



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

Plan d'action 2012-2013

Adopté le 24 janvier 2012

L'industrie minière confirme son besoin grandissant de main-d'œuvre formée et compétente

Plusieurs conjonctures peuvent avoir un impact significatif sur les perspectives d'emplois dans le secteur de l'industrie minière au cours des prochaines années. Sur le plan politique, des élections provinciales sont à prévoir à brève échéance dont les résultats peuvent être déterminants pour l'industrie minière et la croissance de l'emploi. En effet, le Plan Nord visant le développement minier au nord du 49^e parallèle promulgué par le gouvernement actuel ne suscite pas le même engouement chez les autres partis politiques québécois et pourrait être remis en question. De plus, la modernisation de la Loi sur les mines tarde créant ainsi de l'incertitude chez les principaux partenaires qu'ils soient investisseurs en exploration, dans la mise en valeur des gisements miniers ou producteurs. Par ailleurs, la possibilité d'intervenir sur le développement minier accordée aux populations et municipalités accentue cette incertitude.

L'industrie minière est bien ancrée dans la mondialisation et l'économie planétaire peut avoir de fortes influences, positives ou négatives, sur l'évolution de l'emploi du secteur. Considérant que la majeure partie de nos ressources est exportée vers la Chine et l'Inde et que ces pays doivent composer avec un niveau d'inflation alarmant et la sous-évaluation de leur monnaie, considérant le contexte actuel de crise dans la zone euro et de la difficile reprise économique aux États-Unis, la demande de ressources minérales à l'échelle globale peut, à moyen terme, s'amoinrir ce qui aura un impact direct sur les besoins de main-d'œuvre de l'industrie. Cependant, un fait demeure : en période économique fragile, l'or demeure une valeur refuge pour les investisseurs et son cours atteint toujours des sommets de plus en plus élevés.

Malgré l'instabilité macro-économique et politique qui règne, la filière minière québécoise affiche un optimisme certain quant à l'avenir. En effet, pour une septième année consécutive le niveau des investissements minier est à la hausse selon l'ISQ¹. Poussées par la valeur des métaux de bases qui ne cesse de monter et par un dollar canadien fort, les entreprises tentent de devancer leurs échéanciers et visent une mise en production très rapide.

L'industrie minière québécoise est particulièrement concentrée dans le triangle formé des régions de l'Abitibi-Témiscamingue, la Côte-Nord et le Nord-du-Québec. Au cours des cinq prochaines années, plus de 47% des 9094 postes à pourvoir constitue de la création nette d'emplois. En matière de création d'emplois, la région de l'Abitibi-Témiscamingue ajoutera à son bassin de main-d'œuvre 152 travailleurs en cinq ans, la région de la Côte-Nord créera 1201 nouveaux emplois tandis que la région du Nord-du-Québec aura besoin de 2017 travailleurs miniers additionnels durant la même période. Lorsqu'on projette les besoins de main-d'œuvre de l'industrie minière sur dix ans, il faudra combler 19 700 ouvertures de poste d'ici 2021.

En conclusion, à la lumière des prévisions d'emplois ci-haut mentionnées, l'industrie minière vit véritablement un boom, mais reste sensible aux variations de l'environnement extérieur. Pour s'assurer de l'équilibre entre l'offre et la demande des besoins de main-d'œuvre, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines (CSMO Mines) devra redoubler d'efforts et projeter une image actualisée de l'industrie, du travail qui y est associé, de la diversité des emplois disponibles et des programmes de formation associés afin d'intéresser la future main-d'œuvre au domaine minéral.

En outre, CSMO Mines devra accompagner l'industrie dans la modernisation de ses pratiques de gestion des ressources humaines et concourir à mieux composer avec les générations Y et C dans une perspective de fidélisation de ses employés qui proviendront vraisemblablement des milieux urbains du sud de la province.

Finalement, compte tenu de la modernité technologique dans laquelle l'industrie évolue, il est évident que la société devra être en mesure de former suffisamment de gens afin de répondre aux besoins de compétences de l'industrie. Le CSMO Mines entend poursuivre ses actions en matière de développement de formation spécifique et de transférabilité de la reconnaissance professionnelle avec les outils de reconnaissance des acquis et des compétences avec son partenaire privilégié qu'est l'Institut national des mines. De plus, le CSMO Mines entend maximiser ses efforts pour doter l'industrie minière de moyens reconnus lui permettant de former en milieu de travail les nouveaux et actuels travailleurs du secteur. À cet égard, de façon proactive, le CSMO Mines compte développer des normes professionnelles pour pallier à l'insuffisance du système actuel de l'éducation pour la formation des opérateurs/opératrices d'équipement minier dans les mines à ciel ouvert, des opérateurs/opératrices de machine de traitement du minerai et pour les mécaniciens/mécaniciennes d'équipement minier motorisé.

