



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

---

# PLAN D'ACTION

## 2022-2023

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

**Adopté le 20 janvier 2022 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 2022)

## PORTRAIT DU SECTEUR

L'industrie minière est représentée par les entreprises d'exploration, d'exploitation minière, les entrepreneurs miniers et les fournisseurs d'équipements, dont les activités professionnelles sont en lien avec des mines souterraines et des mines à ciel ouvert partant de la découverte du gisement à la fermeture des sites.

La pandémie a chamboulé le quotidien de toutes ces entreprises. Étant considérée comme un service essentiel, l'industrie minière a poursuivi ses activités malgré les nombreuses mesures restrictives. Cette situation a apporté des défis importants aux niveaux opérationnels et sur la main-d'œuvre et a laissé quelques carences au niveau de la gestion des ressources humaines. L'année 2022-2023 apportera également son lot de défis non seulement en recrutement et rétention de la main-d'œuvre, mais également en développement des compétences de la main-d'œuvre.

Le secteur minier est très important pour l'économie du Québec et plusieurs postes seront à combler dans les prochaines années. L'anticipation des départs à la retraite joue certes un rôle important dans ce besoin de main-d'œuvre, mais la pénurie de main-d'œuvre nationale contribuera également à augmenter ce défi de remplacement et d'embauche de nouveaux travailleurs. De plus, l'industrie minière s'avère de plus en plus névralgique pour assurer l'approvisionnement en minéraux critiques et stratégiques (MCS) dû à l'évolution rapide des technologies (exemple : lithium, nickel, niobium, graphite, titane). Le gouvernement du Québec investit 90 M\$ dans la nouvelle économie liée aux MCS afin de poursuivre la transition énergétique du Québec et de contribuer à verdir l'économie nationale et internationale. Ces investissements créeront de nouveaux besoins et l'industrie minière devra être créative pour attirer de nouveaux talents et développer davantage les compétences de ses travailleurs.

De plus, les entreprises minières embauchent une main-d'œuvre de plus en plus qualifiée. Le développement des compétences technologiques, techniques et relationnelles occupe une place très importante pour les entreprises minières. Aussi, l'intégration de nouvelles technologies dans les entreprises minières contribue à améliorer les opérations, la santé et la sécurité au travail et les conditions de travail des employés ce qui amène de nouvelles opportunités pour faire place aux femmes et aux jeunes qui sont attirés par ces technologies.

Le plan d'action 2022-2023 du CSMO Mines vient en appui à ces enjeux d'attraction vers de nouveaux bassins de main-d'œuvre et de développement des compétences pour répondre aux besoins évolutifs de l'industrie.

L'inclusion de la main-d'œuvre autochtone, des femmes et des jeunes demeure une des priorités du secteur et le CSMO Mines poursuivra ses activités en ce sens. Le passage au 4.0 et la venue de nouvelles minières plus technologiques changeront également les pratiques de gestion des ressources humaines qui demandera des compétences différentes et plus spécialisées sur la requalification des travailleurs et sur les nouveaux modes de formation. Le plan de formation du CSMO Mines est basé sur une offre innovante et adaptée à ces nouvelles tendances. Également, des outils pertinents axés sur ces nouveaux besoins sont au menu afin d'offrir une offre de service globale répondant à cette évolution rapide des besoins de gestion des ressources humaines du secteur minier.

