



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

PLAN D'ACTION

2019-2020

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

Adopté le 17 janvier 2019

PROBLÉMATIQUE DU SECTEUR

Partout au Québec, les projets d'investissements miniers sont progressivement à la hausse depuis les 2-3 dernières années. Les minéraux extraits au Québec proviennent de 27 mines actives en 2018. Nous comptons une quinzaine de métaux et pratiquement le même nombre de minéraux non métalliques et cette diversification s'accroîtra avec l'arrivée des nouveaux projets miniers de lithium, de terres rares, d'apatite, de graphite, etc., puisque plus de 25 projets miniers à potentialité économique positive sont présentement en développement dans le secteur.

Cette industrie en pleine effervescence annonce, bien entendu, des enjeux de main-d'œuvre importants. L'éloignement des sites miniers, le taux de roulement élevé, les départs à la retraite et la pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs métiers ont des répercussions considérables malgré les bonnes conditions qu'offrent les entreprises du secteur minier.

Plusieurs actions sont déployées par le CSMO Mines afin d'appuyer l'industrie dans l'attraction et le recrutement, et ce, partout au Québec, intégrant ainsi tous les bassins de main-d'œuvre tels que les autochtones, les femmes, les immigrants, les jeunes finissants, etc.

De plus, le secteur minier est en transition technologique et l'industrie 4.0 changera le fonctionnement des entreprises. Actuellement, plusieurs entreprises du secteur élaborent de nouvelles initiatives en matière d'automatisation et de transformation numérique qui auront un impact sur le développement des compétences des travailleurs. C'est pourquoi le CSMO Mines désire poursuivre sa contribution sur cet enjeu important par l'élaboration d'outils de gestion essentiels au transfert et au développement des compétences à venir.

Le plan d'action du CSMO Mines 2019-2020 constitue la poursuite de son programme d'engagement à l'industrie minière et est orienté vers les besoins actuels et futurs du secteur afin de bien répondre à ces enjeux préoccupants. De plus, des études sectorielles seront au premier plan de notre plan d'action cette année afin d'approfondir notre compréhension de ce beau secteur et d'en faire ressortir les caractéristiques, les tendances et les perspectives à venir pour ainsi prioriser judicieusement nos actions futures.

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 (fer) / 2 membres 21222 (or) / 1 membre 21223 (nickel) / 1 membre 21229 (lithium)	Conseil d'administration	Maintenir la représentativité du secteur et la stabilité de ses représentants.
Représentants patronaux (membres votants) (2) 2123 extractions de minerais non-métalliques :1 membre 212392 (diamant)	Conseil d'administration	Malgré la problématique de représentants potentiels, maintenir 1 siège pour le non-métallique. Ce secteur est également représenté par les membres syndicaux tels que le calcaire et la chaux, le sel et la silice.
Représentants patronaux (membres votants) (3) 2131 activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction du pétrole et du gaz : 2 membres 213119 (1 AEMQ (entrepreneurs) / 1 AMQ)	Conseil d'administration	Maintenir cette représentativité qui permet de rejoindre une grande partie du secteur <i>La quasi-totalité des entreprises du secteur sont membres de l'AMQ</i> <i>8 entrepreneurs membres de l'AEMQ (entrepreneurs) plus 12 membres associés</i>
Représentants associations de travailleurs (membres votants) : 6 Métallos-FTQ / 2 FIM-CSN 21221 / 21222 / 21223 / 21229 / 21231 / 21232 / 212393 212398	Conseil d'administration	Maintenir la représentativité du secteur et la stabilité de ses représentants.
Membre non votant 213119 / 213117 1 membre Association de l'exploration minière	Conseil d'administration	Maintenir cette présence au CA <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)
du Québec		
3 membres patronaux (21222 / 21223 / 213119) 2 Métallos FTQ et 1 FIM-CSN (21221 / 21222 / 21223 / 21229 / 21231 / 21232 / 212393 / 212398)	Comité exécutif	Continuer à s'assurer de la représentativité du secteur

⁽¹⁾ **2122** (extractions de minerais métalliques)