¹ http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm_finnc/sectr_mines/mine_ra.htm

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	Instance ou forum du CSMO	Appréciation en début d'année (à maintenir ou à améliorer)	Résultats visés (instance ou forum à mettre en place)
2122 extractions de minerais métalliques. ¹	Conseil d'administration. (4 membres 21221 / 21222 / 21223 / 21229)		
2123 extractions de minerais non-métalliques.	Conseil d'administration. (1 membre 212394)		Augmenter le nombre d'administrateurs pour couvrir les secteurs 212392 /212397 212231 et 212314.
2131 activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction du pétrole et du gaz.	Conseil d'administration. (3 membres 213117 / 213119)		Donner le statut d'administrateur au représentant de l'industrie du secteur 213117.
5 FTQ / 2 CSN / 1 CSD	Conseil d'administration. (8 membres)		Augmenter la représentation en lien avec l'intégration de nouveaux administrateurs patronaux.
21221 / 21222 / 213119 FTQ / CSN	Conseil exécutif.	Réunir le CE 4 fois par an.	
21232 / 212392 / 212393 / 212291	Non représenté au Conseil d'administration.	Informer de l'existence du CSMO Mines.	Invitation à l'assemblée générale publique.

¹ Les chiffres indiquent un code SCIAN associé à l'extraction minière et extraction de pétrole et de gaz : <http://stds.statcan.gc.ca/naics-scian/2002/ts-rt-fra.asp?criteria=21>

Orientation 2 :

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

Instances actives de concertation et de partenariat	Mandat et objectifs	Fréquence	Résultats visés (à maintenir ou à améliorer)
1) Comité de suivi « opérateur/opératrice d'équipement minier motorisé dans les mines à ciel ouvert ». (Composé de membres du CA)	Valider les étapes de réalisation des travaux d'analyse de la situation de travail pour le conducteur/conductrice d'équipement minier motorisé dans les mines à ciel ouvert. Favoriser la participation des minières à ciel ouvert aux travaux. Poursuivre les travaux avec le MELS pour la création d'un programme de formation spécifique pour les conducteurs/conductrices d'équipement minier motorisé dans les mines à ciel ouvert. Recueillir des avis concernant l'accueil et l'adaptation de la norme canadienne « mineur de surface » auprès des DREQ du triangle minier et des régions du Saguenay-Lac-Saint-Jean et des Laurentides. Recueillir des avis auprès des Commissions scolaires concernées par le programme de conduite de machinerie lourde en voirie forestière et de l'INM. Rendre compte au CA des travaux.	3 rencontres	Comité à créer. Déposer une demande d'accueil et d'adaptation de la norme canadienne « mineur de surface » à la CPMT.
2) Comité emploi pour les autochtones et les gens issus de l'immigration. (Composé de membres du CA)	Déterminer les possibilités d'emploi pour ces 2 clientèles en termes de types de postes et possibilités d'intégrations (stage, emplois d'été, emplois de familiarisation).	4 rencontres	Comité à créer.
3) Comité de travail formation. (Composé d'au moins 1 administrateur)	Identifier d'autres façons de faire de la formation en relation avec les perspectives des besoins de main-d'œuvre et la capacité du système scolaire à répondre aux besoins de personnel formé et compétent.	3 rencontres	Comité à créer.
4) Comité Table Mines Côte-Nord. (Participation du CSMO Mines)	Identifier des problématiques communes aux entreprises minières de la Côte-Nord et déterminer des mesures correctrices.	4 rencontres	Participation active aux rencontres.
5) Comité Action-Mines Nord-du-Québec. (Participation du CSMO Mines)	Identifier des problématiques communes liées à la formation et au recrutement dans le domaine minier. □	4 rencontres	Participation active aux rencontres.
6) Sous-comité mines du CRPMT de l'Abitibi-Témiscamingue. (Participation du CSMO Mines)	Développer des stratégies de recrutement, de formation, de développement de l'employabilité et culture de formation en entreprise.	4 rencontres	Participation active aux rencontres.

