :

- Les programmes de formation professionnelle sont offerts en partenariat direct avec l'industrie
- Les occasions de recyclage comprennent des séances de préparation à un métier, une formation préalable aux études en technologie et une formation de perfectionnement pour les étudiants qui doivent se rattraper en sciences et en mathématiques pour suivre les programmes techniques ou professionnels
- Taux élevé de diplômés
- Nombreux placements dans l'industrie
- Transfert des crédits pour des cours de niveau technique en vue d'une formation ultérieure au Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (SIAT), au Northern Alberta Institute of Technology (NAIT) ou au Southern Alberta Institute of Technology (SAIT)

Pour plus d'information :
www.northlandscollege.sk.ca

Haileybury School of Mines (HSM), Northern College



Aperçu : La Haileybury School of Mines, une des plus anciennes écoles de formation professionnelle minière, offre toute une gamme de programmes. HSM est également cofondatrice, avec le Cambrian College, de la Federated School of Mines. Il s'agit du fruit d'une collaboration entre plusieurs établissements postsecondaires dont le Collège Boréal, le Confederation College, le Laurentian University, le Sault College et le Canadore College et il a pour but d'attirer les gens vers le nord, d'encourager les habitants du nord à y rester et de renforcer les communautés par l'accès à l'éducation et à la formation.

L'un des programmes clés offert par HSM, ainsi que d'autres établissements partout au Canada, est le programme de technicien en génie des mines. Ce programme de quatre semestres est offert sous forme de modules permettant aux étudiants de faire le pont entre la formation et les objectifs d'emploi. Le programme offre à ses diplômés des possibilités d'emploi dans tous les aspects du secteur minier, comme arpenteurs, planificateurs et superviseurs de production, allant jusqu'à gestionnaires de mines. De nombreux diplômés sont employés à titre d'essayeurs, de contrôleurs de procédés, de métallurgistes et de techniciens des ventes et des services dans des secteurs miniers indirects.

Caractéristiques :

- Sert de passerelle aux étudiants pour passer directement des études à l'emploi dans divers projets miniers dont la coentreprise Porcupine/Goldcorp; Liberty Mines; St. Andrew (Matheson); DeBeers Victor Project (Attawapiskat); XSTRATA Cuivre et Lake Shore Gold Corporation
- Offre des programmes préalable à l'apprentissage de métiers en électricité et en construction s'adressant aux Autochtones
- Conjugue l'éducation à distance avec des cours en laboratoire et des séances pratiques pour permettre un apprentissage flexible
- Favorise le perfectionnement des compétences améliorant l'employabilité dans l'industrie minière à l'échelle nationale et internationale

Pour plus d'information : www.northernc.on.ca

Thompson Rivers University

Thompson Rivers University (TRU) collabore avec des organisations de l'industrie pour offrir des programmes de formation dans le cadre desquels on prépare les apprenants à œuvrer dans le secteur minier.

Essential Skills Upgrading (perfectionnement des compétences essentielles)

Grâce à un modèle souple et accueillant, les

étudiants peuvent se préparer à franchir les prochaines étapes menant à la satisfaction des exigences scolaires et à l'obtention d'un poste de premier échelon dans l'industrie minière, ou encore poursuivre leurs études en vue d'obtenir leur certificat Dogwood pour adultes. En salle de classe, les étudiants peuvent travailler à leur propre rythme ainsi que participer à des cours

structurés de perfectionnement des compétences mathématiques et linguistiques.

Heavy Equipment Operator (conducteur d'équipement lourd)

TRU a mis au point un cours de conducteur d'équipement lourd pour débutant d'une semaine afin d'accroître les possibilités d'emploi des



candidats de la BC AMTA sur un site minier. Dans le cadre de ce cours, les étudiants reçoivent une formation initiale sur la conduite d'excavatrices, de niveleuses, de camions à pierres articulés et de chargeurs. Le programme donne aux étudiants la chance d'être formés sur un site minier opérationnel tout en recevant des cours de conducteur d'équipement lourd adaptés aux opérations minières.

Mining Training for an Entry Level Workforce (formation minière pour main-d'œuvre débutante)

Grâce à des fonds reçus du Conseil RHIM, TRU a développé un cours d'introduction aux mines assorti d'attestations de sécurité reconnues aux niveaux national et provincial. Les étudiants participeront à un cours d'introduction à l'exploitation minière à ciel ouvert, à l'exploitation souterraine et à la minéralurgie, ce qui leur donnera un aperçu des divers types d'extraction minière. Les étudiants apprendront l'histoire de l'exploitation minière, l'importance du rôle historique des Autochtones dans le secteur minier, la place importante du secteur minier dans l'économie, ainsi que l'exploration et la restauration des mines. Les étudiants visiteront également deux sites où se déroulent des opérations minières souterraines et à ciel ouvert. Ils recevront en outre une formation et une attestation dans les domaines suivants : premiers soins et transport de blessés, travail dans les espaces clos, procédures de verrouillage et d'étiquetage, survol des appareils de protection respiratoire et de protection personnelle, dangers liés au sulfure d'hydrogène (H₂S

Alive), protection contre les chutes, extincteur et défense-incendie d'établissement industriel, introduction à la Loi sur les mines, communications dans les sites miniers, levage et véhicule Bobcat.

Pour obtenir un certificat Dogwood

En partenariat avec la BC AMTA, TRU donnera aux apprenants autochtones l'occasion d'obtenir leur diplôme d'études secondaires pour adultes (Dogwood), ce qui leur permettra de satisfaire aux conditions préalables à l'admission de divers programmes scolaires. Les cours sont conçus à l'intention des apprenants adultes; ils sont donnés dans des classes de taille réduite centrés sur l'étudiant, en empruntant des méthodes pédagogiques adaptées à l'expérience de vie, à la culture et aux divers styles d'apprentissage des étudiants. Ce programme aidera les candidats de la BC AMTA à obtenir des emplois dans le secteur minier de la province.

Aboriginal Women in Trades Training (les femmes autochtones et la formation dans les métiers)

En 2010, l'Industry Training Authority de la C.-B. a commencé à financer un programme de 14 semaines où 15 femmes autochtones ont été initiées à divers métiers; elles ont aussi participé à des cours de perfectionnement des compétences mathématiques et linguistiques. La majorité de ces métiers sont pratiqués dans un milieu d'exploitation minière. Par le biais de ce programme, les étudiantes peuvent obtenir divers certificats : en signalisation, en SIMDUT, en TMD, en levage et

conduite de chariot élévateur à fourche. Elles ont aussi la possibilité de s'inscrire à des programmes de métiers et de poursuivre leur formation en vue d'obtenir un certificat de qualification portant la mention Sceau rouge.

Les étudiantes participent à une formation technique qui englobe des modules théoriques et pratiques dans les domaines suivants :

- Électricien en construction
- Mécanicien d'instruments/électricien industriel
- Vitrier
- Métiers liés à la tuyauterie
- Conducteur d'équipement lourd
- Commis aux pièces

Pour de plus amples renseignements concernant les programmes de TRU: www.tru.ca/trades

6. L'EXPLOITATION

A. ACTIVITÉS D'EXPLOITATION

L'exploitation minière est la troisième phase du cycle minier, durant laquelle le minerai est extrait et transformé en un produit. Il existe deux types de mines : les mines souterraines et les mines à ciel ouvert, et quatre zones de travail principales : les zones d'excavation, l'usine de fabrication, l'entrepôt des déchets et les services de soutien. Une mine peut être exploitée pendant plusieurs années, voire pendant plusieurs décennies. Voici quelques-unes des activités qui se déroulent lors de la phase d'exploitation :

- embauche;
- formation;
- mise en service ou en production d'une mine;
- production, où les roches stériles sont séparées des métaux ou minéraux précieux et que le produit est préparé;
- expansion de la mine. Certaines mines qui ne suffisent pas à satisfaire la demande avec l'infrastructure existante doivent être agrandies.

Dans l'idéal, lors de cette phase, les dépenses d'exploration et d'aménagement se transforment en

retombées et c'est le moment de récolter des profits.

B. CARRIÈRES DANS L'EXPLOITATION

Les pages qui suivent décrivent brièvement certains des nombreux métiers et professions habituellement exercés lors de cette phase, y compris les fonctions typiques, les critères d'emploi, l'horaire de travail et les échelles salariales habituelles. Il importe de noter que ces échelles salariales varient d'une région à l'autre et peuvent changer au fil du temps. Les utilisateurs du guide peuvent consulter des sources telles que travailleraucanada.gc.ca, www.unecarrieredanslesmines.ca, les annonces d'emploi sur les sites Web des employeurs ainsi que les banques de données sur les emplois (p. ex. www.pdacjobs.com – anglais seulement) pour obtenir des renseignements à jour sur les salaires.

Pour donner un aperçu général des divers emplois disponibles selon les niveaux de compétences, le guide présente des métiers techniques et professionnels de divers niveaux (débutant, avancé, spécialisé). Ce répertoire met en relief quelques-uns des principaux métiers, parmi les quelques

120 que compte le secteur. Certains emplois sont disponibles pendant plus d'une phase minière. Des occasions d'emploi sont également offertes par les entrepreneurs et les fournisseurs pour la prestation de divers services de soutien tout au long du cycle minier. Voici quelques exemples des services particulièrement importants lors de la phase d'exploitation : sécurité, cuisine, entretien, transport, soins de santé et construction. Pour connaître la liste exhaustive des métiers et des professions lors de chacune des phases du cycle minier, consultez la grille dans la pochette de couverture du présent guide.

Coordonnateur/coordonnatrice en santé et sécurité

Description : Le rôle du coordonnateur en santé et sécurité consiste à veiller à ce que les employés sachent, comprennent, et suivent les normes et les consignes de sécurité. Il fournit une formation en premiers soins, en sauvetage minier, en lutte contre les incendies en surface et sur l'entrée dans des espaces clos. Il surveille l'hygiène industrielle (en mesurant les gaz, la poussière, etc.) et effectue des inspections de sécurité sur les lieux. Il institue des conditions de travail sanitaires et établit les normes de sécurité. Il insiste sur l'importance de la

santé et de la sécurité au sein de la mine, conçoit des programmes pour protéger les employés contre les dangers sur le lieu de travail et les aide à respecter les exigences en matière de santé et de sécurité.

Critères d'emploi : Il faut habituellement détenir un certificat ou un diplôme en santé et sécurité en milieu de travail.

Horaire de travail : Un coordonnateur en santé et sécurité suit habituellement un horaire de bureau normal (du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h). Il doit parfois effectuer des heures supplémentaires pour desservir les équipes travaillant sur des quarts distincts.

Échelle salariale : De 70 000 à 102 000 \$ par année

Manutentionnaire

Description : Le manutentionnaire soulève et déplace des matériaux, des produits, des machines et de l'équipement. Lors de la phase d'exploitation minière, il se livre également à des activités de production tel le comptage, le pesage, le tri, l'emballage et le déballage. Il se charge souvent de faire fonctionner les grues et l'équipement de levage pour déplacer les matériaux. Il peut également faire fonctionner la machinerie pour verser des matériaux tels le charbon et du minerai dans des wagons de train, des camions ou d'autres véhicules.

Critères d'emploi : Avoir complété sa 12^e année. Savoir lire et écrire des documents en milieu de travail.

Horaire de travail : L'horaire de travail d'un manutentionnaire varie énormément selon le fonctionnement de chaque mine. Dans certains sites miniers, les travailleurs font leur ouvrage par quarts. Dans d'autres, ils travaillent plusieurs quarts prolongés de suite et puis ont plusieurs jours de congé. Il est aussi assez commun, surtout si la mine se trouve dans une région isolée, qu'une personne travaille pendant plusieurs semaines d'un seul coup sans congé, suivi d'une période de congé prolongée.

Échelle salariale : De 10 à 25 \$ de l'heure

Ouvrier/ouvrière d'entrepôt

Description : L'ouvrier d'entrepôt est responsable de l'entreposage et de la livraison des pièces de rechange et des fournitures devant être utilisées par la mine, ainsi que des expéditions. Il reçoit et trie les pièces de rechange et les fournitures à l'arrivée, entrepose les articles de manière ordonnée et accessible, donne suite aux demandes à l'arrivée et livre ou distribue les pièces de rechange et les fournitures réservées à l'usage interne. Il maintient des registres de la quantité, du type et de l'emplacement des pièces de rechange et des fournitures à l'aide d'un manuel ou d'un système d'inventaire informatisé. Il fait l'inventaire du stock et reçoit et expédie les matériaux.

Critères d'emploi : Il faut habituellement avoir complété sa 12^e année ou moins. On doit savoir lire et écrire des documents en milieu de travail.

Horaire de travail : L'horaire de travail d'un ouvrier d'entrepôt varie énormément selon

l'emplacement et le mode de fonctionnement de la mine ou du projet d'exploration. Il peut s'agir d'un travail saisonnier. L'ouvrier peut travailler des quarts, travailler plusieurs quarts prolongés de suite et puis avoir plusieurs jours de congé, voire travailler pendant plusieurs semaines de suite sans congé, suivi d'une période de congé prolongée.

Échelle salariale : De 45 000 à 68 000 \$ par année

Boutefeu/boutefeue

Description : Le boutefeu, ou dynamiteur, charge les explosifs, prépare les amorces et provoque l'explosion des charges en fonction du diagramme de dynamitage et de la fragmentation de roches que l'on souhaite obtenir. Le boutefeu s'occupe de la manutention, de l'entreposage et du transport des explosifs et des accessoires conformément aux règlements et veille à respecter les procédures en matière de sécurité. Il effectue des calculs mathématiques en vue de déterminer la vibration des



roches et mène des essais sur le terrain pour déterminer le type et la quantité d'explosifs requis.

Critères d'emploi : Il faut en général détenir de l'expérience comme aide-boutefeux ou conducteur d'équipement lourd. Les foreurs et les boutefeux travaillent ensemble. Certaines entreprises peuvent exiger une formation plus poussée et une certification professionnelle comme boutefeux.

Horaire de travail : L'horaire de travail d'un boutefeux varie considérablement selon l'emplacement et le mode de fonctionnement de la mine ou du projet d'exploration. Il peut s'agir d'un travail saisonnier. Il est également assez commun, surtout lorsque la mine est située dans une région isolée, qu'une personne travaille pendant plusieurs semaines consécutives sans congé, suivi d'une période de congé prolongée.

Échelle salariale : De 26 à 40 \$ de l'heure

Conducteur/conductrice d'équipement lourd

Description : Le conducteur d'équipement lourd conduit toute une gamme d'équipements, notamment des bennes à godet, des pelles rétrocaveuses, des bulldozers, des chargeuses et des niveleuses. Il existe divers types de conducteurs d'équipement lourd, dont les opérateurs de concasseurs, les conducteurs de racloirs et les opérateurs de pelles mécaniques.

Critères d'emploi : Il faut habituellement détenir un certificat ou un diplôme et avoir complété un programme d'apprentissage relatif à l'équipement lourd ou à la mécanique industrielle. De nombreux postes de conducteur d'équipement lourd exigent une expérience et une formation en milieu de travail.

Horaire de travail : L'horaire de travail d'un conducteur d'équipement lourd peut varier énormément. Dans certaines mines, les travailleurs suivent des quarts (jour, après-midi, nuit).

Échelle salariale : De 23 à 53 \$ de l'heure

Technicien/technicienne de laboratoire

Description : Le technicien de laboratoire s'occupe de coordonner les essais en laboratoire, la préparation des échantillons et divers procédés chimiques. Il transcrit et analyse les données géophysiques émanant des levés, effectue ou supervise la préparation des échantillons de roches, de minéraux ou de métaux, et réalise des tests physiques et chimiques en laboratoire. Lors de la phase de fermeture, il peut effectuer ou aider à effectuer des tests et des évaluations de la qualité de l'air et de l'eau, des activités de contrôle environnemental et de protection de l'environnement, et participer également à établir les cibles de remise en état du terrain et à contrôler la conformité dans ce contexte.

