



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

---

# **PLAN D'ACTION 2018-2019**

**Adopté le 18 janvier 2018**

## PROBLÉMATIQUE DU SECTEUR

Le secteur minier reprend tranquillement de la vigueur selon certaines études. Une récente publication de l'institut de la statistique du Québec démontre une hausse des investissements miniers dans principalement deux des trois régions minières du Québec, soit l'Abitibi-Témiscamingue et le Nord du Québec, la Côte-Nord étant moins touchée par cette hausse.

Selon la nouvelle estimation des besoins de main-d'œuvre 2017-2021, avec tendances 2027, le besoin d'effectifs est également à la hausse pour les prochaines années. Le secteur minier devra pourvoir 6 648 emplois auprès de 26 mines qui devraient être en exploitation d'ici 5 ans, soit 4 mines de plus qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2017, alors que le Québec comptait 22 mines en exploitation.

Bien que ce soit de très bonnes nouvelles, ce boom minier entraîne des répercussions sur le recrutement et la gestion des ressources humaines. L'industrie minière fait face à des enjeux de main-d'œuvre importants. En plus de connaître des difficultés de recrutement, les employeurs connaissent un gros taux de roulement, dû entre autres, à l'éloignement des sites miniers et également à l'ouverture de nouveaux sites miniers qui sont plus près des villes ou qui offrent du Fly-in/Fly-out. L'industrie devra faire preuve d'ingéniosité et se tourner vers de nouveaux bassins de main-d'œuvre tels que, les femmes, les Autochtones et les immigrants pour combler leurs besoins.

L'industrie commence également à faire face à une nouvelle technologie d'équipement automatisé qui occasionnera très prochainement de nouveaux besoins de formation ainsi qu'un nouveau besoin de main-d'œuvre spécialisée. Ces changements entraîneront visiblement de nouvelles problématiques de gestion.

Le CSMO Mines désire épauler son industrie afin de bien répondre à leurs besoins immédiats et futurs par le développement et le déploiement de programmes et d'outils axés sur les enjeux du secteur. Le plan d'action proposé répond à ces enjeux et porte sur les thèmes suivants :

- L'attraction et l'aide au recrutement
- La promotion des métiers et carrières et l'intégration de nouveaux bassins de main-d'œuvre
- Le développement des compétences en relation avec les besoins actuels et futurs
- Des outils de gestion essentiels à l'amélioration des pratiques de ressources humaines

De plus, Le CSMO Mines poursuit son programme d'engagement de l'industrie par la participation du secteur au développement des divers outils et programmes sectoriels ainsi qu'à travers les différents partenariats mis en place et ceux à venir.

**Orientation 1 :** Assurer la **représentativité** du secteur lors d'une assemblée publique, lors de l'assemblée générale, au sein du conseil d'administration, du comité exécutif et au niveau des autres instances du comité sectoriel de main-d'œuvre dans son secteur.

