



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

PLAN D'ACTION

2023-2024

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

Adopté le 20 janvier 2023 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 de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)**

(janvier 2023)

PORTRAIT DU SECTEUR

Dans cette section, votre comité doit décrire brièvement le portrait du secteur incluant les éléments suivants :

- une brève description du secteur;
- les principales problématiques de main-d'œuvre;
- une brève analyse des tendances au sein du secteur;
- les défis et les enjeux liés aux priorités du comité.

Le secteur minier c'est 22 mines actives, une trentaine de projets miniers et des centaines d'entrepreneurs et de fournisseurs d'équipements. Les ressources exploitées au Québec sont les plus diversifiées du Canada avec 17 métaux et 12 substances non métalliques. Le Québec arrive premier au Canada dans la production du fer et du niobium, 2e pour l'or, le nickel et le zinc et au 3e rang pour la production du cuivre. Les minéraux critiques et stratégiques sont également essentiels à l'émergence des nouvelles technologies vertes. Des projets en voie de construction au cours des prochaines années de lithium, de terres rares et de graphite par exemple sont indispensables dans cette transition énergétique.

Le développement durable est aussi une priorité pour l'industrie qui investit sans relâche dans de nombreuses initiatives vertes dans le traitement des eaux, l'énergie renouvelable et les entreprises minières intègrent de plus en plus les critères ESG dans leurs stratégies d'affaires et leurs prises de décision. Les minières favorisent non seulement des conditions de développement respectueuses de l'environnement, mais également des partenariats avec les communautés locales. La main-d'œuvre à proximité des sites miniers représente de belles possibilités d'embauche et par le fait même l'initiative soutient le développement économique et social des communautés avoisinantes. C'est dans cette optique que le CSMO Mines poursuivra pour 2023-2024 son offensive de recrutement et de développement des compétences auprès des Autochtones.

La rareté de la main-d'œuvre oblige l'industrie à innover et à redoubler d'efforts en matière de recrutement. Le CSMO mines sera partie prenante dans ses actions de valorisation des métiers du secteur avec le déploiement de son plan de diffusion du nouveau guide des carrières de ses 20 dynamiques capsules vidéo sur les divers métiers du secteur minier. Le recrutement international sera également au cœur de ses actions afin d'aider les entreprises vers cette avenue à développer.

De plus, afin de bien servir l'industrie sur son enjeu de développement des compétences dû entre autres aux changements technologiques, le CSMO poursuivra aussi ses activités de formation techniques et technologiques développées spécifiquement pour le secteur minier et mettra l'emphase sur ses nouvelles formations relationnelles pour les superviseurs et l'intégration des femmes.

C'est donc dans un souci de collaboration constante pour bien répondre aux besoins de l'industrie que le plan d'action 2023-2024 du CSMO Mines vient en appui aux enjeux de pénurie de main-d'œuvre et au développement des compétences des travailleurs du secteur.

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) / 3 membres 21222 (or) / 1 membre 21223 (nickel)	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 2212398 (graphite)	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.
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>7 entrepreneurs membres de l'AEMQ (entrepreneurs) plus 21 membres associés</i>
Représentants associations de travailleurs (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.
Membre non-votant 1 membre de l'Association de l'exploration minière du Québec (AEMQ) (213119 / 213117) 1 membre de la CPMT, du MERN, du RHiM, du MES du MEQ, et de l'INMQ	Conseil d'administration	Maintenir cette présence au CA <i>Note : l'AEMQ (exploration) compte au-delà de 200 membres</i>
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

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.

