



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

PLAN D'ACTION 2017-2018

Adopté le 24 janvier 2017

PROBLÉMATIQUE DU SECTEUR

Le secteur minier est tributaire du prix des métaux et un ralentissement s'est fait sentir au cours des dernières années, notamment dans les mines de fer. Même si la reprise du secteur minier est au ralenti, certains projets en développement, continuent de progresser vers leur mise en production. Nous remarquons cette légère augmentation dans les projets de mines d'or et d'autres métaux tel le phosphate, les diamants et le lithium qui sont attendus pour 2017-2018 dans les régions de l'Abitibi-Témiscamingue, le Nord-du-Québec, la Côte-Nord et le Saguenay-Lac-Saint-Jean.

La dernière estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec, révèle que le secteur minier comptait 12 907 emplois auprès de 20 mines en exploitation, 2 mines en construction et 23 projets miniers avancés. Toujours d'après l'estimation des besoins de main-d'œuvre, le nombre d'emplois miniers devrait atteindre 19 861 emplois en 2025. Une augmentation de 54% par rapport au nombre d'emplois recensés en 2014.

Bien que les mines offrent de bonnes conditions d'emploi, l'industrie minière démontre des enjeux de main-d'œuvre importants. Les employeurs connaissent des difficultés de recrutement dues à l'éloignement des sites miniers et aux nombreux départs à la retraite. L'industrie doit donc se tourner vers de nouveaux bassins de main-d'œuvre tel que les femmes, les Autochtones et les nouveaux arrivants. Le transfert des connaissances et de compétences devient par le fait même un enjeu important.

De plus, l'évolution technologique vers l'équipement automatisé entraîne de nouveaux besoins de formation spécialisée de la main-d'œuvre existante et exige de nouvelles compétences. Le rôle clé des superviseurs est également très affecté par ces changements entraînant ainsi des problématiques de gestion importantes.

Le CSMO Mines, lié aux défis et enjeux de main-d'œuvre et de compétences du secteur, devra cibler ses activités afin de bien répondre aux besoins de l'industrie d'aujourd'hui.

Dans un premier temps, le Comité souhaite amorcer une planification stratégique pour procéder à la révision de ses orientations et de ses objectifs afin de mieux se positionner face aux nouveaux défis et enjeux du secteur. Le CSMO Mines désire également mettre l'emphase sur quatre grands thèmes :

- L'intégration et le développement des nouveaux bassins de main-d'œuvre;
- Le développement et la reconnaissance des compétences des travailleurs miniers;
- L'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines;
- La promotion des carrières et des métiers de l'industrie.

Finalement, afin d'apporter d'avantage une valeur ajoutée au secteur, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines doit accroître sa notoriété auprès des différents acteurs de l'industrie. C'est pourquoi le développement de partenariats avec les entreprises et les organisations sera nécessaire pour poursuivre notre mission qui vise à contribuer à la viabilité et au développement de l'industrie des mines.

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	Instance ou forum du CSMO fréquenté	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 / 2 membres 21222 / 1 membre 21223	Conseil d'administration	S'assurer de la stabilité et de l'implication des représentants. S'assurer de la représentativité du secteur. Collaborer avec l'AMQ pour améliorer la représentativité de ce secteur
Représentants patronaux (membres votants) (²) 2123 extractions de minerais non-métalliques : 1 membre 212394 (amiante) <i>Note : Seulement deux entreprises dans ce sous secteurs (Stornoway (212392) et Seleine (212393))</i>	Conseil d'administration.	Représentation du secteur du chrysotile (212394) à reconsidérer. Octroyer le siège à remplacer au sein du CA à un représentant d'un autre sous secteur «extraction non métallique» 2123 (<i>peut être vacant en attendant plus d'entreprises dans ce secteur</i>) ou (<i>temporairement</i>) à un représentant «d'activités de soutien à l'extraction minière» 2131 ou des carrières, pour une meilleure représentativité des autres secteurs ayant des besoins. Collaborer avec l'AMQ pour améliorer la représentativité de ce secteur
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) 1 poste vacant	Conseil d'administration.	Collaboration avec l'AMQ pour octroyer le siège laissé vacant, suite au départ du fournisseur d'équipements miniers, par un représentant de l'extraction de minerais métalliques ou non métalliques. <i>Note : 8 entrepreneurs membres de l'AEMQ (entrepreneurs) plus 12 membres associés</i>
Représentants associations de travailleurs (membres votants) : 6 Métallos-FTQ / 2 FIM-CSN 21221 / 21222 / 21223 / 21229 / 21231 / 21232 / 212393 212398	Conseil d'administration :	S'assurer de la stabilité et de l'implication des représentants. S'assurer de la représentativité du secteur.
Membre non votant 213119 / 213117 1 membre Association de l'exploration minière du Québec	Conseil d'administration	<i>Note : Au-delà de 75 membres de l'AEMQ (exploration)</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	Instance ou forum du CSMO fréquenté	Résultats visés (Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité, s'il y a lieu)
3 membres patronaux (21222/ 213119) 2 Métallos FTQ et 1 FIM-CSN (21221 / 21222 / 21223 / 21229 / 21231 / 21232 / 212393 / 212398)	Comité exécutif:	Maintenir la régularité et l'efficacité des réunions du CE. 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**