Composition du secteur (indiquer codes SCIAN, lorsqu'applicable)	Instance ou forum du CSMO fréquenté	Résultats visés (Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité, s'il y a lieu)
<b>Représentants patronaux</b> (membres votants) <sup>(1)</sup> 2122 extractions de minerais métalliques: 2 membres 21221 / 2 membres 21222 / 1 membre 21223 / 1 membre 21229	Conseil d'administration	Maintenir la représentativité du secteur et la stabilité de ses représentants.
<b>Représentants patronaux</b> (membres votants) <sup>(2)</sup> 2123 extractions de minerais non-métalliques : Aucun membre actuellement	Conseil d'administration.	Seulement deux entreprises dans ce sous secteurs (Stornoway (212392) et Seleine (212393). Problématique d'éloignement de potentiels représentants de ces 2 entreprises pour leur participation aux rencontres du CA.  Travailler à la représentativité de ce secteur (du côté patronal) lorsqu'il y aura plus d'entreprises dans ce secteur (advenant un poste patronal vacant).  Ce secteur est cependant représenté par les membres syndicaux.
<b>Représentants patronaux</b> (membres votants) <sup>(3)</sup> 2131 activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction du pétrole et du gaz : <b>2 membres 213119</b> (1 AEMQ (entrepreneurs) / 1 AMQ)	Conseil d'administration.	Maintenir cette représentativité qui permet de rejoindre une grande partie du secteur  <i>La quasi-totalité des entreprises du secteur sont membres de l'AMQ</i> <i>8 entrepreneurs membres de l'AEMQ (entrepreneurs) plus 12 membres associés</i>
<b>Représentants associations de travailleurs</b> (membres votants) : 6 Métallos-FTQ / 2 FIM-CSN) 21221 / 21222 / 21223 / 21229 / 21231 / 21232 / 212393 212398	Conseil d'administration :	Maintenir la représentativité du secteur et la stabilité de ses représentants.
<b>Membre non votant</b> 213119 / 213117 1 membre Association de l'exploration minière du Québec	Conseil d'administration	Maintenir cette présence au CA <i>Note : Au-delà de 75 membres de l'AEMQ (exploration)</i>
1 membre patronal (21222/ 2 postes vacants) 2 Métallos FTQ et 1 FIM-CSN (21221 / 21222 / 21223 / 21229 / 21231 / 21232 / 212393 212398)	Comité exécutif:	Comblent les postes patronaux vacants en s'assurant de la représentativité du secteur

<sup>(1)</sup> **2122** (extractions de minerais métalliques)

**21221**      **Extraction de minerais de fer**  
**21222**      **Extraction de minerais d'or** et d'argent  
**21223**      **Extraction de minerais de** cuivre, de **nickel**, de plomb et de **Zinc**  
**21229**      **Extraction** d'autres minerais métalliques : **niobium, lithium**

<sup>(2)</sup> **2123** (extractions de minerais non métalliques)

**21231**      **Extraction de pierre, granite, calcaire, grès**  
**21232**      **Extraction** de sable, **de silice**, de gravier, de schiste, d'argile, de céramique et de minerais réfractaires  
212392      Extraction de diamant  
**212393**      **Extraction de sel**  
212394      Extraction d'amiante  
212395      Extraction de gypse  
212396      Extraction de potasse  
212397      Extraction de tourbe  
**212398**      **Extraction de** tous les autres minerais non métalliques : **graphite**

<sup>(3)</sup> **2131** (activités de soutien à l'extraction minière)

**213117**      **Forage à forfait**  
**213119**      **Autres activités de soutien à l'extraction minière**

**Note : En caractère gras les secteurs représentés au Conseil d'administration du Comité**  
*En caractère normal les secteurs que le Comité souhaiterait intégrer au Conseil d'administration*

**Orientation 2 :** Développer le **partenariat** et la **concertation** entre les partenaires **au sein des structures** du comité sectoriel de main-d'œuvre.