⁽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 8 membres non-votants : 5 représentants gouvernementaux (CPMT, MES, MEQ, 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/5 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-trésorier). 2 membres non-votant (le conseiller de la CPMT et la DG du CSMO Mines)	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 réunion : 4 membres votants/6 Maintenir l'efficacité du rôle du CE	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 de travail pour la réalisation d'une formation sur l'intégration des femmes dans le secteur minier	Représentants RH de l'industrie, travailleuse de l'industrie	Valider le contenu final de la formation.	Au besoin
(5) Comité de travail pour la réalisation de l'enquête de rémunération des techniciens, des professionnels et des cadres	Représentants RH de l'industrie	Valider les métiers et les éléments qui feront partie de l'étude. Valider le questionnaire.	Au besoin

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

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue
(6) Comité de travail pour la planification stratégique	Membres du CA, membres de l'industrie, organismes du secteur	Ateliers et journées de réflexion pour déterminer les nouvelles orientations stratégiques du CSMO pour les trois prochaines années (2023-2026) selon les besoins du secteur.	1 journée et demie
(7) Comité Arrimage mine pour l'estimation des besoins de main-d'œuvre 2023-2028	Ce comité regroupe les Directions régionales de Service Québec de la Côte-Nord, du Nord-du-Québec, de l'Abitibi-Témiscamingue, de l'INMQ et du CSMO Mines. Coordination du comité Arrimage par le CSMO Mines.	Superviser les travaux de la mise à jour de l'étude prévisionnelle des besoins de main-d'œuvre du secteur minier québécois 2023-2028	4 rencontres et plus au besoin

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)	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, de l'AMQ, du MES, du MEQ, du MERN, de la TJCM et du CSMO Mines.	Par des recommandations et des avis fondés, conseiller le gouvernement du Québec dans la mise en œuvre d'une offre de formation d'avant-garde contribuant au développement du plein potentiel du secteur minier, au bénéfice de la société québécoise. <i>Le CSMO Mines profite de cette instance pour établir des partenariats avec l'INMQ et compléter sa mission.</i>	4 rencontres

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

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue
(2.1) Comité RH et Comité de vérification de l'INMQ	5 membres du CA de l'INMQ (dont la DG du CSMO Mines)	Aider à la gestion des ressources humaines de l'INMQ et assurer la validation budgétaire.	Environ 4 rencontres
(3) Comité RH de l'association minière du Québec (AMQ)	Responsables RH des entreprises minières.	Contribuer au renforcement et à l'amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines dans les entreprises. Retombées pour le CSMO Mines : Possibilité de partenariats avec l'AMQ pour l'identification et le développement d'outils GRH	Sur invitation
(4) Table adéquation-emploi avec le MERN, l'INMQ et le CSMO	Représentant du MERN, de l'INMQ, du CSMO Mines, de l'AMQ, du MTESS, du MIFI, du MEQ et du MES	Soutenir les entreprises en matière de main-d'œuvre et augmenter la visibilité des emplois du secteur minier auprès du grand public.	Environ 4 rencontres
(5) Collaboration avec le MIFI en recrutement international	Représentants du MIFI, l'AMQ et le CSMO Mines	Participer à la promotion des projets de recrutement international du gouvernement	Selon les projets

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**

Activités ¹ ou métiers ²	Description des activités	Indicateurs et résultats visés (incluant les estimations de cibles par métier)	Nombre (si applicable)	
			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>	<p>Subvention non renouvelée due au fait que les entreprises du secteur ne l'utilisent plus</p> <p>Nouvelle demande à effectuer au besoin.</p>	0	0
Mineur / mineuse sous terre	<p>PAMT : Collaboration avec Emploi-Québec des régions minières pour la promotion de la norme.</p> <p>✓ Faire le suivi du déroulement des PAMT en cours.</p> <p>✓ 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 : 3</p>	1	3