**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) <sup>1</sup>	Instances ou forums du CSMO fréquentés	Résultats visés (Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité, s'il y a lieu)
<b>Représentants patronaux</b> (membres votants) (1) 2122 extractions de minerais métalliques : 1 membre 21221 (fer) / 3 membres 21222 (or) / 1 membre 21223 (nickel)	Conseil d'administration	Maintenir la représentativité du secteur et la stabilité de ses représentants.
<b>Représentants patronaux</b> (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 sel
<b>Représentants patronaux</b> (membres votants)  (3) 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 (représente tous les codes SCIAN en caractère gras))	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>7 entrepreneurs membres de l'AEMQ (entrepreneurs) plus 21 membres associés</i>
<b>Représentants associations de travailleurs</b> (membres votants) : 6 Métallos-FTQ / 2 FIM-CSN 21221 / 21222 / 21223 / 21229 / 212393	Conseil d'administration	Maintenir la représentativité du secteur et la stabilité de ses représentants.
<b>Membre non votant</b> 1 membre de l'Association de l'exploration minière du Québec (213119)	Conseil d'administration	Maintenir cette présence au CA <i>Note : l'AEMQ (exploration) compte au-delà de 200 membres</i>

<sup>1</sup> 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) <sup>1</sup>	Instances ou forums du CSMO fréquentés	Résultats visés (Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité, s'il y a lieu)
/ 213117) 1 membre du MERN, du RHiM, de l'INMQ et 1 membre du MEQ et du MES		
3 membres patronaux (21222/ / 21223 / 213119) 2 Métallos FTQ et 1 FIM-CSN (21221 / 212393)	Comité exécutif	Continuer à s'assurer 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 : titane, niobium, lithium, magnésium et terres rares.

<sup>(2)</sup> **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**

<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 pourrait 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.<sup>1</sup>

**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>8 membres non votants :</b> 5 représentants gouvernementaux (CPMT, MES, MEQ, MERN, INMQ) 1 représentant de l'AEMQ (exploration) 1 représentant du RHiM La directrice générale 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 : 6 représentants patronaux/6 syndicaux/4 membres non votants</p> <p>S'assurer de la stabilité et de l'implication des membres du CA.</p>	4
<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 la 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>Maintenir l'efficacité du rôle du CE</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

<sup>1</sup> 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 .

<p><b>(4)</b> Comité de suivi pour la réalisation du guide des carrières 2022</p>	<p>Chargées de projets du CSMO, INMQ, AMQ, 6 institutions d'enseignements, 2 mines souterraines et 1 mines à ciel ouvert</p>	<p>Valider les métiers et le contenu des informations qui seront répertoriées dans le guide des carrières</p> <p>Assurer le suivi</p>	<p>1 à 2 rencontres et/ou échanges courriels</p>
<p><b>(5)</b> Comité de travail pour la réalisation d'une formation sur l'intégration des femmes dans le secteur minier</p>	<p>Représentants RH et travailleuses de l'industrie, institution d'enseignement, organismes du secteur</p>	<p>Identifier les éléments qui feront partie de la formation.</p> <p>Valider le contenu de la formation.</p>	<p>1 à 2 rencontres et/ou échanges courriels</p>
<p><b>(6)</b> Comité de partenariat pour le programme de développement des compétences des superviseurs</p>	<p>Représentant du CSMO, de l'APSM, de l'AMQ, représentants RH et SST de l'industrie.</p> <p>Projet qui a débuté en collaboration avec le Comité « SST » de l'AMQ et qui est devenu un projet distinct de partenariat.</p>	<p>Mise en place d'un programme de formation globale pour les superviseurs du secteur minier.</p> <p>Plan de développement des compétences des superviseurs basé sur le profil des compétences recherchés dans l'industrie et plateforme Web.</p>	<p>Au besoin</p>

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

**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 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
<b>(2)</b> Conseil d'administration de l'Institut national des mines du Québec (INMQ)  <b>(2.1)</b> Comité RH de l'INMQ	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 MES, du MEQ du MERN, de la TJCM et du CSMO Mines.  4 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

<sup>1</sup> 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 .