**2.1. Instances mises en place par le Comité**

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue
<b>(1)</b> Conseil d'administration du CSMO Mines	<p><b>16 membres votants :</b> 8 représentants des entreprises et 8 représentants de la main-d'œuvre</p> <p><b>6 membres non votants :</b> 3 représentants gouvernementaux (CPMT, MEES, MERN) 1 représentant de l'AEMQ (exploration) 1 représentant du RHiM Le directeur général du CSMO Mines</p>	<p>Le conseil d'administration apporte une contribution essentielle dans la réalisation de la mission du Comité.</p> <p>Il voit à l'atteinte des objectifs selon le plan d'action, aux fonctions légales et aux suivis budgétaires.</p> <p>Objectif de participation pour chaque réunion :</p> <p>6 représentants patronaux / 6 syndicaux / 3 membres non votants</p> <p><i>S'assurer de la stabilité et de l'implications des membres du CA</i></p>	4 à 5
<b>(2)</b> Comité exécutif du CSMO Mines	<p><b>6 membres votants :</b> 3 représentants des entreprises et 3 représentants de la main-d'œuvre (dont les deux coprésidents et le secrétaire trésorier). 2 membres non votant (le conseiller de la CPMT et le DG du CSMO Mines)</p>	<p>Le comité exécutif exerce les pouvoirs reliés à l'administration des affaires du Comité sectoriel et exécute les mandats que lui confie le Conseil.</p> <p>Objectif de participation pour chaque réunion : 4 membres votants /6</p> <p><i>Maintenir l'efficacité du rôle du CE</i></p>	Suivant le besoin
<b>(3)</b> Assemblée générale annuelle du CSMO Mines	L'assemblée générale annuelle est composée de toutes les catégories de membres (identique à la composition du Conseil d'administration)	Adoption du rapport annuel d'activités incluant un rapport financier vérifié ; Élection des administrateurs et des dirigeants au Conseil ; Nomination d'un vérificateur financier ; Ratification des changements aux Règlements adoptés par le Conseil.	1
<b>(4)</b> Comité Arrimage mines.	<p>Ce comité regroupe les Directions régionales de la Côte-Nord, du Nord-du-Québec, de l'Abitibi-Témiscamingue, de la CPMT, d'Emploi-Québec (central), de l'INM et du CSMO Mines.</p> <p>Coordination du comité Arrimage par le CSMO Mines.</p>	<p>Superviser les travaux des mises à jour des études prévisionnelles des besoins de main-d'œuvre du secteur minier québécois.</p> <p>Prochaine étude prévue en 2019-2020.</p> <p>.</p>	Rencontre potentielle du comité à la fin de 2018-2019
<b>(5)</b> Comité de travail «Profil de compétences»	Composé du DG du CSMO Mines, de DRH et de travailleurs (selon le profil de compétence à développer) des mines à ciel ouvert, souterraines et d'entrepreneurs miniers	<p>Poursuite et finalisation du projet :</p> <p>Identifier les postes les plus convoités du secteur.</p> <p>Définir les critères clés de réussite pour les postes à développer (tâches et responsabilités, qualifications et compétences (savoir, savoir-être, savoir faire)</p> <p>Création d'outils pour des fins de recrutement et de développement des compétences.</p>	À préciser

<b>Instances de concertation et de partenariat</b> (actives ou à créer)	<b>Composition</b>	<b>Mandat et livrables</b>	<b>Fréquence prévue</b>
<b>(6)</b> Comité de réflexion sur la refonte de l'animation Mines et vie	Représentants du CSMO Mines, de l'AMQ, de l'INM, de l'Université Laval, de l'UQAT, de l'UQAC et de 2 entreprises du secteur	Nouveau comité à créer en 2018. Contribuer au travail de réflexion sur l'actualisation du contenu de la trousse	Au besoin
<b>(7)</b> Comité de travail sur la création d'un rassemblement du secteur minier au salon national de l'éducation de Montréal et au salon carrière formation de Québec	Représentants du CSMO Mines, du CFP de Val-d'Or, du CFP de la Baie-James, de l'AMQ, du magazine «Ressources et Industrie» et de 3 entreprises du secteur (une par région minière)	Nouveau comité à créer en 2018. Valider l'intérêt des entreprises du secteur et des institutions d'enseignement offrant des formations en lien avec le secteur minier de participer à un tel regroupement.	Au besoin

**Orientation 2 :** Développer le **partenariat** et la **concertation** entre les partenaires **au sein des structures** du comité sectoriel de main-d'œuvre.