Critères d'emploi : Il faut habituellement détenir un diplôme technique. On peut être accrédité comme technicien chimique, technologue médical ou avoir un diplôme en chimie. L'expérience est un atout.

Horaire de travail : La plupart des techniciens de laboratoire sont tenus de travailler pendant les heures de fonctionnement de la mine (jour, après-midi, nuit).

Échelle salariale : De 45 000 à 66 000 \$ par année

Ingénieur/ingénieure métallurgiste

Description : L'ingénieur métallurgiste met au point les méthodes de traitement des métaux et de transformation en produits utiles. Il utilise ses connaissances pour la mise au point et l'évaluation de produits, de procédés et d'équipements. L'ingénieur métallurgiste qui œuvre dans la métallurgie extractive se préoccupe de trouver de nouveaux et de meilleurs moyens d'extraire des quantités relativement petites de métal parmi de grandes quantités de roches stériles. En métallurgie physique, l'ingénieur met au point des procédés pour créer des alliages des métaux extraits. Il conçoit et supervise les procédés pour trier le métal et le minerai, et obtenir des métaux encore plus raffinés à l'aide de divers procédés thermiques, électriques ou chimiques. L'ingénieur métallurgiste doit également songer aux effets environnementaux des procédés qu'il utilise. Il peut travailler dans une usine de transformation des minerais, dans un concentrateur ou dans un

laboratoire utilisant un équipement complexe dont des microscopes électroniques, des appareils de radiographie et des spectrographes.

Critères d'emploi : Détenir au minimum un baccalauréat en génie des mines, en génie métallurgique ou en sciences de la terre.

Horaire de travail : Les ingénieurs métallurgistes effectuent normalement une semaine de 40 heures (du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h); certains sont cependant tenus de travailler selon des quarts rotatifs (jour, après-midi, nuit). Ils peuvent aussi effectuer des heures supplémentaires à l'occasion lorsque les échéances du projet l'exigent.

Échelle salariale : De 70 à 105 000 \$ par année

Ingénieur électricien/ingénieure électricienne

Description : L'ingénieur électricien est responsable de planifier et de superviser l'équipement d'alimentation électrique d'un site. Il mène des travaux de conception et de planification, effectue des recherches, évalue et met à l'épreuve les systèmes et l'équipement électrique et électronique. Il utilise une technologie et des procédés d'avant-garde et fournit un leadership technique et un service de diagnostic pour améliorer l'efficacité opérationnelle. Il est responsable de l'équipement, des machines et des systèmes qui sont essentiels au fonctionnement de la mine.

Critères d'emploi : Détenir un baccalauréat en génie électrique. Pour travailler comme ingénieur électricien professionnel, il faut être agréé.

Horaire de travail : Un ingénieur électricien effectue habituellement une semaine de 40 heures (du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h); il pourrait cependant devoir faire des heures supplémentaires en cas d'une défaillance des équipements ou systèmes électriques pouvant interrompre la production.

Échelle salariale : De 22 à 55 \$ de l'heure

C. PROFILS

Trudy Cayen



Poste : Mineuse de fond

Trudy Cayen est la première femme à avoir obtenu son diplôme de l'Aboriginal Underground Mining Program (programme de formation des mineurs de fond autochtones) offert par la Mine Training Society (MTS). Trudy a grandi à Hay River (Territoires du Nord-Ouest) où elle a achevé son école secondaire et travaillé comme commis dans un dépanneur, et plus tard comme cuisinière. Insatisfaite de son travail dans des emplois peu spécialisés et mal rémunérés, elle a présenté une demande au Underground Miner Training Program. Le cours durait huit semaines et conjugait la formation en salle de classe à des travaux pratiques sur le terrain. Les candidats qui réussissaient ce programme avaient un emploi pratiquement garanti auprès de Procon, un entrepreneur des services miniers.

Aujourd'hui, Trudy conduit un camion de 45 tonnes qui charrie des matériaux de la surface vers le fond de la mine et vice-versa. Il s'agit d'un emploi lucratif qui peut rapporter jusqu'à 100 000 \$ par an au mineur de fond moyen. La plupart des mineurs travaillent trois semaines suivies de trois semaines de congé. Les quarts sur le terrain sont très exigeants, car ils durent de 10 à 12 heures par jour, sept jours par semaine, mais Trudy trouve que les quarts s'achèvent plus rapidement ainsi.

Le nombre de femmes dans les mines de fond augmente progressivement. Trois femmes sont déjà inscrites pour le prochain stage de MTS. Il semble que d'autres personnes commencent à voir l'attrait de ces emplois souterrains. Ron Burke, le superviseur de Trudy, est un grand supporter du programme et a constaté des améliorations dans la qualité des candidats au fil du temps. Il dit : « avant les mines, une éducation de 12^e année ne faisait pas beaucoup de différence dans votre style de vie, alors les enfants ne se dérangeaient même pas pour achever leurs études. Aujourd'hui, une 12^e année vous permet d'avoir un emploi dans les mines, et cela est important pour votre revenu et votre avenir ».

La Mine Training Society est en train de rompre les stéréotypes. Trudy Cayen est l'une de quatre femmes travaillant dans les mines souterraines du complexe BHP Billiton's Ekati. Trois autres femmes ont déjà présenté une demande pour être parmi les prochaines stagiaires du programme des mineurs de fond.

Source : *Mine Training Society Final Report 2007*, www.minetraining.ca (consulté le 2 juillet 2008)

Aaron Campbell



Poste : Technicien dans le traitement des minerais

Fils d'un soudeur, Aaron Campbell a quitté l'école tôt, mais a repris ses études plus tard au Aurora College, où il s'est inscrit dans un programme de formation préalable à l'emploi en soudure. À l'instar de nombreux apprentis, Aaron a trouvé difficile d'obtenir d'un emploi comme soudeur et il a donc occupé une série d'autres emplois avant d'entendre parler du programme en traitement des minerais offert conjointement par Diavik et la Mine Training

Society (MTS). La promesse d'un emploi bien rémunéré à l'issue du programme de formation a été la principale raison pour laquelle Aaron s'est inscrit au programme. Et il a réussi. « Le véritable élément motivateur c'était l'argent, dit-il, mon premier enfant était né et je savais que je pouvais obtenir un emploi rémunéré à la fin du programme ».

Le programme exigeait six mois de travail intensif. Diavik a investi plus de 300 000 \$ pour que les formateurs du Northern Alberta Institute of Technology préparent un programme d'études adapté aux besoins de l'industrie minière. Les participants devaient suivre trois mois de cours théorique en salle de classe au Aurora College suivi de trois mois de formation pratique à la mine Diavik. Douze des 16 participants ont obtenu leur diplôme. Selon le rapport annuel de 2007 de la MTS, presque trois ans après l'institution du programme, dix des anciens stagiaires sont toujours employés dans la mine.

Dans le cadre du programme de planification de la relève de Diavik, Aaron a été promu à trois reprises et il est sur le point de commencer à travailler dans la tour de contrôle. La MTS fait valoir que Aaron, âgé d'à peine 23 ans, gagne un salaire enviable de six chiffres. Aaron est le premier à admettre que l'argent ne fait pas le bonheur, mais qu'il compte pour beaucoup pour subvenir aux besoins de sa femme et de ses enfants. Selon la MTS, Heather, sa femme, n'a pas besoin de travailler et elle peut rester à la maison pour élever leurs trois enfants, qui sont encore en bas âge. Elle en profite pour suivre des cours en administration des affaires dans ses moments libres et elle sera en mesure d'entamer une carrière d'ici à ce que ses enfants aient atteint l'âge d'aller à l'école.

Source: *Mine Training Society 2007 Annual Report*, www.minetraining.ca (consulté le 30 juin 2008)

Catherine Mitsuk

Poste : Ouvrière au concentrateur



Catherine (Cathy) Mitsuk, une Inuk de 27 ans de Hopedale, au Labrador, est une employée extrêmement appréciée à la mine de Vale Inco à Voisey's Bay. L'exploitation et la transformation minière à ciel ouvert ont commencé en 2005 dans le nord du Labrador, sur une péninsule de 35 kilomètres au sud-ouest de Nain. Cathy est au nombre des quelque 290 personnes employées dans l'exploitation de la mine et elle joue un rôle important dans la production de concentrés de sulfure de nickel et de cuivre dans le concentrateur de la mine.

Cathy a constaté qu'il y avait des débouchés dans le secteur minier pour la première fois en 2004 lorsqu'elle a suivi un cours de formation de cinq semaines à Voisey's Bay, alors que la mine était encore en construction. Son chef de stage l'a encouragée à améliorer ses occasions d'emploi en suivant le programme de technicien des mines offert par le Collège de l'Atlantique Nord à Labrador City. Cette possibilité a plu à Cathy, qui a décidé que cette formation de deux ans serait une bonne manière d'investir son temps. Elle a pu obtenir un soutien financier grâce à JETA (Joint Voisey's Bay Employment and Training Authority) et elle a pu parfaire des compétences spécialisées comme opératrice pour toute une série d'équipements de production ainsi que dans divers travaux d'entretien.

Lorsqu'elle décrit son métier, Cathy affirme : « ce que nous faisons, c'est superviser le fonctionnement des équipements de cinq circuits différents du concentrateur. Nous sommes responsables de l'équipement et de vérifier que tout fonctionne de manière optimale. » Cathy a commencé à travailler en janvier 2007 et a déjà été promue à deux ou trois reprises. Elle a débuté comme ouvrière du concentrateur 5 (auxiliaire aux procédés) et, une fois qu'elle a maîtrisé les compétences requises pour deux des cinq circuits différents du concentrateur, elle est passée à ouvrière de concentrateur 3. Elle a l'intention de maîtriser un autre échelon dans le circuit et de passer au niveau suivant bientôt. Il va de soi qu'elle apprécie l'augmentation de

salaire, ainsi que la capacité d'apprendre de nouvelles compétences qui vont de paire avec la promotion et de les enseigner. Elle décrit également son travail comme étant très « pratique et concret ».

Cathy travaille deux semaines, puis a deux semaines de congé. Elle est très reconnaissante de pouvoir vivre dans sa communauté natale avec son fils de six ans. Elle s'est habituée à vivre dans le camp et à prendre des vols de 45 minutes chaque fois qu'elle doit aller à son lieu de travail ou en revenir. « Quand j'ai fini l'école secondaire, je n'ai jamais pensé travailler dans l'industrie minière, mais j'ai vraiment aimé le cours et la formation en milieu de travail. J'ai également eu une excellente occasion de faire un stage rémunéré de quatre mois auprès de la Compagnie minière IOC comme technicienne aux procédés et tout s'est enchaîné. Je n'avais pas la moindre idée de ce qui se faisait dans l'industrie, mais le stage auprès d'IOC a vraiment élargi mes horizons ». Elle affirme que son employeur et ses collègues sont très aimables avec elle et ne pas se sentir intimidée dans cet environnement. La mine de Voisey's Bay devrait avoir un cycle de vie d'au moins 14 ans et Cathy se voit y exercer pendant plusieurs années encore ce « métier pas comme les autres ».



D. PROGRAMMES D'ÉDUCATION ET DE FORMATION

Mine Training Society (MTS)

TERRITOIRES-DU-NORD-OUEST

Aperçu : Dans le but de fournir des occasions de formation et d'emploi aux Autochtones dans le Nord, la MTS reçoit un financement d'appoint permanent de ses partenaires et du programme Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA). Son mandat consiste à sensibiliser d'éventuels employés et à renforcer leurs compétences tout en plaçant les gens du Nord aux postes disponibles, dont le nombre se multiplie de manière inédite dans le secteur minier. Les partenaires de la société sont la Première Nation Déné de Yellowknife, le gouvernement Tli Cho, la Première Nation Déné Lutsel K'e et la North Slave Métis Alliance, ainsi que BHP Billiton Diamonds Inc., la mine de diamants Diavik, De Beers Canada et le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. La MTS demande des propositions de formation à ses membres, aux communautés locales, au milieu des affaires, aux coentreprises autochtones ainsi qu'aux organisations non gouvernementales.



OÙ PUIS-JE M'INFORMER SUR LES MÉTIERS OÙ L'ON PEUT COMMENCER COMME APPRENTI?

Pour obtenir une foule d'information sur les métiers où l'on peut commencer comme apprenti et des liens sur les conseils d'apprentissage provinciaux/territoriaux, veuillez consulter le site www.apprendsunmetier.ca

Caractéristiques :

- Comprend des programmes d'apprentissage comme minéralurgistes et conducteurs d'équipement lourd, ainsi que des programmes sur la sécurité, la restauration des mines et l'apprentissage
- Un simulateur d'exploitation minière souterraine
- Un soutien pour les familles, y compris un service de garderie, pendant que les

participants sont en formation

- La formation aborde souvent les compétences essentielles pour conjuguer travail et vie personnelle, ainsi que la gestion financière et la gestion de la vie quotidienne

Pour plus d'information : www.minetraining.ca

British Columbia Aboriginal Mine Training Association (BC AMTA)



Aperçu : En raison de la pénurie de main-d'œuvre imminente qui plane sur les industries canadiennes de l'exploration et de l'exploitation minières, les entreprises de partout au pays cherchent à attirer et maintenir en poste des travailleurs compétents. Bien que l'industrie minière soit le principal employeur privé d'hommes et de femmes autochtones, il faut investir dans l'éducation et la formation de la population autochtone grandissante pour alimenter le bassin futur de travailleurs qualifiés et accroître la participation des Autochtones au sein de l'économie canadienne.

La BC AMTA participe à la création de relations et de partenariats. Grâce à cette approche, l'association reçoit d'entreprises partenaires des renseignements préliminaires sur le type de postes qu'elles souhaitent pourvoir. Elle peut ainsi attirer, recruter et préparer les candidats autochtones en fonction des attentes des employeurs.

La BC AMTA met l'accent sur la préparation au

travail et le perfectionnement des compétences, car elle vise à renforcer les capacités des Premières Nations de Colombie-Britannique, de concert avec ces dernières. La BC AMTA constitue un acteur essentiel dans le processus d'embauche des mines partenaires. Principaux programmes offerts :

- Mining Skills for an Entry-level Workforce (compétences de niveau d'entrée dans le domaine minier) : La BC AMTA a participé à l'élaboration d'un certificat d'introduction ayant pour but de familiariser les étudiants avec les compétences essentielles et les réalités de l'industrie minière. De multiples volets du programme portent sur la sécurité, notamment sur les premiers soins, le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) et le travail dans les espaces clos. Matière abordée : cycle minier, introduction à l'exploitation à ciel ouvert et à l'exploitation souterraine, traitement des minerais, certifications de l'industrie, communications, sécurité dans les mines.
- Mineur/mineuse de fond : En collaboration avec la mine New Afton, la BC AMTA dispense un programme très réussi s'adressant précisément aux mineurs de fond et qui aborde entre autres l'orientation, la sécurité, le perfectionnement des compétences et l'utilisation de l'équipement propre aux mines souterraines. Bien que ce programme ait été conçu pour la société

minière New Gold, il peut être adapté à d'autres milieux de travail.

- Programmes d'introduction aux métiers et programmes destinés aux femmes : Les étudiants de la BC AMTA ont la possibilité de suivre le cours Industry Training Authority's Introduction, une introduction aux multiples métiers professionnels que l'on trouve au sein de l'industrie minière. Les participants de ce programme peuvent être admissibles à l'une des formations Foundations correspondant à l'un des métiers en demande au sein de l'industrie. La BC AMTA et ses partenaires offrent parfois une version réservée aux femmes pour leur procurer un environnement convivial et ainsi les encourager à apprendre un métier. La matière porte sur six métiers connexes à l'industrie : électricien, mécanicien d'instruments, opérateur d'équipement lourd, préposé aux pièces, tuyauteur, charpentier, soudeur et mécanicien d'équipement lourd.