<p><b>(3)</b> Comité RH de l'association minière du Québec (AMQ)</p>	<p>Responsables RH des entreprises minières.</p> <p>Participation du CSMO Mines sur invitation.</p>	<p>Contribuer au renforcement et à l'amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines dans les entreprises.</p> <p><i>Retombées pour le CSMO Mines : Possibilité de partenariats avec l'AMQ pour l'identification et le développement d'outils GRH</i></p>	<p>Minimum 2 rencontres par année</p>
<p><b>(4)</b> Comité « Entretien – formation » de l'Association minière du Québec (AMQ)</p>	<p>Représentants des entreprises minières du Québec.</p> <p>Participation du CSMO Mines sur invitation.</p>	<p>Discussions sur les formations techniques - <i>Opportunité pour le CSMO Mines de présenter son offre de service de formation</i></p>	<p>Sur invitation</p>
<p><b>(5)</b> Comité de coordination des projets 2020-2021 de la stratégie globale de promotion et de valorisation des métiers et des professions</p>	<p>Représentant de la CPMT et des 6 organismes subventionnés.</p>	<p>Le but du Comité est de développer une stratégie de coordination nationale pour soutenir la promotion des 6 projets et d'identifier les indicateurs communs permettant d'évaluer l'impact des outils de communication.</p>	<p>À déterminer</p>



**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 <sup>1</sup> ou métier <sup>2</sup>	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 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>Promotion auprès de 14 entreprises</p> <p>Nombre de personnes prévues à être évaluées par le CSMO (RCMO) : 0</p> <p>But visé : 0 certification canadienne</p>	0	0
<b>Mineur / mineuse sous terre</b>	<p><b>PAMT :</b> ✓Collaboration avec Emploi-Québec des régions minières pour la promotion de la norme. ✓Faire le suivi du déroulement des PAMT en cours. ✓Faire le suivi des PAMT pour les travailleurs avec une attestation de compétence en vue de leur certification.</p>	<p>Promotion auprès de 14 entreprises</p> <p>Nombre de personnes prévues (PAMT) via une entente avec Emploi-Québec : 1</p>	1	1

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

<sup>2</sup> Indiquer la cible globale par métier seulement

### 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
<b>(1)</b> 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 des rencontres avec les intervenants en formation, 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</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
<b>(2)</b> 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 2022-2023.</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"> <li>● Hydraulique avancée pour équipement spécifique</li> <li>● Lubrification de machinerie et interprétation de données d'analyse d'huile</li> <li>● Maintenance préventive</li> </ul>	3 3 3	30 40 25
<b>(3)</b> Poursuite de la diffusion des formations technologiques	<p><b>(1) Perfectionnement sur simulateur pour les opérateurs d'équipements miniers souterrain</b></p> <p>Utilisation des simulateurs disponibles : Norcat Sudbury, CFP de Val-d'Or (chargeuses navettes et bientôt d'autres</p>	<p>(points1 &amp; 2) Formation d'un total de 30 travailleurs provenant d'au moins 3 entreprises (total pour les mines souterraines et à ciel ouvert)</p>		

Nom de l'activité	Description	Indicateurs et résultats visés	Nombre (si pertinent)	
	<p>types d'équipement minier). CFP de la Baie-James</p> <p><b>(2) Perfectionnement sur simulateur pour les mineurs de surface</b> Utilisation des simulateurs pour des équipements de surface disponibles au CFP de l'Estuaire et au CFP de la Baie-James</p> <p><b>(3) Utilisation d'outils numériques pour formateur</b></p> <p><b>(4) Outils numériques pour superviseur</b></p>	<p>Poursuite de la formation sur les outils numériques pour 20 de participants</p> <p>Poursuite de la formation sur les outils numériques pour 20 de participants</p>	3	30
<b>(4) Poursuite de la diffusion des formations relationnelles</b>	<p><b>(1) Formation destinée aux superviseurs de premier niveau</b> Développement des compétences de leadership, de communication et de mobilisation spécifique à la réalité du secteur des mines.</p> <p><b>(2) formation superviseur module 2 : Gestion du temps et des priorités</b> Transmettre les compétences de gestion aux superviseurs déjà formés par la formation superviseur niveau 1 et les outiller davantage pour développer leur efficacité au travail.</p> <p><b>(3) formation superviseur module 3 : Gestion des comportements difficiles</b> Identifier les types de personnalités difficiles et leurs impacts sur les équipes de travail, comprendre et savoir utiliser des</p>	<p>Poursuite de la diffusion des formations</p>	3	60
			4	60
			3	20