**2.2 : Participation à des instances relevant d'autres organismes**

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue
<b>(1)</b> Conseil d'administration de l'AEMQ (Entrepreneurs)	Représentants des principaux entrepreneurs miniers du Québec, de l'APSM, du CSMO Mines et de plusieurs membres associés du secteur, dont le groupe MISA et le CFP de Val-d'Or	Mandat du CA de l'AEMQ: Identifier les besoins communs de main-d'œuvre, de formation et en santé sécurité de ce sous- secteur.  <i>Retombées de la participation du CSMO Mines à ce comité:</i> <i>Identifier les besoins d'outils en GRH</i> <i>Identifier des besoins de formation</i> <i>Lancement de formations ou d'outils GRH adaptés aux besoins des entrepreneurs miniers.</i>	4 rencontres
<b>(2)</b> Conseil d'administration de l'Institut national des mines (INM)	Représentants d'universités et de cégep offrant des formations reliées au secteur minier, de commissions scolaires (CS) autochtones et des CS des régions minières, de représentants syndicaux du secteur minier, du MEES, du MERN, d'entreprises minières et du CSMO Mines	Par des recommandations et des avis fondés, conseiller le gouvernement du Québec dans la mise en œuvre d'une offre de formation d'avant-garde contribuant au développement du plein potentiel du secteur minier, au bénéfice de la société québécoise.  <i>Le CSMO Mines profite de cette instance pour établir des partenariats avec l'INM</i>	4 rencontres
<b>(3)</b> Comité RH de l'INM	4 membres du CA de l'INM (dont la DG du CSMO Mines)	Aider à la gestion des ressources humaines de l'INM	Au besoin
<b>(4)</b> Comité RH de l'association minière du Québec (AMQ)	Responsables RH des entreprises minières.  Participation du CSMO Mines sur invitation	Contribuer au renforcement et à l'amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines dans les entreprises.  <i>Retombées pour le CSMO Mines : Possibilité de partenariats avec l'AMQ pour l'identification et le développement d'outils GRH</i>	Sur invitation
<b>(5)</b> Comité «Entretien» de l'association minière du Québec (AMQ)	Représentants des entreprises minières du Québec	Discussions sur les formations techniques - <i>Opportunité pour le CSMO Mines de présenter son offre de service de formation</i>	Sur invitation
<b>(6)</b> Comité de travail du MEES : «Étude des besoins de main-d'œuvre et de formation dans le cadre du Plan Nord»	Représentants du MEES, du CSMO Mines, d'Emploi-Québec, du MRN, de la CPMT et de l'INM  Projet financé par le Plan Nord	Superviser le recensement des besoins de main-d'œuvre et de formation professionnelle, technique ainsi que continue pour les années à venir.  <i>Participation active du CSMO Mines aux prises de décisions sur le développement du projet.</i>	Fréquence déterminée par le MEES

**Orientation 3 :** Contribuer au **développement**, à la **reconnaissance** et à la pleine utilisation des **compétences de la main-d'œuvre** (incluant les activités hors Cadre)

3.1 Activités reliées au *Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO)*

3.1.1 Description des activités par métier dont la stratégie de développement des compétences est le PAMT

Activité ou métier	Description des activités	Indicateurs et résultats visés (incluant les estimations de cibles par métier)	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants
<b>Mineur / mineuse sous terre</b>	<p><b>RCMO :</b> Promotion auprès des entreprises et des travailleurs. Poursuivre le processus de certification (RCMO) des travailleurs identifiés comme candidats en 2015-2016. Attestation de compétences pour les travailleurs qui ne maîtrisent pas toutes les compétences de la norme, avec possibilité de suivre un PAMT pour les acquérir. Promouvoir et coordonner la Certification canadienne des certifiés RCMO au Québec</p>	<p>Nombre de personnes prévues à être évaluées par le CSMO (RCMO) : 7</p> <p>But visé : 5 certifications canadiennes</p>	3	7
			1	5
<b>Mineur / mineuse sous terre</b>	<p><b>PAMT :</b> ✓Collaboration avec Emploi-Québec des régions minières pour la promotion de la norme. ✓Identification et mise en place des mesures adaptées au contexte des entreprises pour faciliter l'implantation de la norme. ✓Effectuer en parallèle la promotion de la formation virtuelle «Compagnonnage en milieu de travail minier»</p>	<p>Promotion auprès de 14 entreprises</p> <p>Nombre de personnes prévues (PAMT) via une entente avec Emploi-Québec : 10</p>	14	10