⁽²⁾ **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**

⁽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	<p>16 membres votants : 8 représentants des entreprises et 8 représentants de la main-d'œuvre</p> <p>6 membres non votants : 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 : 6 représentants patronaux / 6 syndicaux / 3 membres non votants</p>	4
(2) Comité exécutif du CSMO Mines	<p>6 membres votants : 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>	4 (suivant le besoin)
(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 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 (études ou mises à jour) des études prévisionnelles des besoins de main-d'œuvre du secteur minier québécois.</p> <p>Conditionnel à la réalisation d'une nouvelle mise à jour de l'étude prévisionnelle (2017-2027)</p>	Au 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
(5) Comité de formations minières sectorielles Côte-Nord (CFMSCN)	Représentants de quatre entreprises minières, de représentants syndicaux et du CSMO Mines	Coordonner les formations sur la Côte-Nord, valider et prendre en compte de nouveaux besoins de formation, essentiellement dans les mines à ciel ouvert et les usines de traitement de minerai.	2 rencontres
(6) Comité de travail : «besoins sectoriel de formation spécialisée du secteur minier» Régions : Abitibi -Témiscamingue / Nord-du-Québec	Composé de membres du CA du CSMO Mines et de représentants des entreprises minières, des entrepreneurs miniers, des explorateurs miniers, des associations de travailleurs	Identifier les besoins communs spécifiques de formation spécialisée à couvrir pour les travailleurs en emploi. Répondre le plus efficacement possible aux besoins de formation continue du secteur Lancer des formations adaptées aux besoins du secteur (voir 3.2.1. et 3.2.4.)	Prévision de 2 rencontres
(7) Comité de suivi de la planification stratégique	Composé du DG du CSMO Mines et de membres du CA.	Finaliser les travaux de réflexion stratégique pour clarifier la mission et les orientations du CSMO Mines. Livraison de la planification stratégique 2017-2020	Au besoin
(8) 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	Identifier les postes les plus convoités du secteur. Définir les critères clés de réussite pour les postes à développer (tâches et responsabilités, qualifications et compétences (savoir, savoir-être, savoir faire) Création d'outils pour des fins de recrutement et de développement des compétences.	A créer
(9) Comité de suivi pour la réalisation du Guide des carrières de l'industrie minière	Composé du CSMO Mines et de représentants de 3 institutions d'enseignement (1 par région minière), d'un représentant entrepreneur minier, d'une mine souterraine et d'une mine de surface	Valider les métiers qui seront répertoriés dans le guide. Valider le contenu des informations pour chacun des métiers. Assurer le suivi.	A créer
(10) Comité de travail pour la réalisation de l'enquête de rémunération	Composé du DG du CSMO Mines et de DRH représentant les mines de surface, souterraines et les entrepreneurs miniers	Identifier les éléments de rémunération globale qui feront partie de l'étude. Valider les questions de méthodologie utilisées pour l'enquête. Assurer le suivi	A créer