Instances actives de concertation et de partenariat	Mandat et objectifs	Fréquence	Résultats visés (à maintenir ou à améliorer)
7) Conseil d'administration de l'Institut National des Mines. (Participation du CSMO Mines)	Évaluer, mettre à niveau, collaborer au développement de programmes de formation MELS. Émettre des avis et des recommandations au ministre de l'Éducation, du Loisir et des Sports.	8 rencontres	Participation active aux rencontres
8) Table des DG. (Créée par le CSMO Mines)	Regrouper les 3 DG des régions 08 / 09 / 10 d'Emploi-Québec, le DG de l'Association minière du Québec, le DG de l'Association de l'exploration minière du Québec, le DG de l'Association des entrepreneurs miniers du Québec, le DG de l'Institut National des Mines afin d'établir le lien entre les objectifs annuels de chacun.	2 rencontres	Sur une base informelle, l'objectif est de permettre la compréhension des enjeux de chacun et la mise en commun de moyens d'actions visant la réalisation des objectifs de l'ensemble. Comité à créer.
9) Comité Arrimage. (Participation du CSMO Mines)	Les Directions régionales de la Côte-Nord, du Nord-du-Québec, de l'Abitibi-Témiscamingue, de la CMPT, d'Emploi-Québec (central) et du Centre d'étude sur l'emploi et les technologies (CETECH).	6 rencontres	Mise à jour de l'analyse prévisionnelle des besoins de MO pour le secteur minier.

Orientation 3 :

Contribuer au **développement**, à la **reconnaissance** et à la pleine utilisation des **compétences de la main-d'œuvre**

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

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

MÉTIER	Régions	Nbre d'entreprises visées par la promotion	Nbre de personnes prévues (via une entente avec Emploi-Québec) Développement des compétences (PAMT)	Nbre de personnes prévues à être évaluées par le CSMO (RCMO)
<p>1 : Métier : Mineur/mineuse sous terre</p> <p>Description des activités de promotion : Rencontres individuelles des entreprises et des associations de travailleurs qui permettront une meilleure compréhension de la norme, du PAMT et du processus de reconnaissance professionnelle liée à la norme.</p> <p>Description des activités d'implantation : Lancement de la norme le 1^{er} mars 2012.</p> <p>Activités prévues et nature des collaborations souhaitées des régions : Rencontres individuelles avec les conseillers des CLE de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec qui sont en lien avec la signature d'entente PAMT.</p> <p>Autres activités : Mise en place du processus de reconnaissance professionnelle par la concrétisation de pratiques standard au sein du CSMO Mines. Valorisation de la norme « compagnon » auprès des entreprises minières sous terre.</p> <p>Le financement pour ces activités est-il déjà obtenu, ou fera-t-il l'objet d'une demande ? Le financement lié au PAMT et à la RCMO devra faire l'objet de demandes spécifiques. Par contre, nous avons obtenu le financement pour le poste de coordonnateur du développement des compétences dont l'essentiel du travail consiste à faire la promotion de la norme « mineur/mineuse sous terre ».</p>	01 – Bas St-Laurent :			
	02 – Saguenay-Lac-Saint-Jean :	1	5	5
	03 – Capitale Nationale :			
	04 – Mauricie :			
	05 – Estrie :			
	06 – Montréal :			
	07 – Outaouais :			
	08 – Abitibi-Témiscamingue :	8	35	30
	09 – Côte-Nord :			
	10 – Nord-du-Québec :	4	20	15
	11 – Gaspésie IDM :	1	5	5
	12 – Chaudière-Appalaches :	1	5	5
	13 – Laval :			
	14 – Lanaudière :			
	15 – Laurentides :			
	16 – Montérégie :			
	17 – Centre-du-Québec :			
	Total :	15	70	60

RCMO : Reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre

Orientation 3 :Contribuer au **développement**, à la **reconnaissance** et à la pleine utilisation des **compétences de la main-d'œuvre**¹