Pour plus d'information : www.bcamta.ca

Centre de formation professionnelle de Val d'Or



Aperçu : Le Centre de formation professionnelle de Val d'Or offre des programmes qui aident les étudiants à acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour certains métiers dans le domaine de l'exploration et de l'exploitation minières. Le programme prépare

également les étudiants à appliquer des mesures de prévention et des mesures de sécurité requises dans chaque métier.

- Le programme d'extraction de minerai enseigne aux étudiants les activités auxiliaires de l'abattage par explosifs, du boulonnage de murs et les travaux liés au boilage, au remblayage, au marinage, au forage, et à l'abattage des parois rocheuses. Les étudiants doivent détenir un diplôme d'études secondaires (DES) ou avoir au moins 18 ans et remplir tous les critères d'admissibilité; ils doivent également se procurer un permis général d'explosifs.
- Le programme de conduite de machine de traitement du minerai enseigne aux étudiants à fragmenter le minerai, à évaluer les circuits de concentration et de tri, à concentrer le minerai par flottaison, à produire des concentrés de minerai aurifère en dissolvant des matières solubles. Le programme enseigne également les techniques appropriées pour le traitement et l'élimination des résidus ainsi que les procédés de concentration minérale. Les étudiants doivent détenir un diplôme d'études secondaires (DES); ou avoir au moins 18 ans et satisfaire tous les critères d'admissibilité.
- Le programme de forage au diamant enseigne aux étudiants les connaissances et les compétences spéciales requises pour



l'industrie du forage au diamant. Il comporte des sujets tels la terminologie géologique commune que l'on emploie dans le milieu de travail et explore diverses techniques utilisées dans le transport des matériaux et/ou de l'équipement. Les étudiants doivent détenir un diplôme d'études secondaires (DES) ou avoir au moins 18 ans et remplir tous les critères d'admissibilité; ils doivent également se procurer un permis général d'explosifs.

Caractéristiques :

- Des bourses sont disponibles. Pour plus d'information, veuillez communiquer avec le siège social de l'école
- Les programmes visent à augmenter l'efficacité et la sécurité des procédés d'exploration et d'exploitation minières
- Le centre fournit un environnement d'apprentissage structuré en vue de carrières dans le domaine minier

Pour plus d'information : www.cfpvaldor.qc.ca

7. LA FERMETURE DES MINES/REMISE EN ÉTAT DU TERRAIN

A. ACTIVITÉS DANS LA FERMETURE DES MINES/REMISE EN ÉTATS DU TERRAIN

La fermeture d'une mine est la quatrième et dernière étape du cycle minier. Lorsqu'il n'y a pas de minéraux à extraire d'un site ou si l'exploitation de celui-ci n'est plus rentable, la mine doit être fermée. Habituellement, l'étape de fermeture de la mine et de remise en état du terrain dure de deux à dix ans, mais cela peut être beaucoup plus long s'il faut mener une surveillance à long terme. Les activités à ce stade comprennent notamment :

- la fermeture, ce qui comprend la mise à pied ou la transition de la plupart des employés, et l'interruption du fonctionnement de l'équipement minier;
- la mise hors service, ce qui comprend le démantèlement de l'équipement et des installations de transformation;
- la remise en état du terrain, soit remettre le

terrain dans l'état où il se trouvait avant la présence de la mine dans la mesure du possible;

- les activités postérieures à la fermeture, ce qui comprend la surveillance du site pour veiller à une remise en état réussie.

Il est à noter qu'un certain nombre d'activités liées à la fermeture d'un site et à la remise en état du terrain peuvent commencer lors d'étapes antérieures du projet minier. Par exemple, la planification en vue de la fermeture commence souvent dès que l'exploration va de l'avant. Les contrôles environnementaux ont lieu tout au long du cycle minier. Des emplois liés à la fermeture des mines et à la remise en état du terrain sont donc disponibles tout au long du cycle de vie d'une mine; néanmoins, les occasions d'emploi se multiplient lors des étapes finales.

B. CARRIÈRES DANS LA FERMETURE DES MINES/REMISE EN ÉTAT DU TERRAIN

Les pages qui suivent décrivent brièvement certains des nombreux métiers et professions habituellement exercés lors de cette phase, y compris les fonctions typiques, les critères d'emploi, l'horaire de travail et les échelles salariales habituelles. Il importe de noter que ces échelles salariales varient d'une région à l'autre et peuvent changer au fil du temps. Les utilisateurs du guide peuvent consulter des sources telles travailleraucanada.gc.ca, www.unecarrieredanslesmines.ca, les annonces d'emploi sur les sites Web des employeurs ainsi que les banques de données sur les emplois (p. ex. www.pdacjobs.com – anglais seulement) pour obtenir des renseignements à jour sur les salaires.

Pour donner un aperçu général des divers emplois disponibles selon les niveaux de compétences, le

guide présente des métiers techniques et professionnels de divers niveaux (débutant, avancé, spécialisé). Ce répertoire met en relief quelques-uns des principaux métiers, parmi les quelques 120 que compte le secteur. Certains emplois sont disponibles pendant plus d'une phase minière. Des occasions d'emploi sont également offertes par les entrepreneurs et les fournisseurs pour la prestation de divers services de soutien tout au long du cycle minier. Voici quelques exemples des services particulièrement importants lors de la phase de fermeture de la mine/remise en état du terrain : cuisine, plantation d'arbres, agriculture, hydrologie, santé et sécurité. Pour connaître la liste exhaustive des métiers et des professions lors de chacune des phases du cycle minier, consultez la grille dans la pochette de couverture du présent guide.

Gestionnaire des ressources humaines

Aperçu : Le gestionnaire des ressources humaines est présent au long de toutes les phases du cycle minier. La gestion du personnel et des employés est un élément décisif pour une fermeture réussie de la mine. À mesure que la fermeture de la mine approche, le gestionnaire des ressources humaines doit coordonner une mise à pied échelonnée des employés. Il est essentiel d'établir les compétences qu'il faut conserver pour effectuer les tâches requises. Le travail d'un gestionnaire des ressources

humaines consiste à prévoir la main-d'œuvre spécialisée nécessaire pour une fermeture réussie.

Critères d'emploi : Le gestionnaire des ressources humaines doit en général détenir un diplôme universitaire en relations de travail ou en ressources humaines. Il arrive souvent que les entreprises exigent une expérience antérieure en gestion des ressources humaines.

Horaire de travail : Le gestionnaire des ressources humaines effectue habituellement une semaine de 40 heures (du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h); il pourrait néanmoins devoir faire des heures supplémentaires, voire travailler selon des quarts pour desservir les employés qui travaillent la nuit et l'après-midi.

Échelle salariale : De 109 000 à 156 000 \$ par année

Ingénieur civil/ingénieure civile

Aperçu : L'ingénieur civil est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre des mesures de fermeture d'une mine. Il examine les obligations contractuelles à l'égard de la fermeture et agit comme conseiller technique pour régler les complications liées à l'environnement pendant la remise en état. Lors de la phase de fermeture, l'ingénieur civil est tenu de mettre au point des méthodes de fermeture écologiques tout en utilisant des matériaux concrets et en voyant à la

fermeture permanente des puits miniers. Dans le cadre des activités de mise hors service, cet ingénieur doit prendre en compte les coûts, les règlements gouvernementaux ainsi que les dangers possibles pour l'environnement.

Critères d'emploi Détenir un baccalauréat en génie civil.

Horaire de travail : L'ingénieur civil effectue habituellement des semaines normales (du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h); il peut cependant devoir faire des heures supplémentaires lorsque les échéances l'exigent. De plus, de nombreux ingénieurs civils occupent un rôle de supervision pendant le processus de fermeture. Dans ce rôle, ils peuvent devoir suivre un horaire semblable à celui des personnes qu'ils supervisent.

Échelle salariale : De 21 à 54 \$ de l'heure

Ouvrier/ouvrière

Aperçu : Une fois que la production arrive à sa fin, la fermeture permanente des activités d'exploitation est confiée à un petit groupe d'employés. L'ouvrier est tenu de participer à la mise hors service des installations, ce qui comprend en général le drainage des fluides hydrauliques et des huiles de graissage de l'équipement mobile, le drainage des tuyaux, le nettoyage, l'élimination des déchets et le retrait des équipements et des pièces de rechange. L'ouvrier doit souvent

travailler à des activités de remise en état. Cela comprend l'aménagement paysager général, donner une nouvelle forme au terrain et restaurer la terre végétale.

Critères d'emploi : Il faut une expérience minimale pour devenir un ouvrier des mines. Il faut de préférence détenir un diplôme d'études secondaires.

Horaire de travail : L'horaire de travail d'un ouvrier lors de la phase de fermeture varie énormément en fonction du mode de fonctionnement de chaque mine. Sur certains sites, les activités de fermeture peuvent se dérouler selon un horaire normal (du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h), alors qu'ailleurs on s'attend à ce que les travailleurs suivent des quarts (jour, après-midi, nuit) ou effectuent des heures supplémentaires afin de respecter les échéances fixées pour la fermeture.

Échelle salariale : De 14 à 40 \$ de l'heure

Échantillonneur/ échantillonneuse d'eau

Aperçu : Un échantillonneur d'eau prélève des échantillons d'eau pendant diverses étapes du cycle minier. Pendant l'étape de fermeture, l'échantillonneur d'eau doit tester l'eau au fur et à mesure pour veiller à la remise en état et s'assurer que l'eau n'est pas contaminée après la fermeture. L'échantillonneur utilise des outils spéciaux pour tester la qualité de l'eau. Des mesures simples

peuvent être prises en contact direct avec la source d'eau en question. Les mesures plus complexes, réalisées dans un laboratoire, exigent le prélèvement d'un échantillon d'eau, qui doit être préservé et analysé ailleurs.

Critères d'emploi : Il faut en général avoir terminé ses études secondaires (12^e année) et avoir des compétences de lecture et de rédaction.

Horaire de travail : Un échantillonneur d'eau peut avoir des horaires très divers. Si son poste est lié à une mine en exploitation, il devra sûrement travailler pendant le jour, l'après-midi, et la nuit, suivant les quarts, et même suivant un roulement. Si un échantillonneur est employé après la fermeture et que son emploi ne se rattache pas à une mine en exploitation, par exemple s'il travaille pour une municipalité, l'horaire ressemblera davantage à un horaire de semaine normale (du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h).

Échelle salariale : De 21 à 28 \$ de l'heure

Contrôleur environnemental/ contrôleuse environnementale

Aperçu : Le contrôle environnemental se produit à toutes les phases du cycle minier. Les demandes de licence (pour les nouvelles mines/puits/carrières et pour l'expansion des activités d'exploitation existantes) exigent qu'un contrôleur environnemental obtienne les données de base. Une partie importante de la phase de fermeture

d'une mine et de remise en état du terrain réside dans le contrôle environnemental. Un contrôleur environnemental effectue des observations, mène des inspections régulières et obtient des données sur l'environnement (de manière analogue à ce que fait un technicien en géologie, mais pour l'environnement). Il effectue des analyses qualitatives de la faune, des poissons, des oiseaux, de la végétation et de l'eau.

Critères d'emploi : Diplôme universitaire en génie des mines, en génie de l'environnement ou en génie civil.

Horaire de travail : Le contrôleur environnemental travaille en principe selon un horaire de bureau normal (du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h). Il peut être appelé à faire des aller-retour en avion lorsque la mine est située dans une région isolée.

Échelle salariale : De 20 à 35 \$ de l'heure

C. PROFILS

Rod Gardiner

Poste : Administrateur en chef d'un site minier

SASKATCHEWAN

Rod Gardiner, un Métis de l'Île-à-la-Crosse (Saskatchewan) est employé dans le secteur minier depuis presque trois décennies. Actuellement administrateur en chef de la mine d'uranium Cluff Lake d'Areva Resource, il a occupé plusieurs postes auparavant. Rod a commencé comme ouvrier, ce qui a duré à peine une semaine. Au fil des ans, il a acquis de l'expérience comme opérateur, chef d'équipe, contremaître général et superviseur de service, poste où il dirigeait l'équipe chargée de l'entretien du site et surveillait les travaux des entrepreneurs dont Clearwater Catering et Sakitawak Development Corporation (SDC) Janitorial Services.

Lorsqu'on lui demande comment il a fait ses débuts, Rod affirme : « La société était en train d'annoncer des emplois et, de bouche à oreille, les gens me disaient qu'elle versait un bon salaire. Je suis allé passer une entrevue et j'ai commencé à temps plein en juillet 1980 ». Rod explique que le style de vie était différent, « vous sortez de la forêt et vous vous retrouvez à travailler parmi des chefs de mine, des ingénieurs, des électriciens et des compagnons d'apprentissage ».

Bien que Rod soit loin de se décrire comme tel, il est un modèle pour les autres et un grand partisan d'« offrir leur chance aux gens du Nord ». Il lui arrive de communiquer en cri avec ses collègues au travail, ce qui les met parfaitement à l'aise, et il a clairement été un soutien pour les employés locaux. Il n'a que des éloges à l'égard de l'engagement de la société à investir dans les gens du Nord. « Les mines représentent un très bon mode de vie pour les gens du Nord », affirme-t-il. Sept jours au travail et puis sept jours de congé, c'est une bonne chose pour la vie familiale ».

Au fil des ans, de nombreux travailleurs ont été transportés aller-retour au travail dans un avion de 45 sièges de Buffalo Narrows. Buffalo Narrows servait de point de rencontre pour les travailleurs arrivant dans un petit avion de communautés avoisinantes, dont Île-à-la-Crosse, Beauval, La Loche, Cold Bay et Canoe Lake. De nombreux employés ont reçu une formation et acquis les compétences qui leur ont permis d'obtenir un emploi dans d'autres mines de la région y compris Diavik, McClean Lake, McArthur River, Cigar Lake, Key Lake et Rabbit Lake.

Fils de pêcheur, Rod est un grand-père qui aime toujours la chasse, la pêche et le piégeage. Il a toutes les raisons d'être fier des réalisations de ses enfants et n'a que des louanges pour les bienfaits de l'éducation. Questionné à propos des conseils qu'il donnerait aux jeunes, Rod recommande qu'ils finissent l'école. Il explique que « s'il est vrai qu'il y a toutes sortes de possibilités d'emploi, si vous deveniez un « médecin des roches » (géologue) ou un ingénieur ou un mécanicien ou un gestionnaire des mines vous serez très en demande... vous n'aurez jamais à vous inquiéter de ne pas trouver de travail ».

La mine de Cluff Lake ayant atteint la fin de sa production en 2002 après un cycle de vie de 22 ans, la plupart des activités de mise hors service et de remise en état du terrain ont été effectuées en 2006. Dans ce contexte, on a planté 750 000 arbres, emblayé le puits de Claude, démoli le concentrateur, créé une nouvelle pente et recouvert les piles de roches stériles. Rod est l'une des huit personnes qui demeurent sur le site lors de la phase de fermeture et il est optimiste à propos du développement des ressources et des travaux qui se poursuivront dans la région. Il s'attend à poursuivre sa carrière pendant encore 15 ans et estime que « l'exploitation minière dans le nord de la Saskatchewan est très prometteuse ».



Daniel Iqaqrialu

Poste : Opérateur d'équipement lourd



Daniel Iqaqrialu, de Arctic Bay, a travaillé à la mine Nanisivik à la pointe nord de l'Île de Baffin (Nunavut) pendant environ 12 ans comme opérateur d'équipement lourd. Originaire de Clyde River, Daniel a déménagé à Arctic Bay avec sa famille il y a 20 ans. Arctic Bay est une communauté inuite traditionnelle de quelque 700 personnes, à 30 kilomètres de la mine Nanisivik. Celle-ci a été en exploitation pendant 27 ans jusqu'en 2002, lorsque les ressources ont été épuisées. La société s'est activement engagée depuis dans un projet de remise en état du terrain.

