



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

Plan d'action 2014-2015

Adopté le 14 janvier 2014

Problématique du secteur

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, le dossier sur la modernisation de la Loi sur les mines et des redevances minières s'est finalement clos par l'adoption de plusieurs amendements, dissipant ainsi l'incertitude chez les principaux partenaires qu'ils soient investisseurs en exploration, dans la mise en valeur des gisements miniers ou producteurs. Par contre, la fluctuation du prix des commodités à la baisse (principalement l'or et le fer) a eu un impact certain sur la diminution des embauches et la mise en veilleuse de certains projets miniers.

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, des pays qui doivent composer avec un niveau d'inflation alarmant et une sous-évaluation de leur monnaie, le contexte actuel de crise dans la zone euro et la lente reprise économique aux États-Unis, la demande de ressources minières à l'échelle globale s'est amoindrie ce qui a eu un impact direct sur les besoins de main-d'œuvre de l'industrie.

Malgré l'instabilité macro-économique qui règne, la filière minière 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 fluctue, des soubresauts pourraient avoir des impacts importants sur les besoins de main-d'œuvre. Si des mises à pied se produisaient, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines (CSMO Mines) 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. Selon l'Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec 2012-2021, au cours des huit prochaines années, le nombre de 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 minier (exploration, mise en valeur et exploitation), le nombre d'emplois passera de 10 623 (pour l'année de référence 2011) à 18 520 en 2021. Bien que ces données soient très intéressantes, il faut toujours se souvenir que l'industrie minière opère dans un secteur cyclique, ce qui peut se traduire au niveau de la main-d'œuvre par des gels d'embauche ou des mises à pied (temporaires ou non). Advenant le cas de la fermeture définitive de sites miniers, les besoins de main-d'œuvre devraient toutefois se maintenir, car la main-d'œuvre vieillissante au sein de l'industrie aura besoin de se renouveler.

De plus, cette même étude a démontré que 90% des futurs employés devraient posséder un diplôme d'études professionnelles et plus. Nonobstant le ralentissement économique temporaire vécu par l'industrie minière, le CSMO Mines continuera de faire la promotion de l'importance de la formation et de l'obtention des diplômes auprès de ceux et celles qui veulent occuper un emploi dans le secteur minier. Pour ce faire, le 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 minier.

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 (autochtones, femmes et québécois issus de l'immigration) 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.

Pour suivre l'évolution de la modernité technologique, le Québec devra être en mesure de former suffisamment de gens afin de répondre aux besoins de compétences de l'industrie. Le CSMO Mines a recensé les besoins de formation auprès de quatre entreprises de manière à réunir les éléments communs et faire en sorte que les employés reçoivent la formation dont ils ont besoin. Par ailleurs, 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 Mines continuera à mettre l'emphase sur la promotion et l'utilisation de la norme « mineur/mineuse sous terre ». Finalement, de façon proactive, le CSMO Mines évalue la possibilité de 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)	Participation plus constante souhaitée aux rencontres et discussions. La stabilité des représentants serait souhaitée.	
2123 extractions de minerais non-métalliques.	Conseil d'administration. 1 membre 212394 1 vacant	Représentation du secteur du chrysotile (212394) éventuellement à reconsidérer. Représentation d'autres sous secteur à analyser (212392 / 212393 / 212397).	1 poste vacant : à pourvoir par un représentant des carrières (21231 ou 21232). Assurer une intégration optimale du sous-secteur des carrières (21231 et 21232).
2131 activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction du pétrole et du gaz.	Conseil d'administration. (1 membre 213119)		
6 FTQ / 2 CSN	Conseil d'administration. (8 membres)	Participation plus constante souhaitée aux rencontres et discussions.	
2122 / 2123 / 2131 FTQ / CSN	Conseil exécutif.	Améliorer la régularité et l'efficacité des réunions du CE.	Réunir le CE 4 fois par an.
212291 / 212392 / 212393 / 212397	Non représentés au Conseil d'administration.	Informers 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. Conditionnel aux résultats de l'actualisation de l'étude de pertinence et à l'obtention de la subvention du FDRCMO.
2) Comité d'orientation norme opérateur/opératrice de machines 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. Conditionnel aux résultats de l'actualisation de l'étude de pertinence et à l'obtention de la subvention du FDRCMO
3) Comité de suivi de l'étude de faisabilité pour la mise en œuvre du DEP en conduite d'équipements miniers surdimensionnés pour les mines à ciel ouvert. (Participation du CSMO Mines)	Finaliser la logistique de mise en œuvre de la partie pratique du programme : -Suivi du questionnaire d'enquête destiné à connaître les besoins de formation continue de la main-d'œuvre des entreprises minières. -Validation des équipements de simulation de conduite à acquérir pour la formation.	2 rencontres	Poursuite de la collaboration avec le MELS. Participation active aux rencontres et à la cueillette d'informations. Finalisation du programme de formation en 2015.
4) Comité emploi pour les autochtones (Composé de membres du CA et de membres d'organisme impliqués dans l'employabilité autochtone (ex. CDRHPNQ, CFPAMC etc.))	Déterminer les possibilités d'emploi pour cette clientèle en termes de types de postes et les possibilités d'intégration (programmes de formation, stages, emplois d'été, emplois de familiarisation).	3 rencontres	Comité à créer. Jumeler les options proposées par les organismes impliqués dans l'employabilité des autochtones et celles du CSMO Mines.
5) 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 à maintenir.
6) 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 à maintenir.