- 21221** **Extraction de minerais de fer**
- 21222** **Extraction de minerais d'or et d'argent**
- 21223** **Extraction de minerais de cuivre, de nickel, de plomb et de Zinc**
- 21229** **Extraction d'autres minerais métalliques : niobium, lithium 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	<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 :</p> <p>6 représentants patronaux / 6 syndicaux / 3 membres non votants</p> <p>S'assurer de la stabilité et de l'implication des membres du CA</p>	4 à 5
(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> <p>Maintenir l'efficacité du rôle du CE</p>	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 «Profil de compétences»	<p>Comité directeur : INMQ, AMQ et CSMO Mines</p> <p>Sous-comités : membres du comité directeur, 9 entreprises du secteur, 1 membre syndical ainsi que des membres de l'éducation et d'Emploi-Québec.</p>	<p>Finalisation du projet :</p> <p>1) Portrait numérique des compétences des travailleurs et cadre de référence.</p> <p>2) Identifier les postes les plus importants qui subiront une transformation numérique majeure au niveau des tâches, responsabilités, qualifications et compétences requises.</p> <p>3) Création d'outils pour des fins de recrutement, d'évaluation et de développement des compétences.</p>	Au besoin pour la fin du projet
(5) Comité Arrimage mines.	Ce comité regroupe les Directions régionales de Service Québec de la Côte-Nord, du Nord-du-Québec, de l'Abitibi-Témiscamingue,	Superviser les travaux des mises à jour des études prévisionnelles des besoins de main-d'œuvre du secteur minier québécois.	6 rencontres et plus 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
	de la CPMT, de la DAIMT, de l'INMQ et du CSMO Mines. Coordination du comité Arrimage par le CSMO Mines.	Réalisation nouvelle étude prévisionnelle 2019-2023 (conditionnel au financement).	
(6) Diagnostic sectoriel	Comité composé des membres du comité Arrimage et de 4 membres de l'industrie (minières, (entrepreneurs, exploration et syndicat) et du CSMO Mines.	Recueillir l'information existante et non existante de la situation des entreprises du secteur en effectuant un portrait de ses enjeux économiques, démographiques, de gestion et de développement de ses RH (conditionnel au financement).	6 rencontres et plus au besoin
(7) Comité de réflexion sur la refonte de l'animation Mines et vie	Représentants de CFP, de Cégep et de DREQ.	Comité à créer en 2019. Contribuer au travail de réflexion sur l'actualisation du contenu de la trousse.	

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

2.2 : Participation à des instances relevant d'autres organismes

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue
(1) Conseil d'administration de l'AEMQ (Entrepreneurs)	Représentants des principaux entrepreneurs miniers du Québec, de l'APSM, du CSMO Mines et de plusieurs membres associés du secteur, dont le groupe MISA et le CFP Val-d'Or	Mandat du CA de l'AEMQ: Identifier les besoins communs de main-d'œuvre, de formation et en santé sécurité de ce sous-secteur. <i>Retombées de la participation du CSMO Mines à ce comité: Identifier les besoins d'outils en GRH et de formation afin de répondre aux besoins spécifiques des entrepreneurs miniers.</i>	4 rencontres
(2) Conseil d'administration de l'Institut national des mines du Québec (INMQ) (2.1) Comité RH de l'INMQ (2.2) Comité d'analyse et de projets	Représentants d'universités et de cégep offrant des formations reliées au secteur minier, de commissions scolaires (CS) autochtones et des CS des régions minières, de représentants syndicaux du secteur minier, du MEES, du MERN, d'entreprises minières et du CSMO Mines 5 membres du CA de l'INMQ (dont la DG du CSMO Mines) 6 membres du CA de l'INMQ (dont la DG du CSMO Mines)	Par des recommandations et des avis fondés, conseiller le gouvernement du Québec dans la mise en œuvre d'une offre de formation d'avant-garde contribuant au développement du plein potentiel du secteur minier, au bénéfice de la société québécoise. <i>Le CSMO Mines profite de cette instance pour établir des partenariats avec l'INMQ</i> Aider à la gestion des ressources humaines de l'INMQ Effectuer l'analyse des projets de l'INMQ et voir au plan stratégique tous les 3 ans.	4 rencontres Au besoin Au besoin
(3) Comité RH de l'association minière du Québec (AMQ)	Responsables RH des entreprises minières. Participation du CSMO Mines sur invitation	Contribuer au renforcement et à l'amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines dans les entreprises. <i>Retombées pour le CSMO Mines : Possibilité de partenariats avec l'AMQ pour l'identification et le développement d'outils GRH</i>	Sur invitation
(4) Comité «Entretien – formation» de l'association minière du Québec (AMQ)	Représentants des entreprises minières du Québec	Discussions sur les formations techniques - <i>Opportunité pour le CSMO Mines de présenter son offre de service de formation</i>	Sur invitation

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 .