### 3.2 Activités de développement des compétences et de formation de la main-d'œuvre qui ne s'inscrivent pas dans le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO)

Nom de l'activité ou du programme	Description	Indicateurs et résultats visés	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants
(1) Mettre sur pied et diffuser 1 nouvelle formation spécialisée répondant à un besoin commun des entreprises du secteur.	À l'aide de l'outil de collecte de besoins (en ligne), identifier au moins 1 formation technique spécialisée répondant aux besoins des entreprises du secteur Obtenir le financement du FDRCMO Superviser l'élaboration et la diffusion de la formation. Promouvoir ces formations à l'ensemble des entreprises du secteur.	1 formation, identifiée comme prioritaire, mise sur pied et diffusée  50 travailleurs provenant d'au moins 3 entreprises  <i>Conditionnel à l'obtention d'une subvention du volet 4 du programme «soutien collectif à l'adéquation formation emploi» (FDRCMO)</i>	3	50
(2) (1) Poursuite de la diffusion des formations spécialisées débutées en 2016-2017  (2) Rediffuser les formations mises sur pied les années précédentes	1) Poursuite de la diffusion des formations spécialisées (financement obtenu en 2016-2017 et 2017-2018)  2) Rediffuser des formations existantes suivant les besoins (nouveaux financement à obtenir)  Accroître la promotion des formations auprès des minières	<u>Poursuite de la diffusion</u> ●Projection de béton ●Lubrification niveau 2 ●Électricité appliquée pour équipement mobile  <u>Rediffusion de formations selon la demande</u> Probablement Hydraulique mécanique mobile et industrielle (niveau 1 et / ou 2)	2 2 3	10 10 30
(3) Mise sur pied et diffusion de formations spécialisées sur simulateur minier répondant à un besoin commun du secteur	(1) <b>Perfectionnement sur simulateur pour les opérateurs d'équipements miniers souterrain</b> Poursuite de la diffusion des formations  Utilisation des simulateurs disponibles: Norcat Sudbury, CFP de Val-d'Or (chargeuses navettes) ou simulateur mobile acquis par le CFP de la Baie-James	Formation de 10 travailleurs provenant de 3 entreprises	3	10

Nom de l'activité	Description	Indicateurs et résultats visés	Nombre (si pertinent)	
	<p><b>(2) Perfectionnement sur simulateur pour les mineurs de surface</b> Utilisation du simulateur du CFP de Forestville pour des équipements de surface (camion lourd).</p> <p><b>(3) Formation sur le développement minier par simulateur</b></p>			
<p><b>(4)</b> Poursuivre la Mise sur pied d'une formation destinée aux superviseurs de premier niveau et la diffuser</p>	<p>Poursuite du développement de la formation sur mesure pour les gestionnaires de premier niveau pour une meilleure aisance dans leur fonction.</p> <p>Diffusion de la formation</p>	<p>Développement des compétences en leadership, en communication et en gestion d'équipe spécifique à la réalité du secteur particulier des mines.</p>		
<p><b>(5)</b> Informer les mineurs sous terre des équivalences entre les compétences (RCMO) de la norme «Mineur/ mineuse sous terre» et celles (RAC) du DEP «Extraction du minerai »</p>	<p>Promotion de la reconnaissance mutuelle des compétences de la RCMO et de celles du DEP. et de la possibilité d'acquérir les compétences manquantes pour obtenir le DEP (Rencontres des associations de travailleurs locales et des entreprises minières)</p> <p>Accompagnement des entreprises dans le processus d'acquisition des compétences manquantes.</p>	<p><i>Conditionnel au démarrage et au financement d'un projet pilote de 3 ans (MESS / MEES) annoncé en 2014-2015.</i></p> <p><i>Approbation potentiellement prévisible en janvier 2018</i></p> <p><i>Série de procédure à être mises en place, tant à Emploi-Québec (dans les CLE) qu'au MEES, pour que la politique soit effective.</i></p>		