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	Mandat du CA de l'AEMQ: Identifier les besoins de main-d'œuvre et de formation communs aux entreprises 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
(2) 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	Émettre des avis et des recommandations au gouvernement du Québec sur 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
(3) Comité RH de l'association minière du Québec (AMQ)	Responsables RH des entreprises minières, INM. 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 «Maintenance» 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) 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
(6) Comité de travail du MEES pour l'analyse de la profession de Foreur / dynamiteur	Représentants du MEES, du CSMO Mines, de l'INM, de la CSST, et de CFP	Le mandat du comité est de poursuivre la réalisation d'une analyse de profession pour le métier de «Foreur dynamiteur» démarrée en 2016-2017. But visé : Refonte du programme d'études professionnel en "Forage et dynamitage".	Fréquence déterminée par le MEES

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

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.</p> <p>Poursuivre le processus de certification (RCMO) des travailleurs identifiés comme candidats en 2015-2016.</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>Nombre de personnes prévues à être évaluées par le CSMO (RCMO) : 20</p>	3	20
Mineur / mineuse sous terre	<p>PAMT : ✓ Collaboration avec Emploi-Québec des régions minières pour la promotion de la norme.</p> <p>✓ Identification et mise en place des mesures adaptées au contexte des entreprises pour faciliter l'implantation de la norme.</p> <p>✓ 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

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

2 Indiquer la cible globale par métier seulement

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

Métiers	N, M ou P ¹	<p style="text-align: center;">Travaux prévus (spécifier la nature des travaux ² ainsi que les échéanciers prévus)</p>
Mineur / mineuse sous terre	P	Poursuivre les travaux d'arrimage entre la norme québécoise et la norme canadienne pour une transférabilité pancanadienne de la norme québécoise.

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.

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 3 nouvelles formations spécialisées répondant à un besoin commun des entreprises du secteur.	Suite aux résultats de la collecte de besoins (outil en ligne), identifier au moins 3 formations techniques spécialisées répondant aux besoins des entreprises du secteur Obtenir le financement du FDRCMO Superviser l'élaboration et la diffusion des formations. Promouvoir ces formations à l'ensemble des entreprises du secteur.	3 formations mises sur pied et diffusées 20 travailleurs par formation provenant d'au moins 3 entreprises <i>Conditionnelles à l'obtention des subventions du volet 4 du programme «soutien collectif à l'adéquation formation emploi» (FDRCMO)</i>	3	60
(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): 2) Rediffuser des formations existantes suivant les besoins (nouveau financement à obtenir) Accroître la promotion des formations auprès des minières	<u>Poursuite de la diffusion</u> ●Projection de béton (10) ●Hydraulique niveau avancée (50) ●Lubrification niveau 2 (30) <u>Rediffusion de formations selon la demande</u> <i>Conditionnelles à l'obtention de subvention du FDRCMO</i>	5 3	90
(3) Mise sur pied et diffusion de formations spécialisées sur simulateur minier répondant à un besoin commun du secteur	Poursuite de la diffusion des formations (perfectionnement des travailleurs) sur simulateur pour les opérateurs d'équipements miniers souterrain (Sudbury ou Val-d'Or)	Formation de 20 travailleurs provenant de 4 entreprises	4	20
(4) Mise sur pied et diffusion d'une formation destinée aux contremaîtres	Développer une formation sur mesure pour les gestionnaires de premier niveau pour une meilleure aisance dans leur fonction.	Développement des compétences en leadership et en gestion d'équipe spécifique à la réalité du secteur particulier des mines (fly in / fly out, lois, règlements et normes, etc.)		

Nom de l'activité	Description	Indicateurs et résultats visés	Nombre (si pertinent)	
<p>(5) 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>		