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

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)
N/A		

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 1 nouvelle formation répondant à un besoin commun des entreprises du secteur.	<p>À l'aide de l'outil de collecte de besoins (en ligne), identifier au moins 1 formation 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>1 formation, identifiée comme prioritaire, mise sur pied et diffusée</p> <p>20 travailleurs provenant d'au moins 3 entreprises</p> <p><i>Conditionnel à l'obtention d'une subvention (FDRCMO)</i></p>	3	20
(2) Poursuite de la diffusion des formations spécialisées techniques	<p>Poursuite de la diffusion des formations techniques dont le financement a été obtenu en 2022-2023 et dont les ententes sont encore en cours en 2023-2024.</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 (<i>nouvelle demande à soumettre pour 60 participants au total</i>) ● Lubrification de machinerie et interprétation de données d'analyse d'huile (<i>demande de prolongation approuvé le 11 nov. jusqu'en mars 2024</i>) ● Formation spécialisée en électricité pour équipements mobiles (<i>termine en juillet 2024 / 56 participants au total</i>) 	<p>3</p> <p>3</p> <p>4</p>	<p>30</p> <p>25</p> <p>28</p>

Nom de l'activité ou du programme	Description	Indicateurs et résultats visés	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants
(3) Poursuite de la diffusion des formations technologiques et virtuelles	<p>(1) Perfectionnement sur simulateur pour les opérateurs d'équipements miniers souterrains</p> <p>Utilisation des simulateurs disponibles : Norcat Sudbury, CFP de Val-d'Or et CFP de la Baie-James</p>	<p>Poursuite de la diffusion des formations. (points1 & 2) Subvention pour un total de 70 travailleurs provenant d'au moins 4 entreprises (total pour les mines souterraines et à ciel ouvert)</p>	4	35
	<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) utilisation d'outils numériques au travail pour formateur</p> <p>Cette formation vise à habiliter les formateurs internes à utiliser les outils numériques disponibles pour développer, animer et gérer de la formation. Formations à distance</p>	<p>(3) Poursuite de la diffusion des formations. Subvention pour 30 participants au total</p>	3	30
	<p>(4) Outils numériques pour superviseurs</p> <p>Cette formation vise à utiliser des outils numériques facilitant les communications et la collaboration avec les membres de leur équipe de travail. Formations à distance</p>	<p>(4) Poursuite de la diffusion des formations. Subvention pour de 30 participants au total</p>	3	30

<p>(4) Poursuite de la diffusion des formations relationnelles</p>	<p>(1) Formation destinée aux superviseurs dans le domaine minier ; module 1 Développement des compétences de leadership, de communication et de mobilisation spécifique à la réalité du secteur particulier des mines</p>	<p>Poursuite de la diffusion des formations.</p> <p>(1) Subvention pour 120 participants au total</p>	4	60
	<p>(2) Formation superviseur module 2 : Gestion du temps et des priorités Transmettre les compétences de gestion aux superviseurs déjà formés par la formation superviseur module1 et les outiller davantage pour développer leur efficacité au travail.</p>	<p>(2) Subvention pour 120 participants au total</p>	4	120
	<p>(3) Formation superviseur module 3 : Gestion des comportements difficiles ; quoi faire ? Identifier les types de personnalités difficiles et leurs impacts sur les équipes de travail, comprendre et savoir utiliser des techniques stratégiques pour gérer les personnalités difficiles et en difficulté.</p>	<p>(3) Subvention pour 60 participants au total</p>	3	60
	<p>(4) formation pour les formateurs internes 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>(5) Formation « Place aux femmes dans le domaine minier » Formation contribuant à sensibiliser l'ensemble du personnel sur les saines approches d'intégration dans un milieu traditionnellement masculin</p>	<p>(4) Subvention pour 48 participants au total (<i>demande de prolongation approuvé le 11 nov. jusqu'au 17 mars 2024</i>)</p>		

Nom de l'activité ou du programme	Description	Indicateurs et résultats visés	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants
		(5) Subvention pour 150 participants au total	6	15
			3	150