À la mine, Daniel travaillait comme mineur de fond et opérateur d'équipement lourd et, après des années de dur labeur et d'expérience, il est devenu chef de quart, supervisant une vingtaine de personnes pendant la remise en état du terrain. À présent que la société est en train de passer à des activités de surveillance post-fermeture, il commencera à travailler ailleurs, conduisant des équipements lourds à Mary River à l'Île de Baffin, une mine à ciel ouvert qui se trouve dans les environs.

Lorsqu'il a commencé à travailler dans cette grande mine souterraine, il a été agréablement surpris de constater à quoi ressemblent ces mines que l'on a tendance à associer aux « tripes de l'enfer ». Daniel aime également beaucoup les environs, les couleurs de la terre, le paysage. Les paysages nocturnes l'empêchent parfois de dormir parce qu'il les trouve si beaux.

Daniel estime que l'une des choses les plus importantes à retenir quand

l'on travaille dans l'industrie minière, c'est l'importance de la sécurité. Il a suivi une formation en sécurité à la mine et applique cet apprentissage tous les jours, au travail et dans sa vie personnelle. Au travail, Daniel parle aux gens de la sécurité et montre aux autres employés les manières les plus sécuritaires de conduire les machines. Daniel a également reçu une formation en milieu de travail sur la conduite d'équipement lourd et les méthodes d'exploitation des mines souterraines.

La mine Nanisivik a toujours employé des Inuits de Arctic Bay, la communauté locale, et d'autres localités du Nunavut. Daniel espère que d'autres entreprises suivront cet exemple et embaucheront davantage d'employés inuits. Il avance également qu'il importe de fournir une formation aux communautés et aux personnes inuites afin qu'elles puissent profiter des occasions d'emploi que l'industrie minière peut offrir.



D. PROGRAMMES D'ÉDUCATION ET DE FORMATION

Building Environmental Aboriginal Human Resources (BEAHR), Aboriginal Learning Institute



Aperçu : Le projet BEAHR est le fruit d'un partenariat réussi entre le Conseil des ressources humaines autochtones (CRHA) et ECO Canada. Il fournit toute une gamme de programmes dans le secteur environnemental, y compris une formation et des occasions d'emploi.

Les certificats disponibles sont le programme de formation de contrôleur environnemental et celui d'auxiliaire en évaluation environnementale. Les deux programmes débutent par 15 jours axés sur les compétences de base et distribués en cinq modules : compétences essentielles; introduction au secteur environnemental; aptitudes techniques; santé et sécurité; connaissance locale. À la suite de ce cours d'initiation, les étudiants peuvent entreprendre les modules spécialisés

(réglementation et recherche liées au contrôle environnemental) et les modules d'auxiliaire en évaluation environnementale. On fait souvent appel aux contrôleurs environnementaux à diverses étapes de l'exploitation minière. Ils ont pour tâche d'observer l'environnement et l'effet des activités humaines et industrielles, puis de communiquer cette information aux divers intervenants. En plus des compétences de base requises pour toutes les carrières de contrôle environnemental, il existe deux domaines de spécialisation : la réglementation, qui consiste à surveiller les activités de l'industrie en vue de veiller à la conformité aux ententes sur l'utilisation des terrains et sur l'impact environnemental; et la recherche, soit le soutien aux techniciens et technologues pour la surveillance des divers facteurs sur l'environnement (c'est-à-dire compter les animaux, effectuer des levés ou de l'échantillonnage).

Caractéristiques

- Une approche pédagogique qui conjugue les connaissances traditionnelles et scientifiques à l'aide de méthodes

formelles et informelles

- Une participation très poussée de la communauté – la communauté prend les devants pour la présélection et la sélection des étudiants, la mobilisation des employeurs locaux ainsi que le choix des fournisseurs des cours de formation, des aînés et d'autres détenteurs des connaissances locales qui aident souvent les étudiants pendant les cours et pendant l'instruction sur le terrain
- Permet à la communauté de déterminer ses propres fournisseurs de formation (privés ou publics), l'emplacement, le calendrier et l'engagement des employeurs qui s'adaptent le mieux à ses besoins
- Pour être admissibles, les étudiants doivent avoir complété au moins la 8^e année

Pour plus d'information : www.beahr.com

Environmental Manager Assistant Program (EMAP)



Aperçu : Les buts du programme sont d'initier les étudiants aux activités de contrôle environnemental de manière positive afin de les encourager à obtenir un poste au niveau d'entrée ou à poursuivre une formation plus poussée vers une carrière dans le domaine; et de fournir des compétences au niveau débutant qui permettront aux étudiants d'obtenir des postes, tel celui d'auxiliaire aux travaux sur le terrain de contrôle environnemental, dans le secteur minier ou d'autres secteurs des ressources naturelles.

Il s'agit d'un programme pratique où les étudiants acquièrent les compétences nécessaires pour débiter dans des postes d'auxiliaire au contrôleur environnemental dans le domaine des ressources naturelles, y compris l'exploration et l'exploitation minière. Le programme est offert dans un camp d'été avec des tentes identiques à celles utilisées dans l'industrie pour que les étudiants puissent avoir une expérience réaliste des conditions de travail sur le terrain. Les étudiants obtiennent une formation en sécurité et des compétences en cartographie, en maniement de boussole, en SIG, en informatique, en archéologie.

La formation en contrôle environnemental constitue la principale partie du programme. Elle comprend une initiation au prélèvement de données et

d'échantillons, à l'échantillonnage de l'eau, à l'hydrologie, à la description des divers habitats (terrestre et aquatique), aux études sur la faune, à la protection environnementale et à la remise en état du site. Les cours sont offerts par divers professionnels des ressources naturelles ainsi que par des aînés des Premières Nations. Les étudiants acquièrent des compétences préparatoires au travail comme la gestion du temps, l'autoperfectionnement et la résolution de conflits. Les certificats obtenus par l'entremise du programme comprennent le Occupational First Aid Level 1 (premiers soins en milieu de travail – niveau 1) de WCB, l'autorisation de transport, la sensibilisation à la présence des ours, la sécurité en hélicoptère, le SIMDUT et le Environmental Monitor Assistant Certificate (certificat d'auxiliaire en contrôle environnemental) du NWCC.

Caractéristiques : Le programme se déroule entièrement sur le terrain dans un camp isolé et il est enseigné par des membres des Premières Nations et des professionnels de l'industrie. Un aîné des Premières Nations ou un professeur culturel réside sur le camp. Le programme est parrainé par le Smithers Exploration Group et par la province de la Colombie-Britannique.

Pour plus d'information : www.nwcc.bc.ca

8. PRATIQUES EXEMPLAIRES DE RECRUTEMENT ET DE MAINTIEN DES EFFECTIFS

A. PERFECTIONNEMENT DES COMPÉTENCES

Le perfectionnement des compétences est un élément essentiel pour satisfaire les demandes futures du marché du travail dans le secteur minier. Au fil de la dernière décennie, l'industrie minière canadienne a multiplié les occasions d'apprentissage afin que les gens acquièrent les compétences recherchées par l'industrie. Cela a nécessité l'élaboration de programmes d'éducation liés aux disciplines minières dans des collèges communautaires et universités ainsi que des programmes de formation personnalisés administrés par les institutions de développement économique et de ressources humaines appartenant aux Autochtones.

Un projet récemment approuvé dans le territoire du Yukon illustre les éléments d'un projet de « perfectionnement des compétences ». Le projet comprend de nombreux partenaires gouvernementaux et non gouvernementaux. Dans le cadre de cette initiative, la Yukon Mine Training Association (YMTA) a constitué un partenariat avec Ressources humaines et Développement des compétences

Canada, Affaires indiennes et du Nord Canada, le gouvernement du Yukon, l'industrie et les communautés autochtones ainsi que d'autres organisations non gouvernementales en vue d'élaborer et de mettre en œuvre le projet « Partnership, People, and Production : Get into It ». Grâce à ce projet, les Autochtones pourront acquérir les compétences nécessaires pour réussir dans l'industrie minière et d'autres secteurs liés aux ressources au Yukon. (Voir www.yukonminetraining.com)

Ce projet qui a lieu au Yukon est un excellent modèle pour d'autres ententes de partenariat inclusives et administrées par les communautés autochtones proprement dites. Au fil de la dernière décennie, les communautés autochtones sont devenues extrêmement efficaces pour ce qui est de tirer parti des ressources et de travailler directement avec l'industrie pour mettre au point des stratégies concrètes et axées sur les résultats en matière de perfectionnement des compétences et d'emploi.

B. OBSERVATION AU TRAVAIL

L'observation devient de plus en plus reconnu et encouragé dans le secteur minier. Plusieurs communautés et entreprises du secteur privé ont établi des occasions d'observation sur les lieux de travail. Dans bien des cas, l'observation est une



pratique officieuse mais elle est reconnue comme un élément qui pourrait être essentiel pour informer les jeunes des occasions qui leur sont offertes ainsi que pour sensibiliser les gens en général à propos de ces débouchés. Les organisations autochtones intéressées à établir des initiatives d'observation au travail pourraient songer à élaborer des stratégies en commun avec des représentants clés de l'industrie. Ce n'est là qu'un exemple d'initiative que les communautés peuvent concevoir et mettre au point conformément à leurs besoins et aspirations en vue d'accroître la sensibilisation et l'intérêt des gens à propos des occasions de carrière dans le secteur minier.

C. PROGRAMMES DE MENTORAT

Le mentorat est une technique éprouvée au Canada pour ce qui est d'améliorer l'employabilité des travailleurs et le perfectionnement des compétences. Les responsables du développement des ressources humaines autochtones le recommande comme moyen d'augmenter les niveaux de compétence, par l'entremise de mentors autochtones qui guident les personnes débutant sur le marché du travail. Il ne s'agit pas seulement d'une occasion pour les nouveaux employés d'apprendre en milieu de travail, mais également de faire part de leurs inquiétudes et d'obtenir des conseils de personnes qui évoluent dans cet environnement de travail donné. Le Conseil RHiM administre également un programme de mentorat virtuel à l'intention des étudiants du postsecondaire et des employés des mines. (www.unecarrieredansles-mines.ca)

D. MAÎTRISER L'INCLUSION AUTOCHTONE DANS LE SECTEUR MINIER

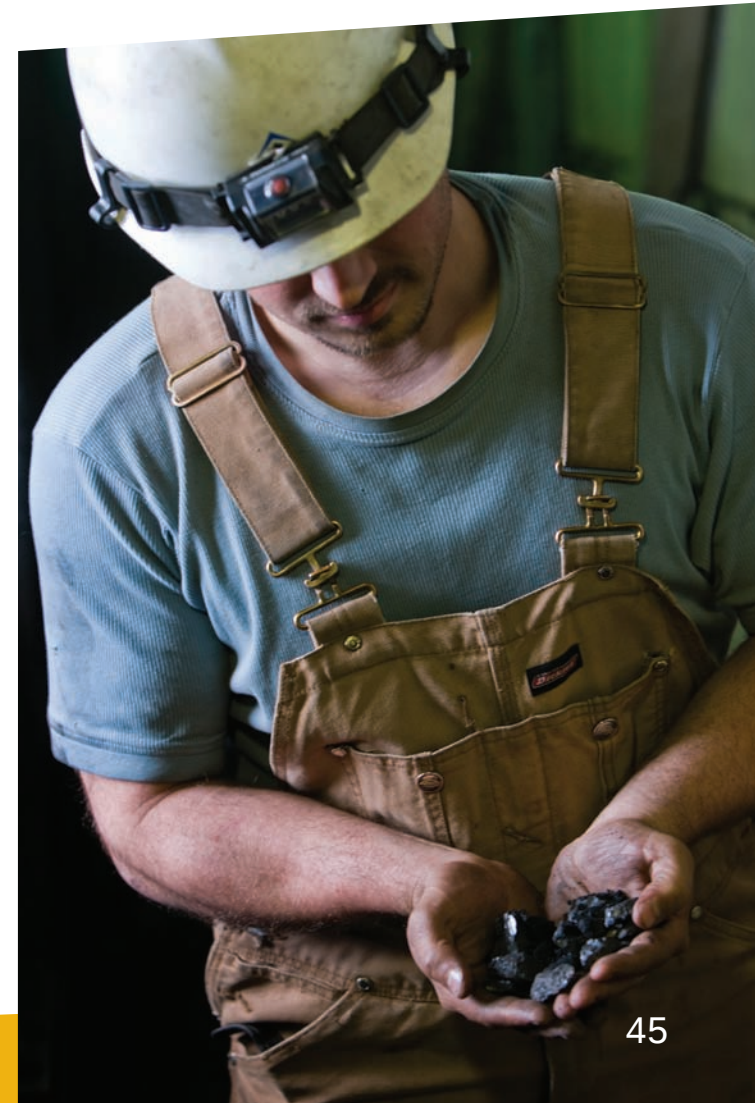
Le marché se refermant davantage de nos jours, il importe que le secteur minier adapte efficacement ses approches en ce qui a trait à l'attraction, au recrutement et au maintien en poste des Autochtones. L'industrie reconnaît de plus en plus qu'il faut améliorer l'accès à la main-d'œuvre autochtone et qu'il faut mieux desservir et intégrer celle-ci. La mise en place de stratégies concrètes est nécessaire. La pratique exemplaire préconisée en matière de recrutement et de maintien des effectifs autochtones consiste à garantir le caractère inclusif de la main-d'œuvre et l'implantation de politiques fondées sur des approches culturelles appropriées. Pour mieux attirer, recruter et maintenir la main-d'œuvre, les spécialistes en ressources humaines et les organisations en développement de l'emploi devraient collaborer avec les employeurs du secteur minier à mettre à jour les politiques et pratiques de ressources humaines.

À ce propos, la ressource *Maîtriser l'intégration des Autochtones dans le secteur minier se révèle utile*. Produite par le Conseil RHiM et le Conseil des ressources humaines autochtones, elle comprend cinq modules :

- Le plan de mise en œuvre
- Le juste retour des choses : de l'exclusion à l'intégration

- La communication interculturelle
- Recrutement, maintien en emploi et avancement
- Partenariats et alliances

Conseil des ressources humaines autochtones :
www.aboriginalhr.ca



E. CONFÉRENCES ET SALONS DE L'EMPLOI

Les communautés autochtones et les sociétés minières ont collaboré ensemble de bien des manières. L'un des meilleurs moyens de s'impliquer auprès des associations minières et d'autres intervenants de l'industrie est de participer à un certain nombre d'événements qui se déroulent chaque année à l'échelle internationale, nationale et régionale. Assister à des conférences annuelles nationales et régionales sur le secteur minier peut être un bon point de départ pour les communautés désireuses d'en savoir davantage sur l'industrie minière et sur la manière d'y participer. On peut trouver des informations sur les principales conférences nationales dans les sites Web des associations nationales suivantes :

Canadian Aboriginal Minerals Association : www.aboriginalminerals.com

Association minière du Canada (AMC) : www.mining.ca

Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs (ACPE) : www.pdac.com

Institut canadien des mines, de la métallurgie et du pétrole (ICM) : www.cim.org

9. RESSOURCES CLÉS

A. L'ESSENTIEL DES MINES : UN PROGRAMME DE FORMATION SUR L'EMPLOYABILITÉ DESTINÉ AUX AUTOCHTONES

L'Essentiel des mines est un programme de préparation au travail destiné aux Autochtones qui souhaitent explorer les débouchés offerts dans le secteur minier. Il porte sur les compétences essentielles et les compétences préparatoires au travail nécessaires pour l'obtention d'un poste de niveau d'entrée dans l'industrie. La matière est enseignée

au moyen d'exemples concrets et de méthodes autochtones traditionnelles. Ce programme constitue le premier pas d'un cheminement de carrière valorisant. Pour en apprendre davantage, visitez le www.portailminierautochtone.ca.

