



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

PLAN D'ACTION

2021-2022

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines (CSMO Mines)

Adopté le 26 janvier 2021 par les membres du Conseil d'administration du CSMO Mines

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)
(janvier 2021)

PORTRAIT DU SECTEUR

L'industrie minière possède un large potentiel de réserves minérales et occupe une place importante dans la société et l'économie du Québec. Cependant, l'activité minière au Québec est souvent très mouvementée par la nature cyclique du marché des produits de base et la fluctuation des prix des métaux qui peuvent agir sur la santé économique des entreprises du secteur et avoir une incidence majeure sur les ouvertures et les fermetures de mines apportant ainsi une précarité sur les emplois du secteur.

Lors du dernier recensement, les entreprises minières du Québec offraient un emploi à plus de 17 228 travailleurs ayant des bagages scolaires différents. Durant la période allant de 2019 à 2023, on estime que 7 332 postes seront à combler. De ce nombre, près de la moitié des postes se situent dans la région du Nord-du-Québec (46,6 %) et environ l'autre moitié (51,6 %) se répartit entre l'Abitibi-Témiscamingue (27,0 %) et la Côte-Nord (24,6 %). Il est également intéressant de constater que 64 % de ces postes requièrent un diplôme d'études professionnelles (DEP).

Un bon nombre de ces postes à combler proviennent de travailleurs expérimentés dont on anticipe les départs à la retraite. En effet, 16,5% des travailleurs sont âgés de 55 ans et plus. Le taux de roulement annuel y joue également un rôle important et est relativement élevé dans l'industrie minière. Pour l'ensemble du secteur, il se situe à 11,7 %. Cela s'explique en partie par le fait que le nombre d'employés quittant l'industrie est en croissance depuis les trois dernières années en raison du vieillissement de la main-d'œuvre, de l'horaire de travail et de l'équilibre travail/vie personnelle; les trois raisons les plus énoncées par les employés lorsqu'ils quittent.

Compte tenu de leur concentration importante en région, les entreprises minières doivent relever des défis de recrutement et de rétention dans des bassins de main-d'œuvre restreints et doivent jongler avec de grands défis de gestion des ressources humaines. Le bassin de main-d'œuvre local est limité et la méconnaissance des métiers et carrières de l'industrie minière dans les autres régions rend difficile le pouvoir d'attraction et de recrutement des entreprises du secteur.

Le manque de main-d'œuvre diplômée disponible renforce le besoin de valoriser les métiers et les emplois miniers, d'en faire une promotion dynamique et de soutenir l'utilisation des plateformes sociales pour rejoindre les clientèles intéressées. L'industrie doit aussi trouver un moyen de redorer son image auprès de la jeunesse.

La main-d'œuvre autochtone disponible est importante et à proximité des sites miniers. La population immigrante croissante au Québec ainsi que la main-d'œuvre féminine sous-représentée offrent également de belles possibilités d'embauche qui sont encore très peu exploitées par le secteur. En effet, les femmes représentent 11,5% de la main-d'œuvre du secteur, tandis que la main-d'œuvre autochtone comble 3% des emplois. La main-d'œuvre immigrante quant à elle est quasi inexistante avec moins de 1%. C'est pourquoi les entreprises minières ont tout intérêt à se retourner vers ces bassins de main-d'œuvre disponibles.

L'arrivée des technologies apporte aussi de nouvelles occasions d'attraction. Les mines souterraines et les mines à ciel ouvert ont grandement évoluées au fil du temps et l'industrie est en plein cœur de sa transition technologique. Les changements technologiques, de plus en plus liés au passage numérique rendra certainement les métiers plus attrayants auprès de ces bassins de main-d'œuvre et permettra d'employer une main-d'œuvre diversifiée. Toutefois, le tournant technologique amène de nouveaux défis de développement des travailleurs. Le passage au 4.0 changera les pratiques de gestion des ressources humaines notamment sur l'embauche qui demandera des compétences différentes et plus spécialisées, sur la requalification des travailleurs actuels et sur les nouveaux modes de formation pour répondre aux nouveaux besoins technologiques.