**Orientation 4 :** Contribuer au renforcement et améliorer les *pratiques en gestion des ressources humaines* dans les entreprises

Nom de l'activité ou de l'outil	Description	Indicateurs et résultats visés
<p><b>(1)</b> Contribuer à l'intégration des gens des Premières Nations et des Inuits au marché de l'emploi du secteur minier.</p>	<p><b>(1) Formations sur la diversité culturelle «Les saisons des peuples»</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●Poursuivre la diffusion et la promotion des formations auprès des entreprises du secteur.</li> <li>●Coordonner la planification des sessions de formation, en collaboration avec l'UQAT, dans les régions minières.</li> </ul> <p><b>(2) Programme d'employabilité des Premières Nations et Inuits, «L'Essentiel des mines»</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●Formation potentielle d'une nouvelle cohorte (Nord-du-Québec, Saguenay ou Abitibi)</li> <li>●Coordonner son utilisation au Québec.</li> <li>●Continuer de promouvoir le programme auprès des minières et des communautés autochtones.</li> </ul>	<p>Former des superviseurs et des travailleurs des entreprises minières</p> <p>2 cohortes</p> <p>Former 1 cohorte</p> <p><i>Partenariat avec nos collaborateurs</i></p>
<p><b>(2)</b> Outil : Profil de compétences</p>	<p>Clarification des tâches, responsabilités, qualifications et compétences requises d'un poste dans le but de bien sélectionner les candidats lors du recrutement et d'identifier les résultats attendus pour favoriser le développement des employés dans leur progression.</p> <p>Journée d'atelier sur les compétences 4.0 (INM, AMQ, MISA, CSMO Mines) - <i>Projet à préciser</i></p>	<p>Analyser et définir les 6 à 8 postes les plus pertinents du secteur.</p> <p>Poursuivre le développement de l'outil pratique servant au recrutement et au développement de la main-d'œuvre</p>
<p><b>(3)</b> Phase 2 de l'Enquête de rémunération</p>	<p>Réaliser une enquête de rémunération sur les salariés à taux horaire pour permettre aux entreprises du secteur de connaître l'offre pécuniaire (taux horaire, bonis) et non pécuniaire (indirecte) afin de se positionner dans leur pouvoir d'attraction et de rétention des employés.</p>	<p>Étude des postes à taux horaire</p> <p>Collaboration avec les syndicats pour avoir accès aux conventions collectives et avec les entreprises pour travailleurs non syndiqués</p> <p>Utilisation d'un sondage maison</p>