B. RÉSEAU DE L'ÉDUCATION AUTOCHTONE DANS LE SECTEUR MINIER

Le réseau de l'éducation autochtone dans le secteur minier est un groupe réunissant des enseignants, des membres de l'industrie, des communautés autochtones et d'autres parties intéressées à améliorer les perspectives et les



résultats positifs en éducation des apprenants autochtones en vue de l'obtention d'un emploi. Pour joindre le réseau, visitez le www.aboriginalmining.ca/fr.

C. GUIDE SUR L'EXPLORATION ET L'EXPLOITATION MINIÈRES POUR LES COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES

Ce guide exhaustif sur le cycle minier fournit des renseignements de base sur les différentes étapes, de l'exploration préliminaire à la fermeture d'une mine en passant par les processus réglementaires, les impacts possibles et les occasions d'emploi. Il cite des expériences positives vécues par les communautés et fournit des exemples de partenariats réussis avec les sociétés minières. (www.nrcan.gc.ca/minerals-metals/sites/www.nrcan.gc.ca/minerals-metals/files/files/pdf/abor-auto/mining-guide-fra.pdf)

D. EXPLOREZ VOS RESSOURCES

Explorez vos ressources consiste en une marque et une série de produits de sensibilisation aux carrières conçues par le Conseil RHiM. La licence de la marque peut être octroyée aux organisations provinciales, territoriales et régionales.

Le site Web fournit une foule d'information sur les carrières, la formation, l'éducation et les employeurs. Il met en relief l'importance du secteur

minier pour le Canada. Les ressources comprennent le Bureau des conférenciers, une trousse à outils pour les conférenciers, le programme de Mentor Virtuel de l'industrie minière, des outils d'auto-évaluation et une vidéothèque. Les profils et les témoignages de personnes employées dans le secteur sont également intéressants. (www.unecarrieredanslesmines.ca)

E. VIDÉO D'INFORMATION MINIÈRE : NOTRE COMMUNAUTÉ... NOTRE AVENIR : EXPLOITATION MINIÈRE ET COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES

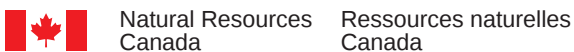
Il s'agit d'une vidéo qui explique la séquence minière en six modules, de la cartographie géologique et de l'exploration préliminaire jusqu'à la fermeture d'une mine et la remise en état du terrain en passant par l'aménagement de la mine. Il peut être visionné en français, ojibwa, cri, oji-cri et anglais. (www.nrcan-rncan.gc.ca/mms-smm/abor-auto/min-min-fra.htm)

F. TROUSSE DE RECHERCHE D'EMPLOI POUR LES JEUNES AUTOCHTONES

Produite par Affaires autochtones et Développement du Nord Canada (AADNC) dans le cadre de sa stratégie d'emploi des jeunes, cette trousse à outils vise à aider les jeunes à chercher et à trouver le bon emploi. On y retrouve des

informations sur les aspects élémentaires d'une demande d'emploi, des conseils utiles en lien avec le premier jour au travail et la manière de faire bonne impression, ainsi que des exercices permettant aux jeunes d'explorer leur propre personnalité, leurs compétences et leurs talents. La trousse fournit également des informations pratiques sur des occasions d'emploi dans une diversité de secteurs, dont le secteur minier. Elle représente un excellent outil pour les jeunes désireux de rejoindre la population active. On obtient la trousse en ligne sur le site Web d'AADNC : www.aadnc-aandc.gc.ca/fra.

Le Conseil RHIM a préparé cette publication grâce à l'engagement et au soutien d'un comité consultatif. Nous tenons à remercier ces organisations de leur contribution..



Les opinions et les interprétations figurant dans cette publication sont celles de leur auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

Tous droits réservés © 2012
Conseil de ressources humaines de l'industrie minière (RHIM)

L'utilisation de toute partie de cette publication, qu'elle soit reproduite, entreposée dans un système d'extraction, ou transmise sous toute forme ou de toute manière (y compris par voie électronique, procédé mécanique ou photographique, par photocopie ou autre mode d'enregistrement) sans la permission écrite au préalable du Conseil RHIM constitue une atteinte à la loi sur le droit d'auteur.

Pour obtenir d'autres renseignements, veuillez communiquer avec :

Conseil de ressources humaines de l'industrie minière
260, chemin Hearst, bureau 401
Kanata (Ontario) K2L 3H1
Tél. : (613) 270-9696
Télec. : (613) 270-9399
Courriel : research@mihr.ca

Ou visiter :
www.conseilrhim.ca
www.portailautochtoneminier.ca

Cette publication a été révisée juillet 2013



ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE DU SECTEUR MINIER



ÉDUCATION ET EMPLOI



MÉTIERS ET PROFESSIONS DU SECTEUR MINIER



MÉTIERS ET PROFESSIONS DU SECTEUR MINIER

La liste suivante illustre les diverses phases du cycle où il existe diverses occasions d'emploi dans le secteur minier. Elle précise également le niveau d'études et/ou de formation sur le tas qu'il faut avoir pour pouvoir opter à un emploi. Il est important de noter que l'expérience de travail connexe peut également être un atout, voire pourrait être exigée, suivant les pratiques d'embauche de chacune des sociétés minières. Veuillez communiquer avec les sociétés de votre région pour obtenir davantage de précisions.

OCCASIONS D'EMPLOI	ÉDUCATION/ FORMATION PRATIQUE (STANDARD)	PROFIL DÉCRIT DANS ¹ LE GUIDE	EXPLORA-TION	AMÉNAG-MENT	EXPLOITA-TION	FERME-TURE/ REMISE EN
ADMINISTRATEURS ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN						
Personnel comptable	Diplôme en comptabilité			X	X	X
Garde de sécurité	12 ^e année		X*	X	X	X
Adjoint administratif	12 ^e année			X	X	X
Fournisseur de l'hébergement	Communiquez avec l'employeur + formation pratique		X	X	X	X
Services de blanchissage	10 ^e année		X	X	X	
Maintenance/soutien à l'aéroport	12 ^e année		X	X	X	
Traiteur/traitresse	Cours en préparation d'aliments		X	X	X	X

¹ Le guide sur les ressources humaines de l'industrie minière à l'intention des communautés autochtones

OCCASIONS D'EMPLOI	ÉDUCATION/ FORMATION PRATIQUE (STANDARD)	PROFIL DÉCRIT DANS LE GUIDE	EXPLORATION	AMÉNAGEMENT	EXPLOITATION	FERMETURE/ REMISE EN
Chef cuisinier/ cuisinière	Diplôme		X	X	X	X
Personnel de cuisine	Cours en préparation d'ailments		X	X	X	X
Personnel administratif	Diplôme			X	X	X
Acheteur/acheteuse	12 ^e année			X	X	X
Comptable	Diplôme			X	X	X
Comptable de coût de revient	Diplôme			X	X	X
Expéditeur/expéditrice	Communiquez avec l'employeur + formation pratique		X	X	X	X
Commis aux RH	Diplôme			X	X	X
Spécialiste des RH	Certificat/diplôme			X	X	X
Administrateur/ administratrice des RH	Diplôme			X	X	X
Commis à la paye	Diplôme			X	X	
Commis à l'approvisionnement	12 ^e année			X	X	X
Réceptionniste	Certificat/diplôme			X	X	
Administrateur principal/ administratrice principale de réseau	Diplôme			X	X	
Commis aux voyages	12 ^e année			X	X	
Commis aux entrepôts	12 ^e année			X	X	

OCCASIONS D'EMPLOI	ÉDUCATION/ FORMATION PRATIQUE (STANDARD)	PROFIL DÉCRIT DANS LE GUIDE	EXPLORA-TION	AMÉNAG-MENT	EXPLOITA-TION	FERME-TURE/ REMISE EN
Préposé(e) aux soins/ services paramédicaux	Diplôme		X	X	X	X
Adjoint(e) au médecin	Diplôme			X	X	X
Spécialiste en sécurité	Diplôme			X	X	X
Concierge	Formation en matières dangereuses		X	X	X	X
Ouvrier/ouvrière d'entrepôt	12 ^e année	Profil décrit		X	X	

GESTIONNAIRES

Directeur général/ directrice générale	Diplôme		X	X	X	X
Gestionnaire de l'environnement	Diplôme			X	X	X
Gestionnaire des ressources humaines	Diplôme	Profil décrit		X	X	X
Gestionnaire à l'administration	Diplôme			X	X	X
Gestionnaire des affaires publiques et internes	Diplôme		X	X	X	X
Gestionnaire financier	Diplôme			X	X	
Gestionnaire à la commercialisation	Diplôme			X	X	
Chef d'usine	Diplôme			X	X	
Chef de camp	Expérience préalable		X	X	X	X

OCCASIONS D'EMPLOI	ÉDUCATION/ FORMATION PRATIQUE (STANDARD)	PROFIL DÉCRIT DANS LE GUIDE	EXPLORA-TION	AMÉNAG-MENT	EXPLOITA-TION	FERME-TURE/ REMISE EN
Gestionnaire des services de protection	Diplôme			X	X	X
Gestionnaire de la sécurité	Diplôme			X	X	X
Directeur/directrice de mine	Diplôme			X	X	

SUPERVISEURS ET COORDONNATEURS/SUPERVISEURES ET COORDONNATRICES

Une expérience professionnelle préalable est requise

Coordonnateur/ coordonnatrice des relations avec les employés	Diplôme			X	X	
Superviseur(e) de la TI	Diplôme			X	X	
Coordonnateur/ coordonnatrice à la formation	Diplôme			X	X	
Coordonnateur/ coordonnatrice des RH	Diplôme			X	X	X
Surintendant(e) de la gestion du matériel	Diplôme			X	X	
Surintendant(e) des mines	Diplôme			X	X	
Superviseur(e) de la production	Certification			X	X	
Superviseur(e) du forage et des explosions	Certification			X	X	
Superviseur(e) général(e)	Diplôme			X	X	
Superviseur(e) de l'usine	Diplôme			X	X	

OCCASIONS D'EMPLOI	ÉDUCATION/ FORMATION PRATIQUE (STANDARD)	PROFIL DÉCRIT DANS LE GUIDE	EXPLORA-TION	AMÉNAG-MENT	EXPLOITA-TION	FERME-TURE/ REMISE EN
Superviseur(e) mécanicien(ne)	Diplôme				X	X
Superviseur(e) des services du site	Diplôme			X	X	
Contremaître	Diplôme			X	X	
Superviseur(e) principal(e) de la sécurité	Diplôme			X	X	X
Agent(e) de liaison avec les Autochtones	12 ^e année		X	X	X	X
Coordonnateur/ coordonnatrice des services environnementaux	Diplôme				X	X
Coordonnateur/ coordonnatrice des communications	Diplôme		X	X	X	X
Coordonnateur/ coordonnatrice de la prospection de clientèle	Diplôme		X	X	X	
Coordonnateur/ coordonnatrice en santé et sécurité	Certificat/Diplôme	Profil décrit		X	X	
Superviseur(e) de la maintenance	Diplôme			X	X	
OPÉRATEURS/OPÉRATRICES						
Opérateur/opératrice de puits	Formation sur le tas			X	X	

OCCASIONS D'EMPLOI	ÉDUCATION/ FORMATION PRATIQUE (STANDARD)	PROFIL DÉCRIT DANS LE GUIDE	EXPLORA-TION	AMÉNAG-MENT	EXPLOITA-TION	FERME-TURE/ REMISE EN
Opérateur/opératrice du forage de production	12 ^e année + formation pratique			X	X	
Opérateur/opératrice des installations d'échantillonnage industriel	12 ^e année + formation pratique			X	X	
Opérateur/opératrice de la salle de contrôle centrale	12 ^e année + formation pratique				X	
Opérateur/opératrice de la maintenance générale et de l'égouttage mécanique	12 ^e année + formation pratique				X	
Préposé(e) au laboratoire	12 ^e année + formation pratique				X	
Préposé(e) au recouvrement	12 ^e année				X	
Conducteur/ conductrice d'équipement lourd	Permis de conduire pour véhicules utilitaires + certificat de conducteur d'équipement lourd	Profil décrit	X	X	X	X
Conducteur/conductrice de véhicule de transport des marchandises	Permis de conduire pour véhicules utilitaires + formation pratique		X	X	X	X
Pilote d'hélicoptère/ aéronef	Licence de pilote commercial		X	X	X	X
Opérateur/opératrice de grue	Certificat de conducteur d'équipement lourd			X	X	X

OCCASIONS D'EMPLOI	ÉDUCATION/ FORMATION PRATIQUE (STANDARD)	PROFIL DÉCRIT DANS LE GUIDE	EXPLORA-TION	AMÉNAG-MENT	EXPLOITA-TION	FERME-TURE/ REMISE EN
Conducteur/ conductrice de camion-citerne (carburant)	Permis de conduire pour véhicules utilitaires + formation pratique			X	X	X
Conducteur/ conductrice de niveleuse	Certificat de conducteur d'équipement lourd + formation pratique			X	X	X
Conducteur/ conductrice de tracteur	Permis de conduire pour véhicules utilitaires + formation pratique			X	X	X
Opérateur/opératrice de chargeuse	Certificat de conducteur d'équipement lourd + formation pratique			X	X	X
Camionneur/ camionneuse	Permis de conduire pour véhicules utilitaires + formation pratique			X	X	X
Conducteur/ conductrice de chargeuse à pelle et de perche	Certificat de conducteur d'équipement lourd + formation sur pratique			X	X	

TECHNICIENS/TECHNICIENNES

Technicien(ne) de laboratoire	Diplôme	Profil décrit	X		X	X
Spécialiste/ technicien(ne) en TI	Diplôme			X	X	
Foreur/foreuse	12 ^e année + formation pratique	Profil décrit	X	X	X	

OCCASIONS D'EMPLOI	ÉDUCATION/ FORMATION PRATIQUE (STANDARD)	PROFIL DÉCRIT DANS LE GUIDE	EXPLORA-TION	AMÉNAG-MENT	EXPLOITA-TION	FERME-TURE/ REMISE EN
Auxiliaire de forage	12 ^e année		X	X	X	
Boutefeu(e)	12 ^e année + formation pratique	Profil décrit		X	X	
Expert(e) en démolition	Diplôme + formation pratique + formation en matières et marchandises dangereuses			X	X	X
Fabricant d'explosifs	Formation en matières et en marchandises dangereuses + formation pratique			X	X	
Adjoint(e) au fabricant d'explosifs	Formation en matières et en marchandises dangereuses + formation pratique			X	X	
Mineur/mineuse	10 ^e année + formation pratique			X	X	
Manutentionnaire de carburant	Formation en matières et marchandises dangereuses/cours de mécanicien pétrolier		X	X	X	X
Ouvrier/ouvrière	10 ^e année	Profil décrit	X	X	X	X
Manutentionnaire des matériaux	12 ^e année	Profil décrit		X	X	
Photographe	Diplôme			X	X	X

OCCASIONS D'EMPLOI	ÉDUCATION/ FORMATION PRATIQUE (STANDARD)	PROFIL DÉCRIT DANS LE GUIDE	EXPLORA-TION	AMÉNAG-MENT	EXPLOITA-TION	FERME-TURE/ REMISE EN
Agronome (spécialiste en agriculture)	Diplôme		X			X
Ingénieur(e) de l'usine de traitement principale	Diplôme				X	
Biologiste	Diplôme		X			X
Contrôleur/ contrôleuse environnemental(e)	Diplôme	Profil décrit		X	X	
Coordonnateur/ coordonnatrice des services environnementaux	Diplôme ou expérience	Profil décrit	X	X	X	X
Spécialiste en environnement	Diplôme			X	X	X
Technicien(ne) en environnement	Diplôme				X	
Échantillonneur/ échantillonneuse d'eau	12 ^e année	Profil décrit	X	X	X	X
Ingénieur(e) chimique	Diplôme		X	X	X	
Ingénieur(e) civil(e)	Diplôme	Profil décrit		X	X	X
Ingénieur(e) électricien(ne)	Diplôme	Profil décrit		X	X	
Ingénieur(e) en géologie	Diplôme	Profil décrit	X	X	X	X
Ingénieur(e) en mécanique	Diplôme	Profil décrit		X	X	
Ingénieur(e) métallurgiste	Diplôme	Profil décrit		X	X	
Ingénieur(e) des mines	Diplôme	Profil décrit		X	X	