Le plan d'action 2021-2022 du CSMO Mines vient en appui aux entreprises du secteur sur ces enjeux bien présents. La poursuite de ses activités d'attraction et de développement de la main-d'œuvre ainsi que plusieurs autres initiatives en lien avec la gestion des ressources humaines font partie intégrante de ce plan d'action et contribueront à répondre aux besoins de l'industrie minière au cours de la prochaine année.

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) ¹	Instances ou forums du CSMO fréquentés	Résultats visés (Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité, s'il y a lieu)
Représentants patronaux (membres votants) (1) 2122 extractions de minerais métalliques : 1 membre 21221 (fer) / 2 membres 21222 (or) / 1 membre 21223 (nickel) / 1 membre 21229 (magnésium)	Conseil d'administration	Maintenir la représentativité du secteur et la stabilité de ses représentants.
Représentants patronaux (membres votants) (2) 2123 extractions de minerais non-métalliques :1 membre 212392 (diamant)	Conseil d'administration	Malgré la problématique de représentants potentiels, maintenir 1 siège pour le non-métallique. Ce secteur est également représenté par les membres syndicaux tels que le calcaire et la chaux, le sel et la silice.
Représentants patronaux (membres votants) (3) 2131 activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction du pétrole et du gaz : 2 membres 213119 (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>

¹ Tous les codes SCIAN de votre délimitation sectorielle devraient se retrouver dans cette section, ainsi que les représentants identifiés dans les règlements généraux du Comité.

Composition du secteur (indiquer codes SCIAN, lorsqu'applicable) ¹	Instances ou forums du CSMO fréquentés	Résultats visés (Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité, s'il y a lieu)
Représentants associations de travailleurs (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.
Membre non votant 1 membre de l'Association de l'exploration minière du Québec (213119 / 213117) 1 membre du MERN, du RHiM, du MEES et de l'INMQ	Conseil d'administration	Maintenir cette présence au CA <i>Note : Au-delà de 75 membres de l'AEMQ (exploration)</i>
3 membres patronaux (21222/ / 21223 / 213119) 2 Métallos FTQ et 1 FIM-CSN (21221 / 21222 / 21223 / 21229 / 21231 / 21232 / 212393 / 212398)	Comité exécutif	Continuer à s'assurer de la représentativité du secteur

⁽¹⁾ **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, magnésium et terres rares.**

⁽²⁾ **2123** (extractions de minerais non métalliques)

- 21231** **Extraction de pierre, granite, calcaire et chaux, 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 et apatite**

⁽³⁾ **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.¹

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
(1) Conseil d'administration du CSMO Mines	16 membres votants : 8 représentants des entreprises et 8 représentants de la main-d'œuvre 7 membres non votants : 4 représentants gouvernementaux (CPMT, MEES, MERN, INMQ) 1 représentant de l'AEMQ (exploration) 1 représentant du RHIM La directrice générale du CSMO Mines	Le conseil d'administration apporte une contribution essentielle dans la réalisation de la mission du Comité. Il voit à l'atteinte des objectifs selon le plan d'action, aux fonctions légales et aux suivis budgétaires. Objectif de participation pour chaque réunion : 6 représentants patronaux/6 syndicaux/3 membres non votants S'assurer de la stabilité et de l'implication des membres du CA.	4
(2) Comité exécutif du CSMO Mines	6 membres votants : 3 représentants des entreprises et 3 représentants de la main-d'œuvre (dont les deux coprésidents et le secrétaire)	Le comité exécutif exerce les pouvoirs reliés à l'administration des affaires du Comité sectoriel et exécute les mandats que lui confie le Conseil. Objectif de participation pour chaque	Suivant le besoin

¹ Si vous souhaitez lister les participations à des instances ou comités relevant de d'autres organismes, SVP les mettre en annexe ou créez un 2.2 pour les distinguer .