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue
(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, du MTESS, du MERN et de la SPN. Projet financé par le Plan Nord	Superviser le recensement des besoins de main-d'œuvre et de formation sur le territoire du Plan Nord 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) Table de concertation organisée par Formation Québec en Réseau (FQR)	Représentants du FQR, des commissions scolaires du Québec et du CSMO Mines.	Mise en place d'une table de concertation pour répondre aux besoins de formation de l'industrie minière à partir des 15 services aux entreprises qui desservent les 4 grandes régions telles Abitibi-Témiscamingue, Nord-du-Québec, Côte-Nord et Saguenay	Fréquence déterminée par le FQR

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	RCMO : 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	Nombre de personnes prévues à être évaluées par le CSMO (RCMO) : 7	3	6
		But visé : 5 certifications canadiennes	1	5
Mineur / mineuse sous terre	PAMT : ✓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	Promotion auprès de 14 entreprises Nombre de personnes prévues (PAMT) via une entente avec Emploi-Québec : 10	15	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

3.2 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.	À l'aide de l'outil de collecte de besoins (en ligne), identifier au moins 1 formation répondant aux besoins des entreprises du secteur Obtenir le financement du FDRCMO Superviser l'élaboration et la diffusion de la formation. Promouvoir ces formations à l'ensemble des entreprises du secteur.	1 formation, identifiée comme prioritaire, mise sur pied et diffusée 40 travailleurs provenant d'au moins 3 entreprises <i>Conditionnel à l'obtention d'une subvention du volet 4 du programme «soutien collectif à l'adéquation formation emploi» (FDRCMO)</i>	3	40
(2) Poursuite de la diffusion des formations spécialisées techniques	1) Poursuite de la diffusion des formations techniques dont le financement a été obtenu en 2017-2018 et 2018-2019 et dont les ententes sont encore en cours en 2019-2020. Accroître la promotion des formations auprès des minières	<u>Poursuite de la diffusion de 4 formations techniques spécialisées</u> <ul style="list-style-type: none"> ● en électricité pour équipement mobile ● en hydraulique avancée pour équipement spécifique ● en équilibrage dynamique ● en lubrification de machinerie et interprétation de données d'analyse d'huile 	3 5 4 5	30 60 24 40
(3) Poursuite de formations spécialisées sur simulateur minier répondant à un besoin commun du secteur	(1) Perfectionnement sur simulateur pour les opérateurs d'équipements miniers souterrain Utilisation des simulateurs disponibles: Norcat Sudbury, CFP de Val-d'Or (chargeuses navettes et bientôt d'autres types d'équipement minier). CFP de la Baie-James (bientôt disponible) (2) Perfectionnement sur simulateur pour les mineurs de surface Utilisation du simulateur du CFP de Forestville pour des équipements de surface (camion lourd). (3) Formation sur simulateur pour logiciel d'exploitation minière (formation destinée aux ingénieurs et techniciens miniers donnée par la firme RPM Global)	Formation d'un total de 70 travailleurs provenant d'au moins 9 entreprises (total pour les mines souterraines et à ciel ouvert et la formation pour logiciel d'exploitation minière)	9	70