Nom de l'activité ou du programme	Description	Indicateurs et résultats visés	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants
<p>(5) Poursuite de la diffusion des formations sur la diversité culturelle contribuant à l'intégration 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 » en collaboration avec le RHiM ●Formation potentielle de cohortes (Côte-Nord, Nord-du-Québec, Saguenay ou Abitibi-Témiscamingue) ●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 (offert en présentiel ou en virtuel)</p> <p>Former 1 cohorte <i>Partenariat avec nos collaborateurs</i></p>	4	100

<p>(6) Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT</p>	<p>(1) Collaborer à la diffusion, l'adaptation et à l'élaboration du programme d'étude de courte durée du DEP en forage au diamant.</p> <p>Partenaires du projet : CFP de Val-D'Or, 5 entreprises minières soient : Machines Roger, Forage Rouiller, Forage G4 et Orbit Garant. Forage PL et Forage RJLL</p> <p>(2) Collaborer à la diffusion, l'adaptation et à l'élaboration du programme d'étude de courte durée du DEP en mécanique d'engins de chantiers.</p> <p>Partenaires du projet : CFP de la Baie-James, CFP Lac Abitibi et d'autres CFP à venir. Nom des entreprises minières, Eldorado Gold et d'autres à venir</p>	<p>Nombre de personnes visées en formation : 65 par année</p> <p>Subvention pour 195 participants au total sur 3 ans</p> <p>Nombre de personnes visées en formation : à venir</p>	<p>5</p>	<p>65</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) Enquête de rémunération annuelle des employés à taux horaire</p> <p>« S'inscrit également à l'orientation 5 »</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)</p> <p>-3 catégories (mines à ciel ouvert, souterraines et entrepreneurs miniers).</p>	<p>25 entreprises répondants à l'enquête</p>
<p>(2) Enquête de rémunération pour les entreprises d'exploration</p> <p>« S'inscrit également à l'orientation 5 »</p>	<p>Réaliser une enquête de rémunération pour les métiers d'exploration afin de permettre aux entreprises d'exploration de connaître l'offre globale des autres entreprises et de se positionner dans leur pouvoir d'attraction et de rétention des employés.</p>	<p>12 entreprises répondants à l'enquête</p>
<p>(3) Enquête de rémunération des techniciens, des professionnels et des cadres</p> <p>« S'inscrit également à l'orientation 5 »</p>	<p>Permettre aux entreprises du secteur de connaître l'offre pécuniaire (direct) et non pécuniaire (indirect) ainsi que les pratiques de gestion des ressources humaines pour les postes de techniciens, de professionnels et de cadres afin de se positionner dans leur pouvoir d'attraction et de rétention.</p>	<p>25 entreprises répondant à l'enquête</p>
<p>(4) Migrateurs miniers</p>	<p>Contribuer à fournir une main-d'œuvre spécialisée aux entreprises provenant de divers bassins de main-d'œuvre (jeunes, femmes, autochtones, immigrants)</p>	<p>Placement de 25 participants</p>
<p>(5) Référentiel de compétences pour les superviseurs dans le domaine minier</p>	<p>Diffusion et promotion du programme en partenariat avec l'APSM et l'AMQ qui vise le développement des compétences des superviseurs basé sur un référentiel des compétences recherchées dans l'industrie par un parcours de formation personnalisé pour les superviseurs du secteur minier.</p>	<p>Poursuite de la diffusion et promotion auprès 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) Planification stratégique 2023-2026	Évaluer ce qui a été réalisé dans le plan stratégique 2020-2023 et déterminer les enjeux pour 2023-2026. Établir les nouvelles priorités d'action pour répondre aux besoins du secteur. Mise sur pied d'un comité de travail composé des membres du CA, de membres de l'industrie et d'organismes du secteur.	Identification des orientations stratégiques sur 3 ans (plan stratégique). (Conditionnel au financement)
(2) Estimation des besoins de main-d'œuvre 2023-2028.	Actualisation de l'étude prévisionnelle des besoins de main-d'œuvre du secteur minier québécois pour 2023-2028.	Réalisation de l'étude (Conditionnel au financement)
(3) Guide des carrières de l'industrie minière édition 2022	Promotion et diffusion du guide des carrières décrivant 50 métiers du secteur (Version imprimée et sur le WEB)	Poursuite de la diffusion du guide dans les salons d'emploi, auprès des orienteurs, conseillers en emploi, étudiants, communautés autochtones, etc.)
(4) Capsules métiers	Promotion et diffusion des 20 capsules vidéo présentant 20 métiers du secteur minier en milieu de travail.	Poursuite de la diffusion des 20 capsules métiers de l'industrie. Diffusion virtuelle
5.a) Événements carrières	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 et influenceurs » (Journées <i>Découverte</i> - Québec Mine + Énergie, AQISEP, RCJJEQ, QUARIERA, OCCOQ) Participations en présentiel ou en virtuel