Tableau 3.1.2

Métier ou fonction de travail	Travaux prévus Spécifier la nature des travaux (analyse de pertinence, analyse de métier ou élaboration de la norme) ainsi que les échéanciers prévus pour chaque étape
1. Norme professionnelle mineur/mineuse sous terre.	Promotion et implantation de la norme dans les mines souterraines.
2. Transfert du PAMT mécanicien/mécanicienne d'engin de chantier en norme professionnelle de mécanicien/mécanicienne d'équipement lourd.	Selon les résultats de l'étude pertinence, il est possible que le CSMO Mines s'engage à transférer le PAMT « mécanicien d'engin de chantier » en norme professionnelle de « mécanicien/mécanicienne d'équipement lourd ». Le rapport final devrait être déposé au CA du CSMO Mines en mars 2012, la décision de transférer le PAMT en norme viendra à la suite de la présentation.
3. Analyse de situation de travail des opérateurs/opératrices d'équipement minier motorisé dans les mines à ciel ouvert.	Poursuite de l'activité d'analyse de situation de travail en collaboration avec le MELS et l'INM. Collecte des avis auprès des DREQ et des Commissions scolaires (voir point 1 de l'orientation 2).
4. Estimation du nombre d'ententes potentielles liée à une norme de « mineur/mineuse de surface ».	Sondage mené auprès des entreprises d'exploitation et les entrepreneurs miniers œuvrant à ciel ouvert afin de déterminer le nombre d'ententes potentielles pour l'utilisation d'un PAMT et de reconnaissance professionnelle en vertu d'une possible norme de « mineur/mineuse de surface ». Présentation des résultats au CA de mars 2012 et le cas échéant présentation d'une demande de d'accueil de la norme canadienne « mineur de surface » à la CPMT.
5. Étude de pertinence ou accueil de la norme canadienne de « mineur/mineuse de surface ».	Démarrage d'une étude s'il y a lieu ou accueil de la norme professionnelle canadienne « mineur de surface ». Élaboration d'une norme professionnelle québécoise « mineur/mineuse de surface ».

¹ Correspond au mandat 1 du guide opérationnel

<p>6. Étude de pertinence Opérateur/opératrice de machine dans le traitement de minerais.</p>	<p>Déposer une demande à la DDCIS pour lancer une étude de pertinence pour l'accueil de la norme canadienne « Opérateur/opératrice de machine dans le traitement du minerai ». Dépôt de la demande en mai 2012.</p>
<p>7. Analyse de situation de travail pour les opérateurs/opératrices de machine dans le traitement de minerais.</p>	<p>Déposer une demande à la DDCIS pour lancer une analyse de situation de travail pour les opérateurs/opératrices de machine dans le traitement de minerais. À la suite de l'étude de pertinence.</p>
<p>8. Analyse de situation de travail Mécanicien/mécanicienne d'équipement minier motorisé.</p>	<p>Déposer une demande à la DDCIS pour lancer une analyse de situation de travail pour les mécaniciens/mécaniciennes d'équipement minier motorisé. Vise l'évaluation des distinctions entre les métiers de mécanicien/mécanicienne d'équipement lourd et mécanicien/mécanicienne d'engins de chantier et celui de mécanicien/mécanicienne d'équipement minier. Dépôt de la demande en mai 2012.</p>
<p>9. Étude de pertinence Mécanicien/mécanicienne d'équipement minier motorisé.</p>	<p>Déposer une demande à la DDCIS pour lancer une étude de pertinence pour le développement d'une norme professionnelle « mécanicien/mécanicienne d'équipement minier ». Dépôt de la demande suite de l'analyse de situation de travail, s'il y a lieu.</p>

Contribuer au **développement**, à la **reconnaissance** et à la pleine utilisation des **compétences de la main-d'œuvre** ¹

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)* :

Description du type d'activités et nom du programme	Indicateurs ²	Résultats visés	N° de régions concernées ³	Nature de la collaboration souhaitée
1. Promouvoir et diffuser la formation du CSMO Mines « Compagnonnage en milieu de travail minier ».	3 cohortes de 12 personnes.	Former tous les compagnons du PAMT mineur/mineuse sous terre.	02 / 08 / 10 / 11 / 12 /	Valorisation de la formation et soutien aux entreprises par la mesure MFOR entreprises.
2. Contribuer au développement d'un programme de formation MELS « Opérateur/opératrice d'équipement minier motorisé pour les mines à ciel ouvert».	Investissement financier des minières pour l'achat de simulateurs et acceptation des minières pour le mode de formation alternance travail-étude.	Développer un programme de formation et un mode d'apprentissage adapté au contexte des mines à ciel ouvert.	08 / 09 / 10 / 12	Concertation entre les instances suivantes : MELS / Institut national des mines / Industrie / Commissions Scolaire concernées/ DREQ du triangle minier.
3 Contribuer à l'amélioration des formations en entreprise.	Enquête.	Mesurer l'intérêt des partenaires pour la création d'une mutuelle de formation.	02 / 08 / 09 / 10 / 11 / 12 / 15	Élaborer des stratégies de suivi des activités de formation financées par les DREQ ⁴ en lien avec la qualité des référentiels de formation et le type de formation.