Nom de l'activité ou de l'outil	Description	Indicateurs et résultats visés
(4) Les «Migrateurs miniers»	<p>Contribuer à fournir une main-d'œuvre spécialisée aux entreprises du secteur minier dans les régions où il y a une pénurie et relocaliser des finissants de programmes de formation professionnelle dans les régions où la demande est la plus forte.</p> <p>Projet de deux ans consacré au placement (stage) d'une durée de 6 mois dans des entreprises du secteur de 40 finissants de différents programmes académiques de formations techniques (DEP ou AEC) pour lesquels il y a un besoin dans les régions minières.</p> <p><b>Objectif sur 2 ans :</b>  40 participants devraient avoir terminé leur stage;  70% participants seront en emploi; 10% retourneront aux études; 20% ne seront ni en emploi ni aux études.</p>	<p>Coordination des partenariats avec les entreprises qui ont un besoin</p> <p>Sélection des candidats</p> <p>Coordination de l'hébergement et des déplacements des candidats dans les régions</p> <p><u>En 2018-2019 :</u>  20 participants devraient avoir terminé leur expérience de travail</p> <p>Placement de stagiaires finissants des programmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mécanique d'engins de chantier;</li> <li>✓ Technique en électronique industrielle;</li> <li>✓ Opérateur d'équipement surdimensionné;</li> <li>✓ Possibilité d'autres programmes pour d'autres métiers connexes aux mines</li> </ul> <p><i>Conditionnel à l'obtention de la Subvention du programme «Objectif carrières» de Service Canada</i></p>
(5) Outil de référence destiné aux gestionnaires RH et des formations des entreprises du secteur	<p>Développer un outil de référence permettant de regrouper en un seul endroit les informations sur les subventions, les associations, centres de formation professionnelle et divers liens utiles (pour le développement de la main-d'œuvre et la gestion des RH)</p>	<p>Recenser les différentes informations (répertoires, listes, etc.) et les rendre disponibles dans la section «Outils GRH» sur le site Web du CSMO Mines.</p> <p>Disponibilité des informations</p>
(6) Renouvellement du partenariat avec Jobillico	<p>Continuer d'utiliser la force du réseau "Jobillico" pour faire connaître le secteur des mines, attirer les meilleurs candidats vers les minières et positionner l'image de marque du secteur.</p>	<p>Optimiser le recrutement des entreprises du secteur</p> <p>Permettre aux entreprises du secteur de continuer à avoir un rabais d'adhésion de 10 à 20 % à nos partenaires + 10 % aux renouvellements</p> <p>Page "Carrière" gratuite offerte aux entreprises du secteur</p> <p>Promotion par Jobillico, sur leur plateforme et via les réseaux sociaux, des métiers et des carrières du secteur minier.</p>

**Orientation 5 :** Contribuer à l'enrichissement de la **connaissance du marché du travail** par la collecte et la diffusion de l'information stratégique sur les secteurs afin de mieux anticiper les demandes des secteurs et de prévoir leur évolution

Nom de l'activité ou du produit IMT	Description	Indicateurs et résultats visés
(1) Estimation des besoins de main-d'œuvre (2017-2021).	Diffusion de l'étude prévisionnelle des besoins de main-œuvre du secteur minier québécois sur un horizon 2017-2021.  <i>Démarrage potentiel, à la fin de 2018-2019, des démarches pour la nouvelle mise à jour prévue en 2019-2020</i>	Diffusion de l'étude.
<b>(2) Promotion des métiers et des carrières et de la formation reliés au secteur minier</b> <b>Promotion de l'offre de service du CSMO Mines</b>		
2.a) Promouvoir l'industrie et ses métiers ainsi que les programmes de formation conduisant à l'intégration au marché du travail minier	Participer aux journées carrières et/ou salons grand public « formation-emplois ». -  Participer au congrès et colloque des influenceurs	Participation à 7 évènements :  ✓ 3 événements grand public ou «Journées Carrières»  ✓ 4 activités «influenceurs» (AQISEP, OCCOQ, RCJEQ, AESTQ)
2.b) Encourager et soutenir la participation des partenaires de l'industrie et de l'éducation à se regrouper lors d'un salon pour l'emploi	Maximiser la visibilité du secteur, des emplois et de la formation lors d'évènements grand public hors des régions minières	1 ou 2 grands salons regroupant les partenaires de l'industrie et de l'éducation  <i>Conditionnel à l'intérêt des partenaires</i>
2.c) Faire connaître l'offre de service du CSMO Mines et diffuser les informations sur le secteur minier	Participer aux évènements du secteur minier pour diffuser l'information aux employeurs et travailleurs du secteur	Participer à au moins 2 évènements spécifiques au secteur minier  Rencontrer les entreprises pour présenter l'offre de service du CSMO Mines.
2.d) Sensibiliser et informer les gens des Premières Nations et les Inuits sur les métiers du secteur minier et la formation nécessaire pour accéder à l'emploi	Réseautage et présentations auprès des organismes impliqués dans l'intégration des Premières Nations et des dirigeants des communautés.  Utilisation de matériel promotionnel anglophone pour rejoindre les habitants des communautés dont la langue seconde est l'anglais.	Présentation ou envoi de matériel promotionnel dans les communautés

