



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

Plan d'action 2013-2014

Adopté le 17 janvier 2013

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

Plusieurs facteurs peuvent influencer sur les perspectives d'emplois dans le secteur de l'industrie minérale au cours des prochaines années. Au plan politique, l'élection d'un gouvernement minoritaire en septembre 2012 pourrait avoir un impact significatif pour l'industrie minière et la croissance de l'emploi. En effet, le Plan Nord, désormais Le Nord pour tous, visant le développement minier au nord du 49° parallèle promulgué par le gouvernement précédent avait créé de grandes attentes de part et d'autres; cependant, plusieurs orientations ont été mises au rancart. De plus, la modernisation de la Loi sur les mines et la question des redevances minières tardent à se concrétiser, 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'amoindrir 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 historiquement élevés.

Malgré l'instabilité macro-économique et politique qui règne, la filière minérale québécoise affiche un optimisme certain quant à l'avenir. En effet, les compagnies minières présentement en opération continuent sur leurs lancées dans l'exploitation du fer. Cependant, puisque le prix de cette commodité a grandement fluctué au cours de la dernière année, un projet de développement a été mis en veilleuse. À court terme, ces soubresauts pourraient avoir des impacts importants sur les besoins de main-d'œuvre. Si des mises à pied se produisaient, le CSMO pourrait profiter de cette situation pour offrir aux travailleurs du secteur des opportunités de formation.

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 huit prochaines années, les mines en exploitation devraient passer de 26 à 45. Sur ce total, seulement 6 seront situées à l'extérieur du triangle minier. Pour le processus de développement minéral (exploration et mise en valeur) le nombre d'emplois passera de 10623 (pour l'année de référence 2011) à 18520 en 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, le CSMO Mines devra accompagner l'industrie dans la modernisation de ses pratiques de gestion des ressources humaines et concourir à mieux composer avec les nouveaux bassins de main d'œuvre vers lesquels devront s'orienter les entreprises minières dans une perspective de fidélisation de leurs 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. Pour ce faire, le CSMO mettra l'emphase sur la promotion et l'utilisation de la norme mineur-mineuse sous terre. De plus, 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 et des opérateurs/opératrices de machine de traitement du minerai.

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. (5 membres 21221 / 21222 / 21223 / 21229)		Un poste vacant à combler représentant la région de l' de l'Abitibi-Témiscamingue.
2123 extractions de minerais non-métalliques.	Conseil d'administration. (1 membre 212394)		
2131 activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction du pétrole et du gaz.	Conseil d'administration. (2 membres 213117 / 213119)		1 poste vacant représentant l'Association Minière du Québec Regarder les alternatives pour Donner le statut d'administrateur au représentant de l'industrie du secteur 213117
5 FTQ / 2 CSN / 1 CSD	Conseil d'administration. (8 membres)		
21221 / 21222 / 213119 FTQ / CSN	Conseil exécutif.		Réunir le CE 4 fois par an
21232 / 212392 / 212393 / 212291	Non représenté au Conseil d'administration.	Informé 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 d'orientation norme mineur/mineuse de surface. (Composé de 15 personnes : membres du CA et de non membres)	Validation des étapes d'élaboration de la norme en établissant les bases du consensus sectoriel.	4 rencontres	Comité à créer <i>Conditionnel à l'obtention de la subvention</i>
2) Comité d'orientation norme opérateur de machine de traitement du minerai. (Composé de 15 personnes : membres du CA et de non membres)	Validation des étapes d'élaboration de la norme en établissant les bases du consensus sectoriel.	4 rencontres	Comité à créer <i>Conditionnel à l'obtention de la subvention</i>
3) Comité directeur de l'étude de faisabilité d'un projet de «Mine École» piloté par le MELS dans le cadre du développement d'un programme de DEP pour les opérateurs d'équipements miniers surdimensionnés pour les mines à ciel ouvert. (Participation du CSMO Mines)	Collaboration avec le MELS. Le programme théorique est terminé. Travaux sur la logistique de la partie pratique du programme : Projet de création d'un «Mine École»	2 rencontres	Participation active aux rencontres et à la cueillette d'informations
4) 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
5) 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
6) 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
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