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>(1) Contribuer à l'intégration des gens des Premières Nations, 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 de nouvelles cohortes (Abitibi, Nord-du-Québec, Saguenay) •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>5 cohortes</p> <p>Former 1 cohorte <i>Partenariat avec nos collaborateurs</i></p>
<p>(2) Guide pour les entreprises du secteur minier : Devenez des employeurs de choix pour les femmes</p>	<p>Poursuivre la promotion et l'évolution de cet outil réalisé et mis en ligne en 2016-2017 pour faciliter le recrutement, l'intégration et la rétention des femmes dans les entreprises du secteur minier</p>	<p>Consultation et utilisation du guide par les entreprises du secteur.</p> <p>Mise à jour et bonification de l'outil</p>
<p>(3) 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>Analyser et définir les 6 à 8 postes les plus pertinents du secteur.</p> <p>Développer un outil pratique servant au recrutement et au développement de la main-d'œuvre</p>
<p>(4) Enquête de rémunération</p>	<p>Permettre aux entreprises du secteur de connaître l'offre pécuniaire (directe) et non pécuniaire (indirecte) afin de se positionner dans leur pouvoir d'attraction et de rétention des employés</p>	<p>Questionnaire par entrevue auprès de 10 à 15 entreprises (minières de surface et souterraines et entrepreneurs minières)</p> <p>Étude d'environ 15 à 20 postes</p>
<p>(5) Projet exploratoire de partenariat avec Jobillico</p>	<p>S'associer avec Jobillico pour afficher les offres d'emploi du secteur.</p> <p>Possibilité de faire de la promotion via vidéos sur YouTube et/ou autres outils à développer</p>	<p>Optimiser le recrutement des entreprises 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
(1) Estimation des besoins de main-d'œuvre (2017-2027).	Mise à jour de l'étude prévisionnelle des besoins de main-œuvre du secteur minier québécois sur un horizon 2017-2027.	Rencontres du Comité arrimage Démarrage et réalisation de l'étude et production du rapport.
(2) Planification stratégique 2017-2020	Finalisation de la planification stratégique.	Livraison de la planification. Mise en place du plan d'action 2018-2019.
(3) Promotion des métiers et des carrières et de la formation reliés au secteur minier Promotion de l'offre de service du CSMO Mines		
3.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 événements 3 événements «Grand public» ou «Journées Carrières» 4 activités «influenceurs» (AQISEP, OCCOQ, RCJEQ, AESTQ)
3.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 3 événements spécifiques au secteur minier Rencontrer les entreprises pour présenter l'offre de service du CSMO Mines.
3.c) 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 5 communautés
3.d) Présenter dans les régions ci-mentionnées un atelier présentant l'industrie et ses emplois : 1) aux étudiants des Centres de formation professionnels 2) aux étudiants 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: 15 institutions visitées Cégep : 3 institutions visitées

Nom de l'activité ou du produit IMT	Description	Indicateurs et résultats visés
3.e) 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.	<p>Régions non minières du Québec 35 écoles visitées dans 13 régions (01 / 02 / 03 / 04 / 05 / 06 / 07 / 12 / 13 / 14 / 15 / 16 / 17) 140 animations</p> <p>Régions minières du Québec : 10 écoles visitées 40 animations</p>
3.f) 8e 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.	<p>Faire connaître le secteur minier aux jeunes du secondaire et les encourager à y envisager une carrière.</p> <p>Augmenter le nombre d'écoles secondaires et de régions participantes et maintenir le nombre de participants par rapport à la 7^e édition.</p>
(4) Outil Web de collecte permanente des besoins de formation	<p>Identification des besoins communs sur lesquels le Comité peut intervenir en proposant des solutions concrètes de formation</p> <p>En support : travaux des comités ad doc sur les besoins de formation (voir orientation 2)</p>	<p>Objectif : ± 40 entreprises sollicitées 20 répondants visés</p> <p>Inventaire précis des besoins de formation du secteur</p> <p>Identification des formations pouvant être mises sur pieds en 2017-2018 et 2018-2019</p>
(5) Outil Web de collecte permanente des besoins en gestion des ressources humaines (GRH)	Identification des besoins sectoriels en GRH	<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>(6) Réalisation d'un guide des carrières du secteur minier au Québec</p>	<p>Réaliser un répertoire qui décrit les 50 principaux métiers du secteur et informe sur les formations reliées à ces métiers.</p> <p>Collaboration avec les entreprises du secteur et les institutions d'enseignement [Comité de suivi (orientation 2)].</p>	<p>Production du guide Tirage de 5000 exemplaires pour diffusion en novembre 2017</p> <p>Diffusion auprès des partenaires et des institutions d'enseignement.</p>
<p>(7) Poursuite de la collaboration à l'analyse de profession pour le métier de Foreur / dynamiteur</p>	<p>Collaboration avec le MEES Participation active au comité de suivi</p> <p>Finalisation de l'analyse de profession dans le but de refondre le programme d'études professionnelles en «Forage et dynamitage».</p>	<p>Livraison de l'analyse de profession</p>