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue
	trésorier). 2 membres non votant (le conseiller de la CPMT et la DG du CSMO Mines)	réunion : 4 membres votants/6 Maintenir l'efficacité du rôle du CE	
(3) 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

(4) Comité de suivi pour la réalisation du guide des carrières 2022 et des vidéos	Chargées de projets du CSMO, INMQ, AMQ, 6 institutions d'enseignements, 2 mines souterraines et 1 mines à ciel ouvert	Valider les métiers et le contenu des informations qui seront répertoriées dans le guide et des vidéos Assurer le suivi	1 à 2 rencontres et échanges courriel
(5) Comité de travail pour la réalisation d'une formation sur l'intégration des femmes dans le secteur minier	Représentants RH de l'industrie, institution d'enseignement, organismes du secteur	Identifier les éléments qui feront partie de la formation. Valider le contenu de la formation.	1 à 2 rencontres et échanges courriel

Orientation 2 : Développer le **partenariat** et la **concertation** entre les partenaires **au sein des structures** du comité sectoriel de main-d'œuvre.¹

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
(1) 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 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 : Identifier les besoins d'outils en GRH et de formation afin de répondre aux besoins spécifiques des entrepreneurs miniers.</i>	4 rencontres
(2) Conseil d'administration de l'Institut national des mines du Québec (INMQ) (2.1) Comité RH de l'INMQ (2.2) Comité d'analyse et de projets	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, de la TJCM et du CSMO Mines. 5 membres du CA de l'INMQ (dont la DG du CSMO Mines) 6 membres du CA de l'INMQ (dont la DG 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'INMQ et compléter sa mission.</i> Aider à la gestion des ressources humaines de l'INMQ.	4 rencontres Environ 4 rencontres

¹ Si vous souhaitez lister les participations à des instances ou comités relevant de d'autres organismes, SVP les mettre en annexe ou créez un 2.2 pour les distinguer .

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue
		Effectuer l'analyse des projets de l'INMQ et voir au plan stratégique tous les 3 ans.	Environ 4 rencontres
(3) 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
(4) Comité « Entretien – formation » 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
(5) Table de concertation organisée par Formation Québec en Réseau (FQR)	Représentants du FQR, des commissions scolaires du Québec et du CSMO Mines.	Mise en place d'une table de concertation pour répondre aux besoins de formation de l'industrie minière à partir des 15 services aux entreprises qui desservent les 4 grandes régions (Abitibi-Témiscamingue, Nord-du-Québec, Côte-Nord et Saguenay)	2 rencontres

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 ¹ ou métier ²	Description des activités	Indicateurs et résultats visés (incluant les estimations de cibles par métier)	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants
Mineur / mineuse sous terre	<p>RCMO : Promotion auprès des entreprises et des travailleurs. Poursuivre le processus de certification (RCMO) des travailleurs</p> <p>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.</p> <p>Promouvoir et coordonner la Certification canadienne des certifiés RCMO au Québec</p>	Promotion auprès de 14 entreprises	1	6
		<p>Nombre de personnes prévues à être évaluées par le CSMO (RCMO) : 6</p> <p>But visé : 2 certifications canadiennes</p>		
Mineur / mineuse sous terre	<p>PAMT : ✓Collaboration avec Emploi-Québec des régions minières pour la promotion de la norme. ✓Faire le suivi du déroulement des PAMT en cours.</p>	<p>Promotion auprès de 14 entreprises</p> <p>Nombre de personnes prévues (PAMT) via une</p>	1	6

1 Activités possibles : promotion générale des normes, formation des compagnes et compagnons, autre projet intégrant les normes professionnelles

2 Indiquer la cible globale par métier seulement

Activité ¹ ou métier ²	Description des activités	Indicateurs et résultats visés	Nombre (si pertinent)	
	✓Faire le suivi des PAMT pour les travailleurs avec une attestation de compétence en vue de leur certification.	entente avec Emploi-Québec : 6		

3.1.2 Description des activités par métier dont la stratégie de développement des compétences est hors PAMT

Métiers ou activités	Description des activités	Indicateurs et résultats visés (incluant les estimations de cibles par métier)	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants
N/A				

3.1.3 : Développement ou mise à jour d'une norme professionnelle

Métiers	N, M ou P ¹	Travaux prévus (spécifier la nature des travaux ² ainsi que les échéanciers prévus)

¹ N = Nouvelle norme; M = Mise à jour; P = Poursuite des travaux déjà entrepris.