Instances actives de concertation et de partenariat	Mandat et objectifs	Fréquence	Résultats visés (à maintenir ou à améliorer)
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
Conseil d'administration de l'Institut National des Mines. (Participation 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 minéral, au bénéfice de la société québécoise.	8 rencontres	Participation active aux rencontres
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.	8 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.
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) de l'INM et du Centre d'étude sur l'emploi et les technologies (CETECH). Cette année, la mise à jour doit comprendre un nouveau recensement des structures de travail des minières en opération.	6 rencontres	Mise à jour de l'analyse prévisionnelle des besoins de MO pour le secteur minier : Recensement 2013 de la main-d'œuvre du secteur minier québécois
Conseil d'administration de l'AEMQ (Entrepreneurs) (Participation du CSMO Mines)	Le CSMO Mines siège comme membre sans droit de vote aux rencontres du CA de l'AEMQ. Identifier les besoins de MO et de formations communs aux entreprises de ce sous-secteur (particulièrement en santé sécurité)	6 rencontres	Participation active aux rencontres
Comité RH de l'AMQ (Participation du CSMO Mines)	Contribuer au renforcement et à l'amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines dans les entreprises	2 rencontres	Participation active aux rencontres
Comité Affaires publiques de l'AMQ (Participation du CSMO Mines)	Partager «Les bons coups des mines»	2 rencontres	Participation active aux rencontres

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)	Nbre de personnes prévues à être évaluées par le CSMO (RCMO)
			Développement des compétences (PAMT)	
<p>1 : Métier : <i>Mineur/mineuse sous terre</i></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 : Identification auprès des partenaires des meilleurs moyens à mettre en place pour assurer le soutien aux entreprises pour l'implantation de la norme mineur / mineuse sous terre.</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 : Une demande de financement à la FDRCMO devra être présentée (coordonnateur de développement des compétences).</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 :			
	13 – Laval :			
	14 – Lanaudière :			
	15 – Laurentides :			
	16 – Montérégie :			
	17 – Centre-du-Québec :			
	Total :	14	65	55

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

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: Développement d'une norme professionnelle

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. Poursuivre les travaux d'accueil de la norme canadienne mineur / mineuse de surface. <i>Conditionnel à l'obtention de la subvention</i>	Embauche d'un consultant, mise en place d'un comité d'orientation, mise en place d'un comité d'experts, rencontre du comité d'experts, réalisation de la norme, réalisation du carnet d'apprentissage, validation auprès du comité d'orientation.
3. Poursuivre les travaux d'accueil de la norme canadienne opérateur / opératrice de machine de traitement du minerai. <i>Conditionnel à l'obtention de la subvention</i>	Embauche d'un consultant, mise en place d'un comité d'orientation, mise en place d'un comité d'experts, rencontre du comité d'experts, réalisation de la norme, réalisation du carnet d'apprentissage, validation auprès du comité d'orientation.

¹ Correspond au mandat 1 du guide opérationnel

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 des PAMT sur le compagnonnage en milieu de travail minier et leurs rôles comme agent de transfert de connaissances. Accompagner les compagnons dans l'utilisation des technologies virtuelles	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 ».	Programme en 2013	Développer un programme de formation et un mode d'apprentissage adapté au contexte des mines à ciel ouvert. Assurer la complémentarité entre la norme mineur de surface et le nouveau DEP. Contribuer aux travaux de faisabilité d'une mine école	08 / 09 / 10 / 12	Concertation entre les instances suivantes : MELS / Institut national des mines / Industrie / DREQ du triangle minier.
3 Contribuer à l'amélioration des formations en entreprise.	Participation au comité de suivi	Contribuer à la recherche de l'IRSST sur la manière dont est dispensée la formation en entreprise.	02 / 08 / 09 / 10 / 11 / 12 / 15	Projets d'envergures majeures comme cibles de recherche
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 d'un mécanisme de consultations	Révision du programme de formation DEP « extraction du minerai » afin de l'adapter aux pratiques d'aujourd'hui.	02 / 08 / 10 / 11 / 12	Représentations conjointes avec l'INM auprès du MELS.

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.

Description du type d'activités et nom du programme	Indicateurs ²	Résultats visés	N° de régions concernées ³	Nature de la collaboration souhaitée
5. Poursuite du projet « acquisition de la formation de base, spécialisée ou semi-spécialisée par des personnes en emploi ».	Rencontres des associations de travailleurs locales	Cibler le nombre d'entreprises, le type de formation et le nombre d'employés pouvant bénéficier de ce programme.	Abitibi-Témiscamingue, Nord-du-Québec, Côte-Nord	Adéquation avec les mesures déployées par les DREQ.
6. Découvrir les modes de formation et besoins de soutien aux entreprises du sous-secteur « Entrepreneur minier ».	Mutuelle de formation ?	Identifier des besoins de formations communs aux entreprises de ce sous-secteur		AEMQ (entrepreneur)
7. Découvrir les modes de formation et besoins de soutien aux entreprises du sous-secteur « Exploration minière ».	Mutuelle de formation ?	Identifier des besoins de formations communs aux entreprises de ce sous-secteur.		AEMQ (exploration)
8. Valider les besoins de perfectionnement de la langue française pour les québécois issus de l'immigration et les autochtones afin qu'ils puissent mieux intégrer le marché du travail minier.	obtention financement du FDRCMO.	Valider auprès des entreprises l'intérêt d'embaucher ces 2 clientèles cibles et identifier les obstacles que peut représenter la maîtrise de la langue française.	Toutes les régions du Québec	Organismes œuvrant auprès des immigrants

