



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

PLAN D'ACTION

2020-2021

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

15 janvier 2020

PROBLÉMATIQUE DU SECTEUR

L'industrie minière contribue grandement à l'activité économique du Canada et crée plus de 16 000 emplois directs au Québec. De ces emplois traditionnellement occupés par des hommes, on compte environ 12% de femmes et 3% d'autochtones et cette proportion continue d'augmenter année après année. L'Industrie 4.0 change les façons de faire et les compétences requises sont de moins en moins physiques. Ce qui explique en partie la progression des femmes dans le secteur. De plus, l'éloignement des sites miniers favorise l'embauche locale et permet de participer au développement des communautés autochtones. Malgré les bons avantages qu'offrent les entreprises du secteur, la nature cyclique de l'industrie, les conditions de travail exigeantes et le besoin de main-d'œuvre spécialisée provoque une rareté de travailleurs, situation préoccupante pour les entreprises.

Comme pour plusieurs secteurs, le monde minier est en transformation constante. La pénurie de la main-d'œuvre, le taux de roulement élevé, la pression sur les coûts et l'ère du numérique bouleversent les processus de gestion et engendrent des répercussions sur les compétences des travailleurs. Nos études sectorielles effectuées récemment démontrent des modifications sur les exigences en matière de compétences, des besoins d'attraction d'une main-d'œuvre plus spécialisée et l'importance de développer en continu les compétences de ses travailleurs. C'est dans cette optique que le CSMO Mines désire poursuivre sa contribution pour bien répondre à ces enjeux et ces perspectives à venir.

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.

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)
Membre non votant 1 membre de l'Association de l'exploration minière du Québec (213119 / 213117) 1 membre du MERN, du RHiM, du MEES et de l'INMQ	Conseil d'administration	Maintenir cette présence au CA <i>Note : Au-delà de 75 membres de l'AEMQ (exploration)</i>
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**

Conseil d'administration du Comité

souhaiterait intégrer au Conseil d'administration

Note : En caractère gras les secteurs représentés au

En caractère normal les secteurs que le Comité

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 7 membres non votants : 4 représentants gouvernementaux (CPMT, MEES, 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/3 membres non votants S'assurer de la stabilité et de l'implication des membres du CA.	4 à 5
(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

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 .

(4) Comité de réflexion sur la refonte de l'animation Mines et vie	Représentants de CFP, de Cégeps, de l'INMQ et de l'AMQ.	Comité créé en 2019. Poursuivre le travail de réflexion sur l'actualisation du contenu de la trousse.	1 à 2 rencontres et échanges courriels
(5) Comité de travail pour la planification stratégique	Membres du CA, membres de l'industrie, organismes du secteur	Déterminer les nouvelles orientations stratégiques du CSMO pour les trois prochaines années (2020-2023) selon les besoins du secteur.	1 journée et demie
(6) Comité de travail pour la réalisation de l'enquête de rémunération des professionnels et des cadres	Représentants RH de l'industrie	Identifier les métiers et les éléments qui feront partie de l'étude. Valider le questionnaire.	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 :</i> <i>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, du MEES, 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
(2.1) Comité RH 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.	Au besoin
(2.2) Comité d'analyse et de projets	6 membres du CA de l'INMQ (dont la DG du CSMO Mines)	Effectuer l'analyse des projets de l'INMQ et voir au plan stratégique tous les 3 ans.	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 ou créez un 2.2 pour les distinguer .

<p>(3) Comité RH de l'association minière du Québec (AMQ)</p>	<p>Responsables RH des entreprises minières.</p> <p>Participation du CSMO Mines sur invitation</p>	<p>Contribuer au renforcement et à l'amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines dans les entreprises.</p> <p><i>Retombées pour le CSMO Mines : Possibilité de partenariats avec l'AMQ pour l'identification et le développement d'outils GRH</i></p>	<p>Sur invitation</p>
<p>(4) Comité « Entretien – formation » de l'Association minière du Québec (AMQ)</p>	<p>Représentants des entreprises minières du Québec</p>	<p>Discussions sur les formations techniques - <i>Opportunité pour le CSMO Mines de présenter son offre de service de formation</i></p>	<p>Sur invitation</p>
<p>(5) Table de concertation organisée par Formation Québec en Réseau (FQR)</p>	<p>Représentants du FQR, des commissions scolaires du Québec et du CSMO Mines.</p>	<p>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 (Abitibi-Témiscamingue, Nord-du-Québec, Côte-Nord et Saguenay)</p>	<p>2 rencontres</p>

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</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>Nombre de personnes prévues à être évaluées par le CSMO (RCMO) : 8</p> <p>But visé : 2 certifications canadiennes</p>	3	8
			1	2
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 : 8</p>	3	8

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.	<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>30 travailleurs provenant d'au moins 3 entreprises</p> <p><i>Conditionnel à l'obtention d'une subvention du volet 4 du programme «soutien collectif à l'adéquation formation emploi» (FDRCMO)</i></p>	3	30
(2) Poursuite de la diffusion des formations spécialisées techniques	<p>1) Poursuite de la diffusion des formations techniques dont le financement a été obtenu en 2018-2019 et 2019-2020 et dont les ententes sont encore en cours en 2020-2021.</p> <p>Accroître la promotion des formations auprès des minières</p>	<p><u>Poursuite de la diffusion de 3 formations techniques spécialisées</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● hydraulique avancée pour équipement spécifique ● équilibrage dynamique ● lubrification de machinerie et interprétation de données d'analyse d'huile 	4 3 3	40 18 28
(3) Poursuite de formations spécialisées sur simulateur minier	<p>(1) Perfectionnement sur simulateur pour les opérateurs d'équipements miniers souterrain</p> <p>Utilisation des simulateurs</p>	Formation d'un total de 40 travailleurs provenant d'au moins 6 entreprises (total pour les mines souterraines et à ciel ouvert)		