OCCASIONS D'EMPLOI	ÉDUCATION/ FORMATION PRATIQUE (STANDARD)	PROFIL DÉCRIT DANS LE GUIDE	EXPLORA-TION	AMÉNAG-MENT	EXPLOITA-TION	FERME-TURE/ REMISE EN
Ingénieur(e) de procédés	Diplôme		X	X	X	
Technicien(ne) des mines	Diplôme	Profil décrit		X	X	
Technicien(ne) en gestion des eaux	Diplôme				X	X
Géochimiste	Diplôme	Profil décrit	X	X	X	
Géologue	Diplôme	Profil décrit	X	X	X	
Géophysicien(ne)	Diplôme	Profil décrit	X	X	X	
Hydrogéologue	Diplôme		X	X	X	
Métallurgiste	Diplôme			X	X	
Auxiliaire aux travaux	10 ^e année + formation pratique		X	X	X	
Prospecteur/ prospectrice	12 ^e année + formation pratique	Profil décrit	X			
Échantillonneur/ échantillonneuse	10 ^e année + formation pratique		X	X	X	
Spécialiste en aménagement paysager	Diplôme					X
Planteur/planteuse d'arbre	Expérience					X
Technicien(ne) des mines	Diplôme			X	X	
Jalonneur/ jalonneuse de claim	12 ^e année + formation pratique		X			
Déboiseur/déboiseuse de sentiers	12 ^e année + formation pratique	Profil décrit	X			

OCCASIONS D'EMPLOI	ÉDUCATION/ FORMATION PRATIQUE (STANDARD)	PROFIL DÉCRIT DANS LE GUIDE	EXPLORATION	AMÉNAGEMENT	EXPLOITATION	FERMETURE/ REMISE EN
Monteur/monteuse d'éléments en acier de construction	12 ^e année + certification professionnelle			X	X	
Arpenteur/arpenteuse (topographe)	Certificat/Diplôme	Profil décrit			X	
Technicien(ne) des levés topographiques	Diplôme				X	
Ébéniste	12 ^e année + certification professionnelle		X	X	X	
Mécanicien(ne) diesel	12 ^e année + certification professionnelle			X	X	
Technicien(ne) en dessin	Diplôme		X	X	X	
Électricien(ne)	Certification professionnelle		X			
Technicien(ne) de SIG	Diplôme	Profil décrit		X	X	
Électricien(ne) haute tension	12 ^e année + certification professionnelle				X	
Technicien(ne) de l'instrumentation	Diplôme			X	X	
Machiniste	12 ^e année + certification professionnelle	Profil décrit		X	X	

OCCASIONS D'EMPLOI	ÉDUCATION/ FORMATION PRATIQUE (STANDARD)	PROFIL DÉCRIT DANS LE GUIDE	EXPLORATION	AMÉNAGEMENT	EXPLOITATION	FERMETURE/ REMISE EN
Mécanicien(ne)	12 ^e année + certification professionnelle		X	X	X	X**
Mécanicien(ne) de chantier	12 ^e année + certification professionnelle	Profil décrit			X	X**
Tuyauteur/tuyauteuse	12 ^e année + certification professionnelle			X	X	X**
Plombier/plombière	12 ^e année + certification professionnelle			X	X	X**
Soudeur/soudeuse	12 ^e année + certification professionnelle			X	X	X**

*Nécessaire pour l'industrie de l'or et du diamant

** Poste requis pendant une certaine période après la fermeture et remise en état de service de la mine



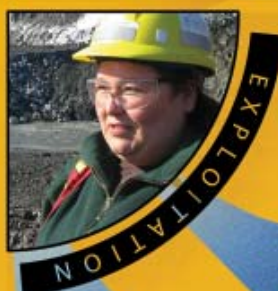
Canada

Financé en partie par le gouvernement du Canada



ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE DU SECTEUR MINIER

ÉDUCATION ET EMPLOI



CONTACTS ET RESSOURCES



CONTACTS ET RESSOURCES

ASSOCIATIONS ET ORGANISATIONS NATIONALES

CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES DE L'INDUSTRIE MINIÈRE (RHIM)

Kanata (Ontario)

Tél. : 613-270-9696

www.conseilRHiM.ca

www.explorezvosressources.ca

www.portailminierautochtone.ca

Le RHIM est un chef de file reconnu pour l'élaboration de solutions destinées à relever les défis qui confrontent l'industrie minière au niveau des ressources humaines. Le RHIM contribue à la force, à la compétitivité et à la viabilité de l'industrie minière canadienne en collaborant avec toutes les communautés d'intérêts s'impliquant dans le développement et la mise en œuvre de solutions destinées à relever les défis nationaux qui confrontent l'industrie minière au niveau des ressources humaines.

L'ASSOCIATION MINIÈRE DU CANADA (AMC)

Ottawa (Ontario)

Tél. : 613-233-9391

www.mining.ca

L'Association minière du Canada est une organisation nationale de l'industrie minière canadienne. Ses membres sont des sociétés minières consacrées à l'exploration et à l'exploitation minières, ainsi qu'aux activités de fusion, d'affinage et de demi-transformation. La mission de l'AMC consiste à promouvoir, grâce à l'intervention collective de ses membres, la croissance et le développement de l'industrie minière et de la transformation des métaux. L'AMC travaille en étroite

collaboration avec des groupes provinciaux et autres groupes de l'industrie partout au Canada et dans d'autres pays. En 2004, elle a lancé « Vers le développement minier durable », une initiative d'intendance qui vise à maintenir le rôle de l'industrie comme intervenant économique de première file en renforçant la confiance du public dans sa capacité de gérer les enjeux environnementaux et sociaux importants pour les Canadiens. L'AMC fournit des renseignements à propos de l'industrie minière aux médias ainsi qu'aux écoles et aux bibliothèques.

ASSOCIATION CANADIENNE DES PROSPECTEURS ET ENTREPRENEURS (PDAC)

Toronto (Ontario)
Tél. : 416-362-1969
www.pdac.ca

L'Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs est une organisation nationale qui compte plus de 7 000 membres représentant toute la gamme d'entreprises et de personnes travaillant à l'exploration et à la mise en valeur des mines. La raison d'être de la PDAC consiste à protéger et à promouvoir les intérêts du secteur de l'exploration minière du Canada et à assurer une industrie minière musclée au Canada; elle encourage l'adoption des normes les plus rigoureuses en ce qui a trait aux pratiques techniques, environnementales et sociales ainsi qu'aux pratiques en matière de sécurité au Canada et à l'échelle internationale. La PDAC encourage activement une participation accrue des Autochtones dans l'industrie minière ainsi qu'une meilleure compréhension et coopération entre les communautés autochtones et les entreprises d'exploration et d'exploitation minières.

ASSOCIATION CANADIENNE DES INTÉRÊTS AUTOCHTONES DE L'INDUSTRIE MINÉRALE (CAMA)

Toronto (Ontario)
www.aboriginalminerals.com

La CAMA, organisation autochtone à but non lucratif, favorise le développement économique des communautés autochtones, la gestion des ressources minérales ainsi que la protection de l'environnement. En négociant des partenariats avec des entreprises d'exploration et d'exploitation minières, les communautés autochtones peuvent atteindre une autonomie économique. L'adhésion à l'association offre des occasions de réseautage avec des représentants de l'industrie minière et les communautés autochtones. La CAMA organise régulièrement des conférences et autres activités pouvant intéresser les communautés participant au secteur minier.

INSTITUT CANADIEN DES MINES, DE LA MÉTALLURGIE ET DU PÉTROLE (ICM)

Montréal (Québec)

Tél. : 514-939-2710

www.cim.org

L'Institut canadien des mines, de la métallurgie et du pétrole est une société technique de professionnels des industries canadiennes des minéraux, des métaux et de l'énergie. L'Institut est une tribune pour la collaboration et le partage du savoir, qui offre des occasions d'apprentissage et de perfectionnement professionnel et encourage une culture de la réussite.

CANADIAN DIAMOND DRILLING ASSOCIATION (CDDA)

North Bay (Ontario)

Tél. : 705-476-6992

www.canadiandrilling.com

La CDDA soutient l'industrie minière canadienne en fournissant des équipements de forage ainsi que des services de représentation. La CDDA exerce des pressions sur le gouvernement pour le compte de l'industrie et maintient les entreprises au courant des changements au niveau de la réglementation. L'association cerne les domaines de l'industrie qui ont besoin de recherche et de développement plus poussés et facilite le réseautage de ce milieu industriel à l'échelle mondiale.

ASSOCIATION CANADIENNE DE RÉHABILITATION DES SITES DÉGRADÉS (ACRSD)

Tél. : 403-289-9435

www.clra.ca

L'Association canadienne de réhabilitation des sites dégradés (ACRSD) est une organisation à but non lucratif consacrée à la remise en état de terrains dégradés tels les anciens complexes miniers à ciel ouvert. Les membres effectuent des recherches sur les problèmes et solutions de réhabilitation des sites et l'Association leur offre la possibilité de publier ces informations. L'Association encourage l'action après les étapes de la recherche afin de prendre des mesures pratiques pour la réhabilitation des terrains et offre des récompenses pour les importantes réalisations à ce chapitre.

CENTRE CANADIEN DE LA TECHNOLOGIE DES MINÉRAUX ET DE L'ÉNERGIE (CANMET)

Direction de la technologie et des mines CANMET

Ottawa (Ontario)

Tél. : 613-995-4088

www.rncan.gc.ca/mineraux-metaux/technologie-materiaux/4052

La direction de la technologie et des mines CANMET est une branche de science et technologie de Ressources naturelles Canada. La direction comprend deux laboratoires, le Laboratoire des mines et des sciences minérales et le Laboratoire de la technologie des matériaux. Le premier fournit des recherches et des conseils scientifiques aux sociétés minières et minérales ainsi qu'aux ministères chargés de les réglementer. Le second met au point des technologies pour améliorer les procédés de production des métaux.

CANADIAN MINING INDUSTRY RESEARCH ORGANIZATION (CAMIRO)

Sudbury (Ontario)

Tél. : 705-673-6595

www.camiro.org

La CAMIRO est une organisation à but non lucratif qui gère des recherches minières en collaboration, et qui est dotée par des membres de l'industrie minière agissant à titre bénévole. Les trois domaines de recherche de CAMIRO sont l'exploration, l'exploitation minière et la transformation métallurgique. Les recherches de chacun des services améliorent la technologie et l'efficacité, contribuant par là à la sécurité, aux retombées, à la capacité de concurrence et à la croissance de l'industrie minière canadienne.

ASSOCIATION CHARBONNIÈRE CANADIENNE

Calgary (Alberta)

Tél. : 403-262-1544, 1-800-910-2625

www.coal.ca

L'Association charbonnière canadienne fait autorité comme porte-parole des enjeux du domaine du charbon et encourage l'utilisation du charbon en tant que source d'énergie écologique et économique. Les membres comprennent des sociétés consacrées à l'exploration, à la mise en valeur, à l'extraction, au transport et à l'utilisation du charbon. L'Association invite les membres à participer au dialogue et les divers points de vue ainsi obtenus sont coordonnés et diffusés publiquement au gouvernement et dans les médias en vue de tenter de modifier les perceptions du public à l'égard du charbon.

ASSOCIATIONS ET ORGANISATIONS PROVINCIALES ET TERRITORIALES

MINING ASSOCIATION OF BRITISH COLUMBIA (MABC)

Vancouver (Colombie-Britannique)

Tél. : 604-681-4321

www.mining.bc.ca



La Mining Association of BC représente les producteurs de minéraux et de charbon ainsi que les sociétés consacrées à l'exploration, au développement et à la fusion de matériaux au sein de la province de la Colombie-Britannique. Son rôle principal consiste à présenter les informations de l'industrie au gouvernement de la C.-B. afin d'encourager des politiques menant à une industrie minière plus musclée. Les objectifs de la politique comprennent le développement durable et l'inclusion des communautés des Premières nations dans le développement des ressources.

ASSOCIATION FOR MINERAL EXPLORATION BRITISH COLUMBIA (AME BC)

Vancouver (Colombie-Britannique)

Tél. : 604-689-5271

www.amebc.ca



L'AME BC favorise l'exploration et l'exploitation minières responsables sur le plan écologique en Colombie-Britannique. Ses membres sont des entreprises et des personnes s'intéressant au secteur des ressources non renouvelables. Son plan stratégique quinquennal, créé en 2007, se donne pour priorité le besoin de faire pression auprès du gouvernement afin d'avoir un accès fiable aux terres et d'encourager l'exploration. Une autre priorité réside dans la nécessité d'une plus grande responsabilité des entreprises au sein de l'industrie.

ALBERTA CHAMBER OF RESOURCES

Edmonton (Alberta)
Tél. : 780-420-1030
www.acr-alberta.com



L'Alberta Chamber of Resources est un groupe d'organisations consacrées au développement structuré des ressources minérales de l'Alberta. La chambre a joué un rôle clé pour sensibiliser les gouvernements et le public à propos des enjeux touchant les ressources qui sont importantes pour le mieux-être économique, social et environnemental de l'Alberta.

SASKATCHEWAN MINING ASSOCIATION (SMA)

Regina (Saskatchewan)
Tél. : 306-757-9505
www.saskmining.ca



La raison d'être de la SMA consiste à encourager et à préserver l'industrie minière de la Saskatchewan. Elle assure la liaison avec le gouvernement au nom de l'industrie. La sensibilisation du public à des pratiques minières durables constitue une priorité et l'Association mène ses propres études sur les questions pertinentes à l'industrie.

MINING ASSOCIATION OF MANITOBA

Winnipeg (Manitoba)
Tél. : 204-989-1890
www.mines.ca



La Mining Association of Manitoba informe ses membres à propos des politiques publiques pertinentes au secteur minier, tout en tâchant d'avoir une influence sur les politiques par le biais des rôles qu'il lui appartient de jouer au niveau des processus de réglementation et d'octroi des licences. L'Association s'attache à veiller à la clarté juridique et à l'efficacité des lois et des processus liés au secteur minier. L'accent est également placé sur la sécurité au travail dans le secteur minier et l'Association dispose d'un service spécialement consacré à la prévention des blessures au travail et à aider les membres blessés à obtenir des indemnités.

ONTARIO MINING ASSOCIATION (OMA)

Toronto (Ontario)
Tél. : 416-364-9301
www.oma.on.ca



Les membres de l'OMA sont des entreprises d'exploration et d'exploitation minières du nord de l'Ontario qui sont conscients de l'environnement. L'Association assure la liaison entre l'industrie et le gouvernement, et l'industrie et le public. Elle fait la promotion de l'exploitation minière parmi le public et offre des ressources pédagogiques à ses membres ainsi qu'au public. Elle aide les dirigeants de l'industrie à comprendre la législation pertinente tout en représentant les intérêts de l'industrie face aux décideurs.

ONTARIO PROSPECTORS ASSOCIATION

Thunder Bay (Ontario)
Tél. : 807-622-3284
www.ontarioprospectors.com/home



Les objectifs de la Ontario Prospectors Association consistent à représenter et à faire avancer les intérêts de l'industrie d'exploration minière ainsi que ceux des prospecteurs. Sa mission consiste à améliorer et à promouvoir la communauté de l'exploration et du développement minier de l'Ontario afin de favoriser une industrie minière en santé.