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. Promotion et sensibilisation des stratégies sécuritaires	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	AMQ / APSM / AEntrepreneursMQ
2. 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 ».	Respect des échéanciers	Coordonner les activités liées au projet de transfert intergénérationnel. <i>Conditionnel à l'obtention de la subvention</i>	02 / 08 / 09 / 10 / 11 / 12	Adéquation avec les mesures déployées par les DREQ.
3. Contribuer à l'intégration des gens des Premières Nations, des Inuits et des immigrants au marché de l'emploi du secteur minier.	8 entreprises participantes.	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 les programmes disponibles.
4. Informer les entreprises de l'industrie de la disponibilité de MO et sur l'intégration des clientèles cibles aux structures d'emplois actuels.	3 rencontres avec le secteur	Modernisation des pratiques d'embauche et de rétention des clientèles cibles.	08 / 09 / 10	Entreprises / CA CSMO Mines
5. Diffuser les résultats de l'enquête sur le taux de roulement. (<i>finaliser l'enquête au besoin</i>)	3 rencontres avec le secteur	Mettre en place des pratiques RH visant une meilleure rétention du personnel.	08 / 09 / 10	En relation avec DREQ, Comité Arrimage

¹ Correspond au mandat 2 du guide opérationnel

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

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.	Recensement 2013 de la main-d'œuvre du secteur minier québécois. Cette année, la mise à jour doit comprendre un nouveau recensement des structures de travail des minières en opération.	02 / 08 / 09 / 10 / 11 / 12 / 15	Étendre l'utilisation de l'outil Access aux demandeurs gouvernementaux.
2. Animer l'espace virtuel du CSMO. Améliorer et éventuellement restructurer les sites internet : <i>csmomines.qc.ca</i> et <i>exploreslesmines.com</i>		Augmenter le nombre de visiteurs 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. Rendre disponible sur le site une boîte à outil pour aider les chercheurs d'emploi des différentes clientèles cibles	Toutes les régions du Québec	Association avec EQ central pour les emplois miniers. «Le Nord pour tous» (qui succèdent au 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).		

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.

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
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.	42 écoles visitées.	Augmenter le nombre d'inscription aux programmes de niveau CÉGEP et universitaire en lien avec le marché de l'emploi minier. Nouvelle entente à prévoir avec CDLS pour les animations	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. 3 ^e édition du « Zoom minier » pour les étudiants de niveau secondaire du Québec.	Augmenter le nombre de participants par rapport à 2012-2013	Créer une notoriété vis-à-vis « Zoom minier » et augmenter le nombre d'écoles participantes. Valoriser la poursuite des études vers des programmes liés au secteur minier. Concours ouvert à toutes les écoles du Québec	Toutes les régions du Québec	AMQ Entreprises minières

12. Informer distinctement les clientèles cibles sur les possibilités de carrières et métiers du secteur minier		Transfert et reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger, la place des femmes dans l'industrie, les jeunes, les immigrants etc...		Relations avec le MICC et les ordres professionnels
13. Présenter aux étudiants anglophones des cycles réguliers du secondaire dans le cadre de leurs cours de français un atelier présentant l'industrie et ses emplois.	6 écoles visitées	Augmenter le nombre d'inscription aux programmes de niveau CÉGEP et universitaire en lien avec le marché de l'emploi minier.	03 / 12	
14. Présenter aux étudiants de la Commission scolaire Crie et dans les écoles des autres Nations des cycles réguliers du secondaire dans le cadre de leurs cours de français un atelier présentant l'industrie et ses emplois.	8 institutions visitées	Présenter aux jeunes les opportunités multiples d'emplois s'ils accèdent à une formation diplômante. Atelier de formation sur ordinateurs par champs d'intérêt pour leur permettre de se familiariser avec les outils du site <i>Explorelesmines.com</i>	Nord du Québec, Côte Nord, Abitibi	Commission scolaire Crie. Communautés
15. Traduire du français vers l'anglais le site Internet <i>Explorelesmines.com</i> .	Site bilingue	Rendre l'information accessible à des québécois dont la langue maternelle n'est pas le français	Le Québec	Financement externe
16. Diversifier nos sources de diffusions traditionnelles.	Bannière du CSMO Mines sur les sites des partenaires	Augmenter nos lieux de diffusions en s'associant à des partenaires externes, maximiser les prestations de services lors des rencontres nationales des partenaires ciblés.	Le Québec	Forum Jeunesse Carrefours Jeunesse Emploi Conseillers en orientation