² Nature des travaux : étude de pertinence, analyse de profession, élaboration et validation du profil de compétences, élaboration de la norme, consensus sectoriel, stratégies de développement et de reconnaissance des compétences.

Métiers	N, M ou P¹	Travaux prévus (spécifier la nature des travaux ² ainsi que les échéanciers prévus)
N/A		

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 2 nouvelles formations répondant à un besoin commun des entreprises du secteur.	<p>À l'aide de l'outil de collecte de besoins (en ligne) et suite aux événements liés à la pandémie, identifier au moins 2 formations répondant aux besoins des entreprises du secteur.</p> <p>Obtenir le financement du FDRCMO</p> <p>Superviser l'élaboration et la diffusion de la formation.</p> <p>Promouvoir ces formations à l'ensemble des entreprises du secteur.</p>	<p>2 formations, identifiées comme prioritaires, mises sur pied et diffusées (<u>voir points 3.2.3 et 3.2.5</u>)</p> <p>40 travailleurs provenant d'au moins 3 entreprises</p> <p><i>Conditionnel à l'obtention d'une subvention du volet 4 du programme « soutien collectif à l'adéquation formation emploi » (FDRCMO)</i></p>	3	40

Nom de l'activité	Description	Indicateurs et résultats visés	Nombre (si pertinent)	
(2) Poursuite de la diffusion des formations spécialisées techniques	<p>(1) Poursuite de la diffusion des formations techniques dont le financement a été obtenu en 2019-2020 et 2020-2021 et dont les ententes sont encore en cours en 2021-2022.</p> <p>Accroître la promotion des formations auprès des minières</p>	<p>Poursuite de la diffusion de 3 formations techniques spécialisées</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hydraulique avancée pour équipement spécifique • Lubrification de machinerie et interprétation de données d'analyse d'huile • Formation spécialisée en équilibrage dynamique 	<p>4</p> <p>3</p> <p>3</p>	<p>32</p> <p>18</p> <p>10</p>
(3) Poursuite de la diffusion des formations technologiques et virtuelles	<p>(1) Perfectionnement sur simulateur pour les opérateurs d'équipements miniers souterrain</p> <p>Utilisation des simulateurs disponibles : Norcat Sudbury, CFP de Val-d'Or (chargeuses navettes et bientôt d'autres types d'équipement minier). CFP de la Baie-James</p> <p>(2) Perfectionnement sur simulateur pour les mineurs de surface</p> <p>Utilisation des simulateurs pour des équipements de surface disponibles au CFP de l'Estuaire et au CFP de la Baie-James</p> <p>(3) développement d'une</p>	<p>(points1 & 2) Formation d'un total de 40 travailleurs provenant d'au moins 6 entreprises (total pour les mines souterraines et à ciel ouvert)</p> <p>Développement de la</p>	<p>6</p> <p>3</p>	<p>40</p> <p>20</p>

Nom de l'activité	Description	Indicateurs et résultats visés	Nombre (si pertinent)	
(5) Contribuer à l'intégration des femmes dans le secteur minier	Développer une formation pour contribuer à l'intégration des femmes à partir du Guide des bonnes pratiques de l'industrie minière pour favoriser l'intégration des travailleuses de 2017	Développement de la formation <i>Conditionnel à l'obtention d'une subvention</i>	3	20
(6) Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions prioritaires par la CPMT	Collaborer à la diffusion, l'adaptation et à l'élaboration du nouveau programme d'étude de courte durée du DEP en forage au diamant. Partenaires du projet : CFP de Val-D'Or, 3 entreprises minières soient : Machines Roger, Forage Rouiller et Forage G4 et Orbit Garant.	Mise sur pied du programme. Nombre de personnes visées en formation : 50 par année <i>Conditionnel à l'obtention de la subvention</i>	4	50