Nom de l'activité	Description	Indicateurs et résultats visés	Nombre (si pertinent)	
(4) Poursuivre la diffusion de la formation destinée aux superviseurs de premier niveau et la diffuser	Développement des compétences de leadership, de communication et de mobilisation spécifique à la réalité du secteur particulier des mines	Diffusion de la formation	12	72
(5) Poursuivre la diffusion de la 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	Poursuite de diffusion de la formation développée en 2018-2019	6	40
(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 »	Promotion de la reconnaissance mutuelle des compétences de la RCMO et de celles du DEP. et de la possibilité d'acquiescer les compétences manquantes pour obtenir le DEP (Rencontres des associations de travailleurs locales et des entreprises minières) Accompagnement des entreprises dans le processus d'acquisition des compétences manquantes.	<i>Conditionnel au démarrage et au financement d'un projet pilote de 3 ans (MESS / MEES) annoncé en 2014-2015. Approbation potentiellement prévisible en janvier 2018 Série de procédure à être mises en place, tant à Emploi-Québec (dans les CLE) qu'au MÉES, pour que la politique soit effective.</i>		

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 et des Inuits au marché de l'emploi du secteur minier.</p>	<p>(1) Formations sur la diversité culturelle «Les saisons des peuples» •Poursuivre la diffusion et la promotion des formations auprès des entreprises du secteur. •Coordonner la planification des sessions de formation, en collaboration avec l'UQAT, dans les régions minières.</p> <p>(2) Programme d'employabilité des Premières Nations et Inuits, «L'Essentiel des mines» •Formation potentielle d'une nouvelle cohorte (Côte-Nord, Nord-du-Québec, Saguenay ou Abitibi) •Coordonner son utilisation au Québec. •Continuer de promouvoir le programme auprès des minières et des communautés autochtones.</p>	<p>Former des superviseurs et des travailleurs des entreprises minières</p> <p>2 cohortes</p> <p>Former 1 cohorte <i>Partenariat avec nos collaborateurs</i></p>
<p>(2) Enquête de rémunération 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. -3 volets (salaires, avantages sociaux et ajout d'indicateurs de gestion des RH) -4 catégories (mines à ciel ouvert, souterraines, entrepreneurs minières et fly-in/fly-out).</p>	<p>26 entreprises répondants à l'enquête</p>
<p>(3) Les «Migrateurs minières»</p> <p>Poursuite du projet An 2 du projet</p>	<p>Contribuer à fournir une main-d'œuvre spécialisée aux entreprises du secteur.</p> <p>Projet de deux ans consacré au placement (stage) d'une durée de 26 semaines dans des entreprises du secteur de 40 finissants de différents programmes académiques pour lesquels il y a un besoin dans les régions minières.</p> <p>Objectif sur 2 ans : -40 participants devraient avoir terminé leur stage (20 en 2018-2019 et 20 en 2019-2020);</p>	<p>Coordination des partenariats avec les entreprises qui ont un besoin</p> <p>Sélection des candidats</p> <p>Coordination de l'hébergement et des déplacements des candidats dans les régions</p> <p><u>Au 31 mars 2020 :</u> Les 20 participants de 2019-2020 devraient avoir terminé leur expérience de travail</p>

Nom de l'activité ou de l'outil	Description	Indicateurs et résultats visés
	-70% des participants seront en emploi; 10% retourneront aux études; 20% ne seront ni en emploi ni aux études.	
(4) Outil de référence destiné aux gestionnaires RH pour les entreprises du secteur	Mettre à jour l'outil de référence permettant de regrouper en un seul endroit les informations sur les subventions, les associations, centres de formation professionnelle et divers liens utiles (pour le développement de la main-d'œuvre et la gestion des RH)	Continuer de recenser les différentes informations (répertoires, listes, etc.) et les rendre disponibles dans la section «Outils GRH» sur le site Web du CSMO Mines. Disponibilité des informations
(5) Renouvellement du partenariat avec Jobillico	Continuer d'utiliser la force du réseau Jobillico pour faire connaître le secteur des mines, attirer les meilleurs candidats vers les minières et positionner l'image de marque du secteur.	Optimiser le recrutement des entreprises du secteur Promotion par Jobillico, sur leur plateforme et via les réseaux sociaux, des métiers et des carrières du secteur minier. Partage des vidéos du secteur.