Nom de l'activité	Description	Indicateurs et résultats visés	Nombre (si pertinent)	
répondant à un besoin commun du secteur	<p>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)</p> <p>(2) Perfectionnement sur simulateur pour les mineurs de surface</p> <p>Utilisation du simulateur du CFP de Forestville pour des équipements de surface (camion lourd).</p>	et la formation pour logiciel d'exploitation minière)	6	40
(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	5	60
(5) Poursuivre la diffusion de la formation superviseur module 2 : Gestion du temps et des priorités	Transmettre les compétences de gestion aux superviseurs déjà formés par la formation superviseur niveau 1 et les outiller davantage pour développer leur efficacité au travail.	Poursuite de la diffusion de la formation	8	90
(6) 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	3	20

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 »</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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>(2) Programme d'employabilité des Premières Nations et Inuits, « L'Essentiel des mines »</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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>Former des superviseurs et des travailleurs des entreprises minières</p> <p>-2 cohortes</p> <p>-2^e année de l'entente avec Newmont Goldcorp pour formation à l'interne</p> <p>Former 1 cohorte</p> <p><i>Partenariat avec nos collaborateurs</i></p>
<p>(2) Enquête de rémunération annuelle 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</p>	<p>25 entreprises répondants à l'enquête</p>

Nom de l'activité ou de l'outil	Description	Indicateurs et résultats visés
	<p>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>-4 catégories (mines à ciel ouvert, souterraines, entrepreneurs miniers et fly-in/fly-out).</p>	
(3) Enquête de rémunération des professionnels et des cadres	Permettre aux entreprises du secteur de connaître l'offre pécuniaire (direct) et non-pécuniaire (indirect) des professionnels et des cadres afin de se positionner dans leur pouvoir d'attraction et de rétention.	20-25 entreprises répondant à l'enquête
(4) Les « Migrateurs miniers » Nouvelle entente de 3 ans	<p>Contribuer à fournir une main-d'œuvre spécialisée aux entreprises du secteur.</p> <p>Projet de trois ans consacré au placement (stage) d'une durée de 26 semaines dans des entreprises du secteur de 60 finissants de différents programmes académiques pour lesquels il y a un besoin dans les régions minières de 4 provinces du Canada.</p> <p>Objectif sur 3 ans :</p> <p>-60 participants devraient avoir terminé leur stage (20</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 2021 :</u> Les 20 participants de 2020-2021 devraient avoir terminé leur expérience de travail</p>

Nom de l'activité ou de l'outil	Description	Indicateurs et résultats visés
	en 2020-2021, 20 en 2021-2022 et 20 en 2022-2023); -70% des participants seront en emploi; 10% retourneront aux études; 20% ne seront ni en emploi ni aux études.	<i>Conditionnel à l'obtention de la subvention</i>
(5) Poursuivre la mise à jour de l'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
(6) 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. Bouton (widget) sur le site Web du CSMO. Partage de vidéo et diffusion d'articles 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) Planification stratégique 2020-2023	Évaluer ce qui a été réalisé de la planification stratégique 2017-2020 et déterminer les enjeux pour 2020-2023. Établir les nouvelles priorités d'action pour répondre aux besoins du secteur. Mise sur pied d'un comité de travail composé de membres de l'industrie et d'organismes du secteur.	Identification des orientations stratégiques sur 3 ans (plan stratégique).
2.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 évènements : ✓ 2 événements grand public ou « Journées Carrières » dans les écoles ✓ 5 activités « influenceurs » (AQISEP, RCJEQ, AESTQ, QUARIERA, OCCOQ)

2.b) Encourager et soutenir la participation	Maximiser la visibilité du secteur, des emplois et de la formation lors d'évènements grand public hors des régions	Au moins 1 grand salon regroupant les partenaires de l'industrie et de l'éducation
--	--	--

des partenaires de l'industrie et de l'éducation à se regrouper lors d'un salon pour l'emploi	minières	<i>Conditionnel à l'intérêt des partenaires pour une troisième année</i>
2.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 4 événements spécifiques au secteur minier Rencontrer les entreprises pour présenter l'offre de service du CSMO Mines.
2.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 Participer à au moins 1 événement
2. 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) Finaliser le développement de la trousse Mines et vie et diffusion de l'activité	Activité de 75 minutes qui permet aux jeunes d'entrevoir la possibilité de faire des études dans le domaine minier. Elle a été créée par le CSMO Mines en collaboration avec la Boîte à science et 10 partenaires du	-Finaliser le développement de la nouvelle trousse Mines et vie. -Présenter le nouvel atelier à des élèves de 4 ^e et 5 ^e secondaire principalement.

	secteur.	
2.g) 10 ^e édition du défi « Zoom minier » pour les étudiants de niveau secondaire du Québec	Défi scientifique, créé en 2012 par le CSMO Mines et l'INMQ, pour les étudiants de niveau secondaire de toute la province de Québec.	Faire connaître le secteur minier aux jeunes du secondaire et les encourager à y envisager une carrière. Édition 2021 : Augmenter ou maintenir le nombre d'écoles secondaires et de régions participantes et maintenir le nombre de participants par à l'édition précédente

<p>(3) 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 2020-2021 et 2021-2022</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>(4) 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>(5) Guide des carrières de l'industrie minière édition 2022</p>	<p>Élaboration d'un répertoire décrivant 50 métiers du secteur (portrait et vidéo pour chaque métier). Diffusion traditionnelle et virtuelle.</p> <p>Report du plan d'action 2019-2020.</p>	<p>Objectifs 2020-2021</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 2021-2022 :</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.