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

<p align="center">Nom de l'activité ou de l'outil</p>	<p align="center">Description</p>	<p align="center">Indicateurs et résultats visés</p>
<p>(1) Contribuer à l'intégration des gens des Premières Nations et des Inuits au marché de l'emploi du secteur minier.</p>	<p>(1) Formations sur la diversité culturelle « Les saisons des peuples » ●Poursuivre la diffusion et la promotion des formations auprès des entreprises du secteur. ●Coordonner la planification des sessions de formation, en collaboration avec l'UQAT, dans les régions minières.</p> <p>(2) Programme d'employabilité des Premières Nations et Inuits, « L'Essentiel des mines » ●Formation potentielle d'une nouvelle cohorte (Côte-Nord, Nord-du-Québec, Saguenay ou Abitibi) ●Coordonner son utilisation au Québec. ●Continuer de promouvoir le programme auprès des minières et des communautés autochtones.</p>	<p>Former des superviseurs et des travailleurs des entreprises minières</p> <p>-2 cohortes</p> <p>Former 1 cohorte <i>Partenariat avec nos collaborateurs</i></p>

Nom de l'activité ou de l'outil	Description	Indicateurs et résultats visés
(2) Enquête de rémunération annuelle des employés à taux horaire	Réaliser une enquête de rémunération auprès des salariés à taux horaire pour permettre aux entreprises de connaître l'offre globale des autres entreprises afin de se positionner dans leur pouvoir d'attraction et de rétention des employés. -3 volets (salaires, avantages sociaux, indicateurs de gestion des RH) -4 catégories (mines à ciel ouvert, souterraines, entrepreneurs miniers et fly-in/fly-out).	25 entreprises répondants à l'enquête
(3) Les « Migrateurs miniers » Poursuite de l'entente de 2 ans	Contribuer à fournir une main-d'œuvre spécialisée aux entreprises du secteur. Projet de deux ans (2020-2022) consacré au placement de travailleurs âgés entre 15 et 30 ans. Durée de 20 semaines dans des entreprises du secteur.	Coordination des partenariats avec les entreprises qui ont un besoin Sélection des candidats <u>Au 31 mars 2022 :</u> Les 20 participants de 2021-2022 devraient avoir terminé leur expérience de travail

<p>(5) Renouvellement du partenariat avec Jobillico</p>	<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>Promotion par Jobillico, sur leur plateforme et via les réseaux sociaux, des métiers et des carrières du secteur minier. Bouton (widget) sur le site Web du CSMO. Partage de vidéos et diffusion d'articles du secteur.</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
<p>(1) Guide des carrières de l'industrie minière édition 2022</p> <p>1.a) Guide des carrières de l'industrie minière édition 2017</p>	<p>(1) Élaboration d'un répertoire décrivant 50 métiers du secteur (Version imprimée). Diffusion traditionnelle et sur le WEB.</p> <p>(2) Conception de 20 capsules vidéo présentant 20 métiers du secteur en milieu de travail. (Version numérique). Diffusion virtuelle.</p> <p><i>Report du plan d'action 2020-2021.</i></p> <p>Promotion et diffusion des versions anglaises et françaises 2017.</p>	<p>Objectifs 2021-2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Engagement des partenaires financiers et achats publicitaires -Tournages et montages des vidéos -Élaboration de la version papier -Sortie en septembre 2022 en version Web et papier. <p>Poursuite de la diffusion du guide (orienteurs, conseillers en emploi, étudiants, communautés anglophones et autochtones, etc.)</p>
<p>(2) Promotion des métiers et des carrières et de la formation reliés au secteur minier</p>		