BOREAL PROSPECTING ASSOCIATION (BPA)

Contact : BorealProspecteurs@hotmail.com
www.ontarioprospectors.com/boreal/index.htm



L'Association a pour but d'impliquer et de soutenir les prospecteurs du nord et de faciliter une interaction entre la communauté et l'industrie en encourageant le renforcement des capacités et une compréhension mutuelle. La BPA représente et fait avancer les intérêts de ses membres afin de promouvoir l'exploration minière en tant que base économique importante pour le développement durable dans le nord de l'Ontario.

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

Québec (Québec)
Tél. : 418-653-9254
www.csmomines.qc.ca



Le Comité Sectoriel de Main-d'œuvre de l'Industrie des Mines répond aux défis et aux enjeux des ressources humaines de l'industrie minière. Le Comité est appuyé par Emploi-Québec et par ses partenaires industriels.

ASSOCIATION MINIÈRE DU QUÉBEC (AMQ)

Québec (Québec)
Tél. : 418-657-2016
www.amq-inc.com 98



La plupart des travailleurs de l'industrie minière et minérale du Québec sont membres de l'AMQ : il s'agit de sociétés métallurgiques, d'exploration, d'entrepreneurs, et de sociétés d'exploitation minière des métaux et des minéraux. L'AMQ soutient ses membres au moyen de recherches, de services et de pression auprès du gouvernement. L'Association encourage le partenariat de ses membres entre l'industrie minière et les communautés autochtones.

ASSOCIATION DE L'EXPLORATION MINIÈRE DU QUÉBEC (AEMQ)

Rouyn-Noranda (Québec)
Tél. : 819-762-1599
www.aemq.org



L'Association de l'exploration minière du Québec (AEMQ) est un organisme à but non lucratif qui représente toutes les personnes participant à l'exploration minière au Québec.

ASSOCIATION MINIÈRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Moncton (Nouveau-Brunswick)

Tél. : 506-857-3056

www.sources.com/listings/Subscribers/L779.htm



L'Association minière du Nouveau-Brunswick est une association provinciale qui travaille de près avec l'association mère, l'Association minière du Canada (voir ci-dessus).

ASSOCIATION MINIÈRE DU NOUVEAU-ÉCOSSE

Bedford (Nouveau-Écosse)

Tél. : 902-406-7625

www.tmans.ca



L'Association minière du Nouveau-Écosse est un organisme provincial représentant plus de 100 companies membres dans tous les secteurs de l'industrie minière: exploration, découverte, développement, production et remise en état des terrains, ainsi que consultants et fournisseurs de l'industrie. Elle représente une industrie qui emploie plus de 6300 personnes et contribue auprès de \$490 million du produit intérieur brut de la province.

NORTHWEST TERRITORIES AND NUNAVUT CHAMBER OF MINES

Yellowknife (Territoires-du-Nord-Ouest)

Tél. : 867-873-5281

www.miningnorth.com



La Chamber of Mines se veut le porte-parole de l'industrie minière du nord, et voit à la promotion des secteurs des territoires à l'échelle locale et internationale. En plus de ses activités de promotion, elle joue un rôle consultatif auprès des gouvernements, des investisseurs, des universités et des médias, les renseignant sur les tendances et les stratégies dans l'industrie. Son conseil continue à soulever des enjeux auprès du gouvernement en ce qui a trait aux intérêts locaux: aliénation des terres, manque de soutien à l'infrastructure, et le rôle de l'industrie minière dans le développement du nord.

LA CHAMBRE DES MINES DU YUKON

Whitehorse (Yukon)

Tél. : 867-667-2090

www.yukonminers.ca



La Chambre des Mines du Yukon regroupe un ensemble dynamique de membres. Depuis sa création, il y a près de 70 ans, elle s'emploie à faire avancer les intérêts de ses membres inestimables et de tous les acteurs de l'industrie minière au Yukon. À titre de porte-parole de confiance, la Chambre des Mines du Yukon noue des relations fructueuses avec le gouvernement, les communautés, les Premières Nations et les particuliers afin de créer un milieu axé sur le développement responsable, un milieu qui jouira de la contribution continue de ses membres et permettra la prospérité de ceux-ci.

ABORIGINAL SKILLED WORKERS ASSOCIATION (ASWA)

Regina (Saskatchewan)

Tél. : 1-888-889-0130

www.aswa.ca



La Aboriginal Skilled Workers Association est une société à but non lucratif qui travaille pour promouvoir et protéger les intérêts des travailleurs autochtones. La vision de l'ASWA consiste à créer, à développer et à promouvoir un groupe uni de travailleurs autochtones extrêmement compétents et bien rémunérés et respectés afin qu'ils puissent subvenir aux besoins de leurs familles dans des communautés saines. L'ASWA travaille auprès du gouvernement, des employeurs, des établissements de formation, des communautés autochtones et d'autres organisations de soutien en vue de cerner les compétences de la main-d'œuvre autochtone et de faire la liaison entre ses travailleurs et les occasions d'emploi qui correspondent à leurs compétences et à leurs aspirations professionnelles. L'Association gère un service d'embauche et d'aiguillage pour les entrepreneurs et autres employeurs qui cherchent des travailleurs compétents parmi un bassin de membres compétents.

SYNDICATS

TRAVAILLEURS CANADIENS DE L'AUTOMOBILE (TCA)

Toronto (Ontario)

Tél. : 416-497-4110, 1-800-268-5763

www.caw.ca



TCA est le syndicat le plus important du secteur privé national. Il compte des membres d'une série d'industries, dont l'industrie minière. TCA contribue son pouvoir de négociation à des enjeux environnementaux, sociaux et à des questions de justice. L'égalité raciale est soulignée au sein de la structure et des programmes de l'organisation, qui comprend des conférences sur les travailleurs autochtones et de couleur.

SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER (SCEP)

Ottawa (Ontario)

Tél. : 613-230-5200, 1-877-230-5201

www.cep.ca



Le SCEP négocie avec des entreprises et exerce des pressions sur les gouvernements afin d'obtenir les conditions de travail les plus favorables possible pour les Canadiens. Sa structure comprend de nombreux bureaux locaux qui cherchent à encourager la participation populaire. Des publications régulières maintiennent les membres renseignés sur des questions de santé et de sécurité au travail.

SYNDICAT DES MÉTALLOS (USW) – CANADA

Toronto (Ontario)

Tél. : 416-487-1571

www.usw.ca



Les Métallos représentent les travailleurs de toutes les régions et de toutes les industries du Canada. Le syndicat négocie afin d'obtenir des salaires justes et une justice dans le milieu de travail, tout en offrant un régime de retraite.

CONSTRUCTION MAINTENANCE AND ALLIED WORKERS (CMAW)

Vancouver (Colombie-Britannique)

Tél. : 604-437-0471

www.cmaw.ca



Le CMAW est un syndicat représentant plus de 7 000 membres dont des menuisiers, des apprentis menuisiers, des latteurs, des mécaniciens de chantier, des travailleurs industriels et bien d'autres employés des métiers de la construction. Il s'agit du syndicat le plus vaste représentant les ouvriers du bâtiment en Colombie-Britannique.

UNION INTERNATIONALE DES JOURNALIERS D'AMÉRIQUE DU NORD

Hamilton (Ontario)

Tél. : 905-522-7177

www.liuna.ca



La région centrale et de l'est de ce syndicat comprend des bureaux en Ontario (Québec) (Nouveau-Brunswick) (Nouvelle-Écosse) (Île-du-Prince-Édouard) et Terre-Neuve-et-Labrador.

UNITED MINE WORKERS OF AMERICA (UNWA)

Glace Bay (Nouvelle-Écosse)

Tél. : 902-849-8692

www.umwa.org



L'UNWA est un syndicat nord-américain qui représente les travailleurs du secteur minier. Les membres comprennent des mineurs de charbon, des techniciens de charbon épuré, des travailleurs des soins de santé, des camionneurs, des travailleurs de l'industrie de fabrication et des fonctionnaires partout aux États-Unis et au Canada.

MINISTÈRES

MINISTÈRES PROVINCIAUX/TERRITORIAUX

BRITISH COLUMBIA MINISTRY OF ENERGY, MINES AND PETROLEUM RESOURCES

Tél. : 1-800-663-7867

www.gov.bc.ca/ener/index.html



Le Ministère a pour but de développer et de soutenir un secteur des ressources minérales concurrentiel pour les habitants de la Colombie-Britannique. Le plan minier de la C.-B. accorde la priorité à la création d'une industrie musclée offrant davantage d'emplois aux personnes et aux communautés autochtones.

ALBERTA DEPARTMENT OF ENERGY

Edmonton (Alberta)

Tél. : 780-427-7425

www.energy.gov.ab.ca



L'Alberta Department of Energy veille à ce que les secteurs de l'énergie et des minéraux demeurent concurrentiels et réussis. Le ministère gère les droits d'exploration et met en œuvre des politiques de développement et de redevances.

SASKATCHEWAN INDUSTRY AND RESOURCES

Saskatoon (Saskatchewan)

Tél. : 306-933-5751

www.ir.gov.sk.ca



Le mandat du ministère Saskatchewan Industry and Resources consiste à mettre en œuvre des politiques du gouvernement qui favorisent la croissance durable dans le secteur des ressources de la province.

SCIENCES, TECHNOLOGIE, ÉNERGIE ET MINES MANITOBA

Tél. : 1-866-MANITOBA

Mineral Resources Division

www.gov.mb.ca/stem/mrd/index.html



Le ministère des Sciences, Technologie, Énergie et Mines du Manitoba vise à renforcer la capacité des Manitobains à prospérer par l'innovation, en tissant des partenariats stratégiques, en encourageant l'investissement, en veillant à offrir un accès équitable aux outils qui conviennent, et vise à promouvoir une sensibilisation et un savoir tout en dirigeant l'élaboration de politiques critiques.

MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT DU NORD ET DES MINES DE L'ONTARIO

Sudbury (Ontario)

Tél. : 705-670-5755, 1-888-415-9845

www.mndm.gov.on.ca



Le Ministère encourage l'investissement et le développement et l'exploration de la région du nord de l'Ontario qui fait partie du Bouclier canadien et qui est riche en minéraux. Le ministère offre des informations sur l'exploitation minière en ce qui a trait aux Premières nations.

RESSOURCES NATURELLES ET FAUNE QUÉBEC

Québec (Québec)

Tél. : 418-627-8600

www.mrnf.gouv.qc.ca/english/mines/index.jsp



Le ministère des Ressources naturelles et faune du Québec cherche à attirer des investisseurs vers l'industrie minière du Québec. Il a recours à des mesures incitatives, dont la politique d'exploitation minière libre, en vue d'encourager une exploration accrue des métaux et des minéraux.

MINISTÈRE DES RESSOURCES NATURELLES DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Fredericton (Nouveau-Brunswick)

Tél. : 506-453-2206

www.gnb.ca/0078/minerals/index-e.aspx



L'unité des minéraux et du pétrole du Ministère gère le développement des industries de l'énergie et des mines du Nouveau-Brunswick. Des incitatifs financiers, ainsi que des services géologiques et techniques sont offerts aux entreprises en vue d'encourager l'exploration et le développement.

NOVA SCOTIA DEPARTMENT OF NATURAL RESOURCES

Halifax (Nouvelle-Écosse)

Tél. : 902-424-5200, 1-800-670-4357

www.gov.ns.ca/natr



Le Nova Scotia Department of Natural Resources s'attache à gérer et à développer les industries des ressources provinciales. Il insiste sur une bonne intendance et une compréhension scientifique, l'usage efficace des ressources étant son but primordial.

PEI DEPARTMENT OF DEVELOPMENT AND TECHNOLOGY

Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)

Tél. : 902-368-4000

www.gov.pe.ca/development/eam-info/index.php3



L'unité de l'énergie et des minéraux de ce ministère conçoit et met en œuvre des politiques en ce qui a trait à un avenir durable pour les ressources naturelles de l'Île-du-Prince-Édouard. L'unité se charge de l'administration du développement des ressources minérales.

NEWFOUNDLAND AND LABRADOR DEPARTMENT OF MINES AND ENERGY

St. John's (Terre-Neuve)

www.nr.gov.nl.ca/mines&en/mining



Le Department of Mines and Energy de Terre-Neuve et du Labrador préconise et facilite le développement durable des ressources minérales et énergétiques de la province par le biais d'une évaluation des ressources et des activités de gestion et de développement au profit des citoyens et citoyennes de Terre-Neuve et du Labrador.

NUNAVUT – DEPARTMENT OF ECONOMIC DEVELOPMENT AND TRANSPORTATION

Iqaluit (Nunavut)

Tél. : 867-975-7800, 1-888-975 5999

www.gov.nu.ca



À l'instar d'autres ministères du gouvernement du Nunavut, le Department of Economic Development and Transportation se fonde sur les principes de l'Inuit Qaujimajatuqangit (IQ) et cherche à « mettre les gens d'abord, en aidant à créer des communautés saines et l'infrastructure dont elles ont besoin pour se relier entre elles et au reste du Canada et de là au reste du monde ». On trouvera des informations en ligne sur comment et où investir dans les secteurs en plein essor du Nunavut tout comme une carte illustrant l'exploration et l'exploitation minières dans la région.

NORTHWEST TERRITORIES DEPARTMENT OF INDUSTRY, TOURISM AND INVESTMENT

Yellowknife (Territoires-du-Nord-Ouest)

www.itl.gov.nt.ca



Ce ministère est une source d'information et de savoir-faire sur les ressources non renouvelables des Territoires du Nord-Ouest. Il favorise l'investissement et le développement de ces ressources.

YUKON DEPARTMENT OF ENERGY, MINES AND RESOURCES

Whitehorse (Yukon)

Tél. : 867-667-3130

www.emr.gov.yk.ca



Ce ministère travaille avec l'industrie locale en vue de promouvoir le développement durable des ressources naturelles du Yukon. La direction des ressources minérales s'occupe de la réglementation de l'utilisation des ressources et des activités d'exploration en songeant toujours à l'avenir.

MINISTÈRES FÉDÉRAUX

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA (RHDCC)

Phase IV – Promenade du Portage

Gatineau (Québec)

www.RHDCC.gc.ca

Le Ministère offre une diversité d'outils pour aider les apprenants, les praticiens et les employeurs à élaborer des approches à l'égard de l'alphabétisation et des compétences essentielles, y compris des liens vers des outils d'évaluation, des outils d'apprentissage et des matériels de formation. Des programmes de financement favorisant le développement de la main-d'œuvre sont également offerts dont la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA), l'Initiative en matière de compétences en milieu de travail, des subventions pour la santé et la sécurité au travail, un programme d'apprentissage à l'âge adulte ainsi que d'alphabétisation et de compétences essentielles. RHDCC fournit des renseignements sur les métiers et l'apprentissage et possède un site Web spécialement consacré aux compétences essentielles.

RESSOURCES NATURELLES CANADA – SECTEUR DES MINÉRAUX ET DES MÉTAUX (SMM)

Ottawa (Ontario)

Tél. : 1-800-267-0452

www.rncan.gc.ca/mineraux-metaux/accueil

Le Secteur des minéraux et des métaux (SMM) de Ressources naturelles Canada (RNCa) est la principale source fédérale de savoir et de statistiques économiques et scientifiques sur les minéraux et les métaux, notamment sur leur mise en valeur durable, ainsi que d'expertise technologique et de conseils stratégiques pour ce qui concerne ces produits. Le SMM oeuvre de concert avec les autres ministères et organismes fédéraux afin que les politiques et les stratégies fédérales touchant l'industrie des minéraux et des métaux favorisent la mise en valeur et l'utilisation durables des minéraux au Canada et partout ailleurs dans le monde.