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 2019-2023.	Actualisation de l'étude prévisionnelle des besoins de main-d'œuvre du secteur minier québécois pour 2019-2023.	Réalisation de l'étude (conditionnel au financement).
(2) Diagnostic sectoriel	Analyse du marché du travail traçant un portrait de l'offre de formation, de l'activité économique, de la démographie de la main-d'œuvre, des enjeux et des besoins du secteur minier.	Réalisation de l'étude conditionnelle au financement
(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 6 événements : ✓ 1 événement grand public ou 2 «Journées Carrières» dans les écoles ✓ 4 activités «influenceurs» (AQISEP, RCJEQ, AESTQ, QUARIERA)
3.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	2 grands salons regroupant les partenaires de l'industrie et de l'éducation <i>Conditionnel à l'intérêt des partenaires pour une deuxième année</i>
3.c) 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 3 événements spécifiques au secteur minier Rencontrer les entreprises pour présenter l'offre de service du CSMO Mines.

Nom de l'activité ou du produit IMT	Description	Indicateurs et résultats visés
3.d) 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 les communautés
3. e) Présenter dans les régions ci-mentionnées un atelier présentant l'industrie et ses emplois aux étudiants des CFP et 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 + Cégep : 18 institutions Nombre de présentations ou événements visés : 25 à 30
2.f) 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>Finalisation des animations de 2018-2019 (avril à juin)</p> <p>Animations 2019-2020 <i>Conditionnelles à la contribution d'un partenaire financier (INM ou autre)</i></p> <p>Régions non minières du Québec 142 animations dans au moins 30 écoles réparties dans 13 régions du Québec (01 / 02 / 03 / 04 / 05 / 06 / 07 / 12 / 13 / 14 / 15 / 16 / 17)</p> <p>Régions minières du Québec : 8 écoles visitées 27 animations dans 3 régions minières (08 / 09/ 10)</p>
3.g) Travail de réflexion sur le développement d'une nouvelle trousse d'animation «Mines et vie»	Actualiser le contenu de la trousse «Mines et vie» pour qu'il s'adapte davantage aux besoins de main-d'œuvre des entreprises minières	Finaliser le développement d'une nouvelle trousse pour rendre possible son utilisation pour les animations de 2019-2020 dans les écoles secondaires du Québec. Le CFP Val-d'Or et de la Baie-James ainsi que le DREQ Abitibi-Témiscamingue ont démontré un intérêt pour du financement et leur collaboration. (Conditionnel à un nouveau financement).

<p>3.h) 9e édition du défi « Zoom minier » pour les étudiants de niveau secondaire du Québec</p>	<p>Défi scientifique, créé en 2012 par le CSMO Mines et l'INMQ, pour les étudiants de niveau secondaire de toute la province de Québec.</p>	<p>Faire connaître le secteur minier aux jeunes du secondaire et les encourager à y envisager une carrière.</p> <p>Édition 2020 : Augmenter ou maintenir le nombre d'écoles secondaires et de régions participantes et maintenir le nombre de participants par à l'édition précédente</p>
<p>(4) Outil Web de collecte permanente des besoins de formation et des besoins en gestion des ressources humaines (GRH)</p>	<p>Identification des besoins communs sur lesquels le Comité peut intervenir en proposant des solutions concrètes de formation et d'outils GRH</p>	<p>Objectif : ± 35 entreprises sollicitées 15 répondants visés Inventaire précis en continu des besoins du secteur</p> <p>Identification d'au moins 2 formations pouvant être mises sur pieds en 2019-2020 et 2020-2021</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>(5) Guide des carrières de l'industrie minière édition 2017</p>	<p>✓ Promotion et diffusion des versions anglaises et françaises du guide produit par le CSMO Mines.</p>	<p>✓ Poursuite de la diffusion du guide (orienteurs, conseillers en emploi, étudiants, communautés anglophones et autochtones, etc.)</p>
<p>(6) Guide des carrières de l'industrie minière édition 2021</p>	<p>Élaboration d'un répertoire décrivant 50 métiers du secteur (portrait et vidéo pour chaque métier). Diffusion traditionnelle et virtuelle.</p>	<p>Objectifs 2019-2020 :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Début de la promotion auprès des partenaires financiers; -Plan des montages vidéo et de la version papier -Sollicitation des entreprises pour le tournage vidéo ; -Début des tournages et recherche d'informations. <p>Objectifs 2020-2021 :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Engagement des partenaires financiers et achats publicitaires ; -Fin des tournages et des montages vidéo ; -Élaboration de la version papier ; -Sortie en septembre 2021 en version Web et papier.