¹ Correspond au mandat 1 du guide opérationnel

² Par ex. : Nb de programmes, outils élaborés, entreprises visées, travailleurs, gestionnaires, sessions, etc.

³ Indiquer le numéro de la ou les régions concernées. Si plusieurs régions sont visées, indiquer celles qui seront prioritaires cette année.

⁴ Direction régionale d'Emploi-Québec

Description du type d'activités et nom du programme	Indicateurs ²	Résultats visés	N° de régions concernées ³	Nature de la collaboration souhaitée
4. Veiller à la transférabilité des compétences de la norme « mineur/mineuse sous terre » au programme « extraction du minerai » et des compétences du programme « Extraction du minerai » vers la reconnaissance professionnelle de la norme « mineur/mineuse sous terre ».	Mise en place des mécanismes RAC / RCMO	Devenir l'un des projets pilotes de la CPMT / MELS en raison des résultats des consultations adéquation éducation-emploi.	02 / 08 / 10 / 11 / 12	Représentations conjointes avec l'INM auprès du MELS et de la CPMT.
5. Poursuite du projet « acquisition de la formation de base, spécialisée ou semi-spécialisée par des personnes en emploi ».	Rapport d'analyse	Cibler le nombre d'entreprises, le type de formation et le nombre d'employés.		Adéquation avec les mesures déployées par les DREQ.

Orientation 4 :

Contribuer au renforcement et à l'amélioration des pratiques en **gestion des ressources humaines** dans les entreprises¹.

Description du type d'activités	Indicateurs ²	Résultats visés	N° de régions concernées	Nature de la collaboration souhaitée
1. Contribuer au développement d'une stratégie d'intégration sécuritaire et compétente des nouveaux travailleurs du secteur minier.	Porteur de projet et assurer l'adhésion de l'industrie.	Adapter la stratégie de l'IRSST aux besoins des gestionnaires RH en matière d'accueil et d'intégration des nouveaux travailleurs.	02 / 08 / 09 / 10 / 11 / 12	
2. Développer le concept de l'employeur de choix dans l'industrie minière.	Création d'un label « Employeur de choix »	Améliorer l'image de l'industrie minière en vue d'augmenter son attractivité en tant qu'employeur.	02 / 08 / 09 / 10 / 11 / 12 / 15	Concertation avec AMQ / A.ExplorationMQ / A.EntrepreneursMQ
3. Poursuite du projet « Soutien au transfert intergénérationnel des compétences par la mise à contribution des travailleuses et des travailleurs expérimentés (à la veille de la retraite ou retraités) au développement des compétences en entreprise ».	Rapport d'analyse	Cibler le nombre d'entreprises, les types d'emploi stratégique et le nombre d'employés.	02 / 08 / 09 / 10 / 11 / 12	Adéquation avec les mesures déployées par les DREQ.
4. Contribuer à l'intégration des gens des Premières Nations, des Inuits et des immigrants au marché de l'emploi du secteur minier.	5 entreprises participantes.	Créer, diffuser et promouvoir une formation destinée aux superviseurs de premier niveau et aux équipes de travail sur la diversité culturelle. 60% des superviseurs de premier niveau et 40% des équipes de travail dans chacune des entreprises participantes.	02 / 08 / 09 / 10 / 11 / 12	Soutien aux entreprises par la mesure MFOR entreprises et par les programmes.

¹ Correspond au mandat 2 du guide opérationnel

² Par ex. : Nb de guides, d'outils, d'entreprises visées, de gestionnaires, de sessions, etc.

Description du type d'activités	Indicateurs ²	Résultats visés	N ^o de régions concernées	Nature de la collaboration souhaitée
5. Créer un formulaire de candidature à l'évènement annuel mettant en valeur les pratiques de GRH innovatrices en matière d'attraction, d'accueil, d'intégration, de formation, et de rétention des clientèles cibles.	Formulaire de candidature.	Créer les bases d'un évènement annuel mettant en valeur des pratiques de GRH innovatrices. Maximiser l'intégration des clientèles cibles (autochtones, femmes, gens issus de l'immigration) au marché du travail minier.	02 / 08 / 09 / 10 / 11 / 12	Promouvoir l'activité et soutenir les entreprises dans l'élaboration des dossiers de candidature.
6. Réaliser une enquête sur le taux de roulement dans l'industrie minière.	Enquête.	Comprendre afin de proposer aux organisations des mesures de rétention du personnel qui quitte le secteur soit pour une autre mine ou pour un autre secteur industriel ou pour la retraite.	02 / 08 / 09 / 10 / 11 / 12	

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 évolution¹.