AFFAIRES AUTOCHTONES ET DÉVELOPPEMENT DU NORD CANADA (AADNC)

Ottawa (Ontario)

Tél. : 1-800-567-9604

www.aadnc-aandc.gc.ca

AADNC est l'un des ministères fédéraux responsables d'aider le gouvernement à respecter ses obligations et ses engagements envers les Premières Nations, les Inuits et les Métis ainsi qu'à remplir ses responsabilités constitutionnelles dans le Nord. Ses responsabilités sont largement établies par un grand nombre de textes législatifs, d'accords négociés et de décisions légales. La plupart des programmes d'AADNC, qui comptent pour la majorité de ses dépenses, sont exécutés dans le cadre de partenariats avec des collectivités autochtones ou d'accords fédéraux provinciaux ou fédéraux territoriaux. Le Ministère soutient également les Autochtones vivant en milieu urbain, les Métis et les Indiens non inscrits (dont bon nombre habitent dans des régions rurales).

SERVICE CANADA

Ottawa (Ontario)

Tél. : 1-800-O-Canada

www.servicecanada.gc.ca

www.jeunesse.gc.ca

Service Canada fournit toute une gamme de programmes de création d'emplois, de partenariats du marché du travail, d'aide à l'emploi et de perfectionnement des compétences. Le Ministère propose également toute une gamme de produits et services destinés aux jeunes. La ligne Info Jeunesse offre des renseignements sur les occasions d'emploi disponibles par le biais de la Stratégie Emploi-Jeunesse, dont un programme d'emploi d'été et un lien vers les compétences. Le site Web fournit des renseignements sur la subvention incitative aux apprentis ainsi que des liens vers les centres de Service Canada dans les divers provinces et territoires.

ENVIRONNEMENT CANADA

Gatineau (Québec)

Tél. : 1-800-668-6767 (au Canada seulement) ou 819-997-2800

www.ec.gc.ca

Le mandat d'Environnement Canada consiste à conserver et à améliorer la qualité de l'environnement naturel, à préserver les ressources renouvelables du Canada et à coordonner les plans et les programmes fédéraux relatifs à l'environnement.



Canada

Cette publication est subventionnée en partie par le Gouvernement du Canada

Génie pétrolier et géologie appliquée

Une carrière en génie pétrolier peut te faire découvrir le monde. L'ingénieur pétrolier met au point, planifie, étudie et suit l'extraction des gisements de pétrole et de gaz aux raffineries de pétrole et sur les emplacements de forage. Il peut même se spécialiser en forage, en production et en analyse de gisement.

Établissement	Ville	B.Sc. ou B.Eng.	M.Sc. ou M.Eng.	Ph.D.	Dip. univ.
University of Alberta	Edmonton (Alberta)	•	•	•	
Dalhousie University	Halifax (Nouvelle-Écosse)		•		
Memorial University of Newfoundland	St. John's (Terre-Neuve)		•		•
University of Calgary	Calgary (Alberta)	•	•	•	
University of Regina	Regina (Saskatchewan)	•	•	•	

Conditions et préalables d'admission

Les candidats aux programmes de géologie, sciences de la terre et de sciences environnementales de la terre doivent habituellement avoir une moyenne de 65 % à 75 %. Les cours préalables comprennent, entre autres, des cours avancés ou de niveau universitaire en mathématiques, en calcul infinitésimal, en physique, en biologie et/ou en chimie. Dans le cas des études supérieures et doctorales en génie, en géologie et en sciences de l'environnement et de la terre, les conditions d'admission varient selon les programmes, les facultés et les établissements.

Pour plus de renseignements sur les programmes universitaires offerts dans ta région, il faut visiter le site de l'Association des universités et collèges du Canada au www.aucc.ca

Les ingénieurs en géologie conduisent des études géologiques et géotechniques en vue de déterminer le meilleur emplacement pour un projet minier.

Établissement	Ville	B.Sc. ou B.Eng.	M.Sc. ou M.Eng.	Ph.D.	Dip. univ.
Queen's University	Edmonton (Alberta)	•	•	•	
University of British Columbia	Vancouver (Colombie-Britannique)	•	•	•	
University of New Brunswick	Fredericton (Nouveau-Brunswick)	•			
University of Saskatoon	Saskatoon (Saskatchewan)	•			
University of Waterloo	Kitchener/Waterloo (Ontario)	•			

Les candidats aux programmes de génie doivent habituellement avoir une moyenne de 75 % à 85 %. Les cours préalables comprennent, entre autres, des cours avancés ou de niveau universitaire en mathématiques, en calcul infinitésimal, en physique, en biologie et/ou en chimie.

Partout au Canada, les programmes collégiaux consacrés aux opérations minières exigent habituellement un diplôme d'études secondaires ou un statut d'étudiant adulte. La plupart des programmes demandent que les candidats aient 18 ans ou plus. Une grande aptitude à comprendre les mathématiques représente un atout.

Pour obtenir plus de renseignements sur les programmes offerts par les collèges de ta région, il faut visiter le site de l'Association des collèges communautaires du Canada à www.accc.ca

Plus de 120 professions parmi lesquelles choisir.
Plus de nouveaux postes au Canada, dans un secteur en pleine croissance.
Plus de voyages, de défis et d'aventure dans une des industries les mieux rémunérées au Canada.

UNE CARRIÈRE DANS LES MINES, POUR EXPLORER SON POTENTIEL.

Le secteur minier est en plein essor au Canada et met continuellement en œuvre de nouvelles pratiques commerciales innovatrices et durables sur le plan de l'environnement. La possibilité de travailler avec une technologie à la fine pointe, de la robotique et d'autres outils avancés attire des professionnels de champs d'expertise aussi diverse que l'ingénierie, la géologie, la science, les affaires et d'une vaste gamme de métiers.

Découvrez les options postsecondaires qui s'offrent à vous en route vers une expérience palpitante et enrichissante en exploitation minière! Dans cette brochure, vous trouverez une liste d'écoles qui offrent des cours dans certains domaines d'études liés à l'exploitation minière. Vous pouvez aussi consulter ces renseignements en ligne à l'adresse www.portailminierautochtone.ca

Pour un choix de carrière satisfaisant, optez pour une profession en exploitation minière :

RESPONSABLE, ENRICHISSANT, BONNE RÉNUMÉRATION, EXCELLENTE POSSIBILITÉ



www.unecarriedanslesmines.ca



Association des collèges
communautaires du Canada
www.accc.ca

Association des universités
et collèges du Canada
www.aucc.ca




ÉTUDES POST-SECONDAIRES À ENVISAGER POUR FAIRE CARRIÈRE DANS LES MINES

Géologie et sciences de l'environnement et de la terre

Le géologue et le spécialiste des sciences de la terre travaillent en étroite collaboration avec les autres travailleurs de la mine et sur les sites d'exploration. Ils explorent et étudient la structure, les procédés et la composition de la terre.

Établissement	Ville	B.Sc. ou B.Ing.	M.Sc. ou M.Ing.	Ph.D.	Dip. Univ
University of Alberta	Edmonton (Alberta)	•	•	•	
Université du Québec à Chicoutimi	Chicoutimi (Québec)	•	•	•	•
Acadia University	Wolfville (Nouvelle-Écosse)	•	•		
Brandon University	Brandon (Manitoba)	•	•		
Brock University	St. Catharines (Ontario)	•	•		
Carleton University	Ottawa (Ontario)	•	•	•	
Dalhousie University	Halifax (Nouvelle-Écosse)	•	•	•	
Lakehead University	Thunder Bay (Ontario)	•	•		
Laurentian University	Sudbury (Ontario)	•	•	•	
Malaspina University-College	Nanaimo (Colombie-Britannique)	•			
Université McGill	Montréal (Québec)	•	•	•	
McMaster University	Hamilton (Ontario)	•	•	•	
Memorial University of Newfoundland	St. John's (Terre-Neuve)	•	•	•	
Queen's University	Kingston (Ontario)	•	•	•	
Saint Mary's University	Halifax (Nouvelle-Écosse)	•			
Simon Fraser University	Vancouver (Colombie-Britannique)	•	•	•	
St. Francis Xavier University	Antigonish (Nouvelle-Écosse)	•	•		

Établissement	Ville	B.Sc. ou B.Ing.	M.Sc. ou M.Ing.	Ph.D.	Dip. Univ
Thompson Rivers University	Kamloops (Colombie-Britannique)	•	•		
Université du Québec à Montréal	Montréal (Québec)	•	•	•	
Université Laval	Québec (Québec)	•	•	•	
University of British Columbia	Vancouver (Colombie-Britannique)	•	•	•	
University of Calgary	Calgary (Alberta)	•	•	•	
University of Guelph	Guelph (Ontario)	•	•		
University of Manitoba	Winnipeg (Manitoba)	•	•	•	
University of New Brunswick	Fredericton (Nouveau-Brunswick)	•	•	•	
Université d'Ottawa	Ottawa (Ontario)	•	•	•	
University of Regina	Regina (Saskatchewan)	•	•	•	
University of Saskatchewan	Saskatoon (Saskatchewan)	•	•	•	
University of Toronto	Toronto (Ontario)	•	•	•	
University of Victoria	Victoria (Colombie-Britannique)	•	•	•	
University of Waterloo	Kitchener/Waterloo (Ontario)	•	•	•	
University of Western Ontario	London (Ontario)	•	•	•	
University of Windsor	Windsor (Ontario)	•	•	•	
York University	Toronto (Ontario)	•	•	•	

Génie des matériaux et génie des métaux

Le génie des matériaux et le génie des métaux utilisent les connaissances sur la structure et les propriétés des métaux et des matières non métalliques pour concevoir de nouveaux matériaux destinés à des applications industrielles et usuelles. Le génie des métaux comprend aussi la mise au point de procédés avancés pour améliorer l'extraction des métaux et d'autres matières ainsi que leur transformation en concentrés.

Établissement	Ville	B.Sc. ou B.Ing.	M.Sc. ou M.Ing.	Ph.D.	Dip. Univ
Dalhousie University	Halifax (Nouvelle-Écosse)	•	•	•	
École Polytechnique de Montréal	Montréal (Québec)	•	•	•	•
University of Alberta	Edmonton (Alberta)	•	•	•	
University of British Columbia	Vancouver (Colombie-Britannique)	•	•	•	
University of Toronto	Toronto (Ontario)	•	•	•	
McMaster University	Hamilton (Ontario)		•	•	•
Université Laval	Québec City (Québec)	•	•	•	

Ingénieur des mines et minéraux

L'ingénieur des mines est responsable de la planification, de la préparation, de la conception et de la construction d'une mine et de ses installations, et de l'extraction de tous les matériaux métalliques et non métalliques.

Établissement	Ville	B.Sc. ou B.Ing.	M.Sc. ou M.Ing.	Ph.D.	Dip. Univ
University of Alberta	Edmonton (Alberta)	•	•	•	
Dalhousie University	Halifax (Nouvelle-Écosse)	•	•	•	
École Polytechnique de Montréal	Montréal (Québec)	•	•	•	•
Laurentian University	Sudbury (Ontario)	•	•	•	
Université McGill	Montréal (Québec)	•	•	•	•
Queen's University	Kingston (Ontario)	•	•	•	
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue	Amos (Québec)		•		•
Université Laval	Québec City (Québec)	•	•	•	
University of British Columbia	Vancouver (Colombie-Britannique)	•	•	•	
University of Toronto	Toronto (Ontario)	•			

Programmes collégiaux

Plusieurs emplois dans l'exploration et les opérations minières rendent possible la fabrication des biens et matériaux courants. Si tu aimes voir le fruit de ton travail, une de ces carrières te conviendra sûrement! Les opérations minières comprennent, entre autres, des emplois de boutefeu, d'opérateur de foreuse, de conducteur d'excavatrice, de prospecteur et de technologue/technicien. Vous pouvez aussi apprendre tout en étant rémunéré en prenant un stage ! Pour obtenir de plus amples renseignements, visitez www.apprendsunmetier.ca.

Établissement/Ville	Nom du programme	Diplôme	Certificat	BR*
Assiniboine Community College <i>Brandon (Manitoba)</i>	Geographic Information Systems Environmental Technologies	•		
Aurora College <i>Fort Smith (Territoires du Nord-Ouest)</i>	Introduction to Underground Mining Underground Miner Training Program		• •	
British Columbia Institute of Technology <i>Vancouver (Colombie-Britannique)</i>	Mining & Mineral Exploration Technology Natural Resources Geomatics Engineering Technology	• •	•	
Cambrian College of Applied Arts and Technology <i>Sudbury (Ontario)</i>	Mining Certificate Mining Engineering Technician Mining Engineering Technologist	• •		•
Camosun College <i>Victoria (Colombie-Britannique)</i>	Advanced Diploma in Mining Engineering Bridge	•		

Établissement/Ville	Nom du programme	Diplôme	Certificat	BR*
Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue <i>Rouyn-Noranda (Québec)</i>	Technologie Minérale	•		
Cégep de l'Outaouais <i>Gatineau (Québec)</i>	Géomatique, spécialisation en cartographie	•		
Cégep de Thetford <i>Thetford (Québec)</i>	Technologie Minérale – Exploitation Minéralurgie	•		
Cégep de Trois-Rivières <i>Champlain (Québec)</i>	Technologie du Génie Métallurgique – Contrôle des matériaux Fabrication Mécanosoudée Procédés de Transformation	• • •		
Cégep Limoilou <i>Québec (Québec)</i>	Technologie de la Géomatique/ Cartographie	•		
Collège Boréal <i>Sudbury (Ontario)</i>	Construction Technician in Mining and Civil Engineering	•		
College of the North Atlantic <i>Labrador City (Terre-Neuve)</i>	Mining Technician	•		
College of the North Atlantic <i>St. John's (Terre-Neuve)</i>	Geomatics/Surveying Engineering Technology (Co-op)	•		
College of the Rockies <i>Cranbrook (Colombie-Britannique)</i>	Mining Apprenticeship Program (Heavy Duty/Electric)		•	

Établissement/Ville	Nom du programme	Diplôme	Certificat	BR*
Fleming College <i>Peterborough (Ontario)</i>	Geographic Information Systems - Applications/Cartographic Specialist	•		
Haileybury School of Mines <i>Haileybury (Ontario)</i>	Mining Engineering Technician Instrumentation Engineering	• •		
Lethbridge College <i>Lethbridge (Alberta)</i>	Geomatics Engineering Technology Environmental Assessment and Restoration	• •		
Loyalist College <i>Belleville (Ontario)</i>	Survey Engineering Technician	•		
New Brunswick Community College <i>Moncton (Nouveau-Brunswick)</i>	Geographic Information Systems Technology	•		
Northern Alberta Institute of Technology <i>Edmonton (Alberta)</i>	Geological Technology	•		
Northern College of Applied Arts and Technology <i>Timmins (Ontario)</i>	Mining Engineering Technician	•		
Northlands College <i>La Ronge (Saskatchewan)</i>	Mine Training – Exploration Technician Training Trades and Vocations	• • •		
Nova Scotia Community College <i>Halifax (Nouvelle-Écosse)</i>	Geographic Information Systems Technician Geomatics Engineering Technology Survey Technician	• •	•	
Nunavut Arctic College <i>Région de l'île de Baffin (Nunavut)</i>	Introductory Mine Training Mineral Exploration Field Assistant			• •

* Bilan du rendement

Établissement/Ville	Nom du programme	Diplôme	Certificat	BR*
Red River College <i>Winnipeg (Manitoba)</i>	Geographic Information Systems Technology	•		
SAIT Polytechnic <i>Calgary (Alberta)</i>	Bachelor of Applied Geographic Information Systems, Geomatics Engineering Technology	•		
Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (SIAT) <i>Prince Albert (Saskatchewan)</i>	Underground Miner Geomatics Technology	•		•
Southeast Regional College <i>Weyburn (Saskatchewan)</i>	Handling and Management of Explosives	•		
Yukon College <i>Whitehorse (Yukon)</i>	Survey Technician Environmental and Conservation Sciences (Degree)			•



SAVAIS-TU QUE...
Un ingénieur subalterne des mines touche un salaire de 75 000 \$ par année?