Nom de l'activité ou du produit IMT	Description	Indicateurs et résultats visés
5.b) Pavillon Explore les mines	<p>Encourager et soutenir la participation des partenaires de l'industrie et de l'éducation à se regrouper lors d'un salon pour l'emploi</p> <p>Maximiser la visibilité du secteur, des emplois et de la formation lors d'événements grand public hors des régions minières</p>	1 grand salon « Pavillon explore les mines » regroupant au moins 12 partenaires de l'industrie et de l'éducation (<i>salon national de l'éducation/foire nationale de l'emploi de Montréal ou l'Événement carrière</i>)
5.c) Événements du secteur minier	Participer aux événements du secteur minier pour diffuser l'information aux employeurs et travailleurs sur le secteur et faire connaître l'offre de service du CSMO Mines	<p>Participer à au moins 4 événements spécifiques au secteur minier « colloques et événements du secteur minier »</p> <p>Rencontrer les entreprises pour présenter l'offre de service du CSMO Mines.</p>
5.d) Événements des Premières Nations	<p>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>	Participer à au moins 1 événement « Activités, journée maillage »
5.e) Présentation dans les écoles	<p>Présenter l'industrie et ses emplois aux étudiants des CFP</p> <p>Sensibiliser les étudiants des différents programmes de niveau professionnel connexes au secteur minier aux opportunités de faire carrière dans l'industrie minière</p>	Nombre de présentations visées : 10 à 15
(6) Diffusion de l'activité Mines et Vie	Activité scientifique de 75 minutes démontrant les réalités du cycle minier et proposant trois expériences à réaliser en équipe. Créée en collaboration avec la Boite à science et ses 7 partenaires, soit l'INM, l'AMQ, le CFP Val-d'Or, le CFP de la Baie-James, le CFP Lac-Abitibi, le	<p>Présenter l'atelier à des élèves de 3^e, 4^e et 5^e secondaire.</p> <p>80 animations prévues pour l'année scolaire 2023-2024 (65 régions non minières, 15 régions minières)</p>

Nom de l'activité ou du produit IMT	Description	Indicateurs et résultats visés
	Cégep de Sept-Îles et le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue.	
(7) 13 ^e édition du défi « Zoom minier » pour les étudiants de niveau secondaire du Québec	Défi créé en 2012 par le CSMO Mines et l'INMQ, pour les étudiants de niveau secondaire de toute la province de Québec. Avec la participation de Arcelor Mittal	Faire connaître le secteur minier et les minéraux aux jeunes du secondaire et les encourager à y envisager une carrière. Maintenir le nombre d'écoles secondaires et de régions participantes et maintenir le nombre de participants par rapport à l'édition précédente
(8) Outil Web de collecte permanente des besoins de formation	Identification des besoins communs de formation sur lesquels le Comité peut intervenir en proposant des solutions concrètes pour le secteur minier	Objectif : ± 35 entreprises sollicitées 15 répondants visés Inventaire précis en continu des besoins du secteur Identification d'au moins 1 formation pouvant être mise sur pieds en 2023-2024