Nom de l'activité ou du produit IMT	Description	Indicateurs et résultats visés
2 e) Présenter dans les régions ci-mentionnées un atelier présentant l'industrie et ses emplois aux étudiants des CFP et des cégeps	Sensibiliser les étudiants des différents programmes de niveau professionnel ou technique connexes au secteur minier aux opportunités de faire carrière dans l'industrie minière.	CFP + Cégep : 18 institutions visitées Nombre de présentations visées : 25 à 30
2.f) Présenter aux étudiants des secondaires 3, 4 et 5 du secteur régulier, l'activité de découverte scientifique «Mines et vie», dans les commissions scolaires des régions ci-mentionnées	Cette activité de 75 minutes comprend une présentation sur le monde minier et les réalités du cycle minier, ainsi que deux expériences scientifiques en lien avec le programme scolaire. Elle a été créée par le CSMO Mines en collaboration avec l'INM et la Boite à science.	<b>Régions non minières du Québec</b> 135 animations dans au moins 30 écoles réparties dans 13 régions du Québec (01 / 02 / 03 / 04 / 05 / 06 / 07 / 12 / 13 / 14 / 15 / 16 / 17)  <b>Régions minières du Québec :</b> 10 écoles visitées 40 animations dans 3 régions minières (08 / 09/ 10)
2.g) Travail de réflexion sur le développement d'une nouvelle trousse d'animation «Mines et vie»	Actualiser le contenu de la trousse «Mines et vie» pour qu'il s'adapte davantage aux besoins de main-d'œuvre des entreprises minières	Finaliser le développement d'une nouvelle trousse pour rendre possible son utilisation pour les animations de 2019-2020 dans les écoles secondaires du Québec.
2.h) 7e édition du défi « Zoom minier » pour les étudiants de niveau secondaire du Québec	Défi scientifique, créé en 2012 par le CSMO Mines et l'INM, pour les étudiants de niveau secondaire de toute la province de Québec.	Faire connaître le secteur minier aux jeunes du secondaire et les encourager à y envisager une carrière.  Augmenter ou maintenir le nombre d'écoles secondaires et de régions participantes et maintenir le nombre de participants par rapport à la 6 <sup>e</sup> édition.
(3) Outil Web de collecte permanente des besoins de formation	Identification des besoins communs sur lesquels le Comité peut intervenir en proposant des solutions concrètes de formation	Objectif : ± 40 entreprises sollicitées 20 répondants visés  Inventaire précis en continu des besoins de formation du secteur  Identification d'au moins 2 formations pouvant être mises sur pieds en 2018-2019 et 2019-2020

<p align="center"><b>Nom de l'activité ou du produit IMT</b></p>	<p align="center"><b>Description</b></p>	<p align="center"><b>Indicateurs et résultats visés</b></p>
<p><b>(4)</b> Outil Web de collecte permanente des besoins en gestion des ressources humaines (GRH)</p>	<p>Identification des besoins sectoriels en GRH</p>	<p>Objectif : ± 15 entreprises sollicitées 8 répondants visés</p> <p>Identifier les outils de GRH à développer pour répondre aux besoins communs du secteur pour les 2 prochaines années à venir.</p>
<p><b>(5)</b> Guide des carrières de l'industrie minière</p>	<p>✓Promotion et diffusion de la version française du guide produit par le CSMO Mines à l'automne 2017.</p> <p>✓Réaliser la traduction anglaise du guide.</p>	<p>✓Poursuite de la diffusion du guide (orienteurs, conseillers en emploi, étudiants, etc.)</p> <p>✓Guide des carrières en version anglaise produit. Tirage de 3000 exemplaires pour diffusion auprès des communautés autochtones dont la seconde langue est l'anglais et dans les institutions d'enseignement anglophones.</p>