Description du type d'activités	Indicateurs ²	Résultats visés	N° de régions concernées ³	Nature de la collaboration souhaitée
1. Mettre à jour les prévisions des besoins de main-d'œuvre de l'industrie minière 2013-2023.	Recensement des structures d'emploi de l'industrie.	Mettre à jour le modèle prévisionnel de besoin de main-d'œuvre.	02 / 08 / 09 / 10 / 11 / 12 / 15	Étendre l'utilisation de l'outil aux demandeurs gouvernementaux.
2. Animer l'espace virtuel du CSMO.		Augmenter le nombre de visiteur sur le site Internet du CSMO et de ses réseaux sociaux.		
3. Poursuivre les travaux de dynamisation de la section emplois du site internet du Comité.	Adéquation entre les besoins et les offres d'emploi.	Augmenter le nombre d'offres d'emploi sur le site Internet et la participation des entreprises à utiliser le site pour la publication des offres d'emploi.		Association avec EQ central pour les emplois miniers Plan Nord.
4. Moderniser et diffuser le matériel promotionnel du CSMO Mines.	Matériel spécifique destiné aux clientèles cibles.	Favoriser l'intégration au marché du travail minier des clientèles cibles (autochtones, femmes, gens issus de l'immigration).		
5. 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.	5 à 7 communautés.	Poursuivre les activités du programme d'employabilité des Premières Nations et des Inuits.	02 / 08 / 09 / 10 / 11	
6. Encourager et soutenir la participation des partenaires de l'industrie à se regrouper lors d'un salon/forum pour l'emploi.	1 grand salon regroupant les partenaires de l'industrie.	Maximiser la visibilité du secteur, des emplois et de la formation lors d'un événement grand public hors des régions minières.		Participation du MRNF / MESS / MICC / SAA

¹ Correspond aux mandats 3, 4 et 5 du guide opérationnel

² Par ex. : Nb d'études, de répertoires, de diagnostics, d'analyses de profession, d'outils, de projets, etc.

³ Indiquer le numéro de la ou les régions concernées. Si plusieurs régions sont visées, indiquer celles qui seront prioritaires cette année.

Description du type d'activités	Indicateurs ²	Résultats visés	N° de régions concernées ³	Nature de la collaboration souhaitée
7. Participer aux journées carrières et aux salons grands publics « formation-emplois ».	12 activités « grands publics et influenceurs ».	Promouvoir l'industrie, ses métiers, ses carrières, les programmes et les lieux de formations conduisant au développement de l'employabilité et à l'intégration au marché du travail minier.	01 / 02 / 03 / 04 / 05 / 06 / 07 / 11 / 12 / 15 / 16 / 17	
8. Présenter dans les Commissions scolaires des régions ci-mentionnées un atelier présentant l'industrie et ses emplois aux étudiants en formation professionnelle.	15 institutions visitées.	Sensibiliser les étudiants des programmes de technique de génie mécanique et industriel des opportunités de faire carrière dans l'industrie minière.	01 / 02 / 04 / 05 / 06 / 07 / 11 / 15	
9. Présenter dans les Commissions scolaires des régions ci-mentionnées un atelier présentant l'industrie et ses emplois aux étudiants des cycles réguliers du secondaire.	48 écoles visitées.	Augmenter le nombre d'inscription aux programmes de niveau CÉGEP et universitaire en lien avec le marché de l'emploi minier.	01 / 02 / 03 / 04 / 05 / 06 / 07 / 11 / 12 / 13 / 16 / 17	
10. Présenter dans les CÉGEPS des régions ci-mentionnées un atelier présentant l'industrie et ses emplois aux étudiants.	15 institutions visitées.	Sensibiliser les étudiants des programmes de technique de génie mécanique et industriel des opportunités de faire carrière dans l'industrie minière.	02 / 03 / 04 / 05 / 06 / 12 / 16 / 17	
11. 2 ^e édition du « Défi Explore les mines » pour les étudiants de niveau secondaire et CÉGEP du Québec.	3 écoles de plus que 2011-2012	Créer une notoriété vis-à-vis le « Défi Explore les mines » et augmenter le nombre d'écoles participantes. Valoriser la poursuite des études vers des programmes liés au secteur minier.	Tous	