<p>2.a) Événements carrières : Promouvoir l'industrie et ses métiers ainsi que les programmes de formation conduisant à l'intégration au</p>	<p>Participer aux journées carrières et/ou salons grand public « formation-emplois ». -</p> <p>Participer au congrès et colloque des influenceurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 5 événements « salons d'emploi, journées carrières dans les écoles » ✓ 5 activités « influenceurs » (AQISEP, RCJEQ, AESTQ, QUARIERA, OCCOQ)
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

marché du travail minier		Participations en présentiel ou en virtuel <i>Conditionnel à la fin de la pandémie</i>
--------------------------	--	-------------------------------------------------------------------------------------------

2.b) Pavillon Explore les mines : 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	Au moins 1 grand salon « Pavillon explore les mines » regroupant les partenaires de l'industrie et de l'éducation (<i>salon national de l'éducation/foire nationale de l'emploi de Montréal</i>) <i>Conditionnel à l'intérêt des partenaires pour une quatrième année et à la fin de la pandémie</i>
2.c) Événements du secteur minier : Faire connaître l'offre de service du CSMO Mines et diffuser les informations sur le secteur minier	Participer aux événements du secteur minier pour diffuser l'information aux employeurs et travailleurs du secteur	Participer à au moins 4 événements spécifiques au secteur minier « Colloques et événements du secteur minier » Rencontrer les entreprises pour présenter l'offre de service du CSMO Mines. <i>Conditionnel à la fin de la pandémie</i>

<p>2.d) Événements des Premières Nations : 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</p>	<p>Réseautage et présentations auprès des organismes impliqués dans l'intégration des Premières Nations et des dirigeants des communautés.</p> <p>Utilisation de matériel promotionnel anglophone pour rejoindre les habitants des communautés dont la langue seconde est l'anglais.</p>	<p>Participer à au moins 1 événement « Activités, journée maillage »</p> <p>Présentation ou envoi de matériel promotionnel dans les communautés</p>
<p>2. e) Présentation dans les écoles : Présenter l'industrie et ses emplois aux étudiants des CFP et des cégeps dans les régions non-minières</p>	<p>Sensibiliser les étudiants des différents programmes de niveau professionnel ou technique connexes au secteur minier aux opportunités de faire carrière dans l'industrie minière.</p>	<p>CFP + Cégep</p> <p>Nombre de présentations ou évènements visés : 15 à 20</p> <p><i>Conditionnel à la fin de la pandémie</i></p>
<p>2.f) Diffusion de l'activité Mines et Vie 2^e génération</p>	<p>Activité de 75 minutes qui permet aux jeunes d'entrevoir la possibilité de faire des études dans le domaine minier. Elle a été créée par le CSMO Mines en collaboration avec la Boite à science et 10 partenaires du secteur.</p>	<p>Présenter le nouvel atelier à des élèves de 4^e et 5^e secondaire principalement.</p> <p>100 animations prévues pour l'année scolaire 2021-2022 (85 régions non minières, 15 régions minières)</p> <p><i>Conditionnel à la fin de la pandémie</i></p>

<p>2.g) 11^e édition du défi « Zoom minier » pour les étudiants de niveau secondaire du Québec</p>	<p>Défi scientifique, créé en 2012 par le CSMO Mines et l'INMQ, pour les étudiants de niveau secondaire de toute la province de Québec.</p>	<p>Faire connaître le secteur minier aux jeunes du secondaire et les encourager à y envisager une carrière.</p> <p>Édition 2022 : Augmenter ou maintenir le nombre d'écoles secondaires et de régions participantes et maintenir le nombre de participants par à l'édition précédente</p>
<p>(3) Outil Web de collecte permanente des besoins de formation et des besoins en gestion des ressources humaines (GRH)</p>	<p>Identification des besoins communs sur lesquels le Comité peut intervenir en proposant des solutions concrètes de formation et d'outils GRH</p>	<p>Objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> ± 35 entreprises sollicitées 15 répondants visés Inventaire précis en continu des besoins du secteur <p>Identification d'au moins 2 formations pouvant être mises sur pieds en 2022-2023</p>