Nom de l'activité	Description	Indicateurs et résultats visés	Nombre (si pertinent)	
	<p>techniques stratégiques pour gérer les personnalités difficiles et en difficulté.</p> <p><b>(4) formation pour les formateurs internes</b> Formation qui s'adresse aux travailleurs désignés par les entreprises pour agir comme formateurs. But visé : fournir des outils pour bonifier leur intervention de formation</p> <p><b>(5) Formation sur l'intégration des femmes dans le secteur minier</b> Diffusion du programme de formation « Place aux femmes dans le domaine minier »</p>		3	24
<p><b>(5) Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions prioritaires par la CPMT</b></p>	<p>Collaborer à la diffusion, l'adaptation et à l'élaboration du nouveau programme d'étude de courte durée du DEP en forage au diamant.</p> <p>Partenaires du projet : CFP de Val-D'Or, 4 entreprises minières soient : Machines Roger, Forage Rouiller et Forage G4 et Orbit Garant.</p>	<p>An 2 du projet de 3 ans. Nombre de personnes visées en formation : 65 par année – 195 sur les 3 années</p>	4	65

**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> ●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><b>(2) Programme d'employabilité des Premières Nations et Inuits, « L'Essentiel des mines »</b>            ●Formation potentielle d'une nouvelle cohorte (Lanaudière, Nord-du-Québec ou Côte-Nord)            ●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 2 cohortes  <i>Partenariat avec nos collaborateurs</i></p>
<p><b>(2)</b> Enquête de rémunération annuelle des employés à taux horaire</p>	<p>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.</p> <p>-3 volets (salaires, avantages sociaux, indicateurs de gestion des RH)            -4 catégories (mines à ciel ouvert, souterraines, entrepreneurs minières et fly-in/fly-out).</p>	<p>25 entreprises répondants à l'enquête</p>
<p><b>(3)</b> Enquête de rémunération annuelle des entreprises d'exploration</p>	<p>Réaliser une enquête de rémunération pour les métiers d'exploration 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.</p> <p>-3 volets (salaires, avantages sociaux, indicateurs de gestion des RH)</p>	<p>15 entreprises répondants à l'enquête</p>

Nom de l'activité ou de l'outil	Description	Indicateurs et résultats visés
<p><b>(4)</b> Les « Migrateurs miniers »</p> <p>Nouvelle entente de 1 an</p>	<p>Contribuer à fournir une main-d'œuvre spécialisée aux entreprises du secteur.</p> <p>Projet d'un an (2022-2023) consacré au placement de travailleurs âgés entre 15 et 30 ans.</p> <p>Durée de 20 semaines dans des entreprises du secteur.</p>	<p>Sélection et placement des candidats dans les entreprises selon les besoins</p> <p><u>Au 31 mars 2023</u> :</p> <p>Les 25 participants de 2022-2023 devraient avoir terminé leur expérience de travail</p>
<p><b>(5)</b> Programme de développement des compétences des superviseurs</p>	<p>Poursuite du programme en partenariat avec l'APSM et l'AMQ qui vise à mettre en place un plan de développement des compétences des superviseurs basé sur le profil des compétences recherchés dans l'industrie par un parcours de formation personnalisé pour les superviseurs du secteur minier.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Profil de compétences types</li> <li>-Matrice de compétences à développer</li> <li>-Plan personnalisé de développement des compétences</li> <li>-Offre de formation selon les divers besoins</li> <li>-Plateforme Web</li> </ul>	<p>Développement du plan personnalisé de développement des compétences et de la plateforme Web</p> <p><i>Conditionnel à l'obtention du financement (DDCIS et autre source)</i></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><b>(1)</b> Guide des carrières de l'industrie minière édition 2022</p> <p><b>(2)</b> capsules vidéo présentant 20 métiers du secteur.</p>	<p>Élaboration et diffusion du Guide décrivant 50 métiers du secteur (5000 versions imprimées). Diffusion traditionnelle et sur le WEB.</p> <p>Tournage et diffusion des 20 capsules vidéo présentant 20 métiers du secteur en milieu de travail. (Version numérique). Diffusion virtuelle.</p>	<p>Finalisation du guide des carrières et diffusion de 1500 guides dans les CFP, écoles secondaires, Cégeps, universités, organismes d'employabilité, bibliothèques</p> <p>Finalisation des dernières capsules et diffusion des 20 capsules sur les réseaux sociaux du CSMO Mines (Facebook, LinkedIn, Instagram, YouTube) et sur notre site Web</p>

**(3) Promotion des métiers et des carrières et de la formation reliés au secteur minier****Promotion de l'offre de service du CSMO Mines**

<b>3.a) Événements carrières :</b> 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	✓ 5 événements « salons d'emploi, journées carrières dans les écoles » ✓ 4 activités « influenceurs » (AQISEP, RCJEQ, AESTQ, QUARIERA) Participations en présentiel ou en virtuel
<b>3.b) Pavillon Explore les mines :</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'événements grand public hors des régions minières	Organiser le « 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 septième année</i>
<b>3.c) Événements du secteur minier :</b> 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.
<b>3.d) Événements des Premières Nations :</b> Sensibiliser et	Réseautage et présentations auprès des organismes impliqués dans l'intégration des Premières Nations et des dirigeants des communautés.  Utilisation de matériel promotionnel anglophone pour	Participer à au moins 1 événement « Activités, journée maillage »  Présentation ou envoi de matériel promotionnel dans les communautés



<p>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>rejoindre les habitants des communautés dont la langue seconde est l'anglais.</p>	
<p>3.e) <b>Présentation dans les écoles :</b> Présenter l'industrie et ses emplois aux étudiants des CFP, des cégeps et des universités 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 + Université  Nombre de présentations ou évènements visés : 10</p>
<p>3.f) Diffusion de <b>l'activité Mines et Vie 2<sup>e</sup></b> 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 Boîte à science et 10 partenaires du secteur.</p>	<p>Présenter l'atelier à des élèves de 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> secondaire principalement.  125 animations prévues pour l'année scolaire 2022-2023 (110 régions non minières, 15 régions minières)</p>
<p>3.g) 12<sup>e</sup> édition du <b>défi « Zoom minier »</b> 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.  <b>Édition 2023 :</b> Augmenter ou maintenir le nombre d'écoles secondaires et de régions participantes et maintenir le nombre de participants par à l'édition précédente</p>

<b>(4)</b> 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	<p>Objectif :</p> <p>± 35 entreprises sollicitées</p> <p>15 répondants visés</p> <p>Inventaire précis en continu des besoins du secteur</p> <p>Identification d'au moins 2 formations pouvant être mises sur pieds en 2023-2024</p>
<b>(5)</b> Refonte du site Web	Refonte complète du site Web pour avoir plus de flexibilité à l'interne et pour l'actualiser et pour automatiser certaines fonctionnalités	Finalisation et mise en ligne du nouveau Site Web
<b>(6)</b> Vidéos promotionnelles	<p>(1) Élaboration et diffusion d'une vidéo promotionnelle de l'atelier scientifique mines et vie</p> <p>(2) Élaboration et diffusion d'une vidéo de l'offre corporative du CSMO Mines</p>	<p>Développer et promouvoir par le biais du numérique l'activité Mines et vie auprès des écoles secondaire du Québec pour augmenter la visibilité de l'activité et le nombre d'animation annuelle.</p> <p>Développer et promouvoir par le biais du numérique l'offre de service du CSMO Mines afin de rejoindre plus d'intervenants.</p>