Instances actives de concertation et de partenariat	Mandat et objectifs	Fréquence	Résultats visés (à maintenir ou à améliorer)
7) 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 de culture de formation en entreprise.		Comité inactif en 2013-2014. Contribuer au redémarrage de ce comité
8) 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 minier, au bénéfice de la société québécoise.	8 rencontres	Participation active aux rencontres (dès que la nomination du DG au CA de l'INM aura été confirmée par décret ministériel).
9) Table des DG. (Initiative du CSMO Mines)	Réunir les 3 DG des régions 08 / 09 / 10 d'Emploi-Québec et le DG du CSMO Mines afin d'établir le lien entre les objectifs annuels de chacun.	Au moins une rencontre annuelle traitant des enjeux dans le secteur minier	Sur une base informelle, l'objectif est de permettre la compréhension des enjeux dans le secteur minier et la mise en commun de moyens d'action visant la réalisation des objectifs.
10) Comité Arrimage mines. (Participation du CSMO Mines)	Ce comité regroupe les Directions régionales de la Côte-Nord, du Nord-du-Québec, de l'Abitibi-Témiscamingue, de la CPMT, d'Emploi-Québec (central) et de l'INM. Coordination du comité Arrimage par le CSMO Mines. Supervision de la finalisation de la mise à jour de l'analyse prévisionnelle des besoins de MO pour le secteur minier 2013-2023.	6 rencontres	Mise à jour de l'analyse prévisionnelle des besoins de MO pour le secteur minier 2013-2023, avec un nouveau recensement des structures de travail des minières en opération (année de références 2013) – Rapport final en mai 2014. Impression et diffusion du rapport final.
11) 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 formation communs aux entreprises de ce sous-secteur (particulièrement en santé sécurité).	6 rencontres	Participation active aux rencontres à maintenir.
12) Comité RH de l'AMQ (Participation du CSMO Mines)	Le CSMO Mines siège comme membre régulier du comité RH. Contribuer au renforcement et à l'amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines dans les entreprises.	2 rencontres	Participation active aux rencontres.

Instances actives de concertation et de partenariat	Mandat et objectifs	Fréquence	Résultats visés (à maintenir ou à améliorer)
13) Comité Affaires publiques de l'AMQ (Participation du CSMO Mines)	Partager «Les bons coups des mines».	2 rencontres	Participation sur invitation aux rencontres.
Grappe minière du Québec : Comité de mise en œuvre (AMQ, AEMQ (explorateur), MISA, Mine Alliance, MRN, etc.) (Participation du CSMO Mines)	Coordonner les efforts de démarchages de l'industrie minière auprès des donneurs d'ordres et promouvoir l'image de marque de l'industrie minière au Canada et sur les marchés étrangers.	1 rencontre	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 : Mineur/mineuse sous terre</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 standards 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 (Renouvellement du poste de coordonnateur de développement des compétences).</p>	01 – Bas St-Laurent :	1	5	5
	02 – Saguenay-Lac-Saint-Jean :			
	03 – Capitale Nationale :			
	04 – Mauricie :			
	05 – Estrie :			
	06 – Montréal :			
	07 – Outaouais :			
	08 – Abitibi-Témiscamingue :	8	5	5
	09 – Côte-Nord :			
	10 – Nord-du-Québec :	4	5	5
	11 – Gaspésie IDM :	1	5	5
	12 – Chaudière-Appalaches :			
	13 – Laval :			
	14 – Lanaudière :			
	15 – Laurentides :			
	16 – Montérégie :			
	17 – Centre-du-Québec :			
	Total :	14	20	20

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
<p>1. Norme professionnelle mineur/mineuse sous terre.</p>	<p>Poursuite de la promotion du PAMT et de la RCMO. Collaboration avec Emploi-Québec des régions minières pour la promotion de la norme.</p> <p>Mettre en place des mesures adaptées au contexte des entreprises pour faciliter l'implantation de la norme dans les mines souterraines et atténuer les contraintes spécifiques à certaines entreprises.</p> <p>Poursuivre les travaux d'arrimage entre la norme québécoise et la norme canadienne pour une transférabilité pancanadienne de la norme québécoise.</p>
<p>2. Accueil de la norme canadienne mineur/mineuse de surface. Conditionnel aux résultats de l'actualisation de l'étude de pertinence et à l'obtention de la subvention du FDRCMO.</p>	<p>Finaliser l'actualisation de l'étude de pertinence pour le développement de la norme québécoise.</p> <p>S'il y a pertinence pour cette norme: 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.</p> <p>Les réponses des carrières au questionnaire de consultation de l'étude de pertinence seront prises en compte lors du développement de la norme.</p>
<p>3. Accueil de la norme canadienne «opérateur/opératrice dans le traitement de minerais». Conditionnel aux résultats de l'actualisation de l'étude de pertinence et à l'obtention de la subvention du FDRCMO.</p>	<p>Finaliser l'actualisation de l'étude de pertinence pour le développement de la norme québécoise «opérateur/opératrice de machines de traitement du minerai»</p> <p>S'il y a pertinence pour cette norme: 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.</p> <p>Les réponses des carrières au questionnaire de consultation de l'étude de pertinence seront prises en compte lors du développement de la norme.</p>

¹ Correspond au mandat 1 du guide opérationnel

<p>4. Identification des besoins de développement d'autres normes professionnelles.</p>	<p>Identifier, en collaboration avec l'Association des entrepreneurs miniers du Québec, les normes professionnelles à mettre de l'avant pour répondre aux besoins de leurs membres.</p>
---	---

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 /	Valorisation de la formation et soutien aux entreprises par la mesure MFOR entreprises. Implication CA CSMO Mines.
2. Contribuer au développement et à la mise en œuvre d'un programme de formation du MELS « Opérateur/opératrice d'équipements miniers motorisés surdimensionnés pour les mines à ciel ouvert ».	Programme en 2015	Poursuivre le développement du programme de formation et valider en parallèle un mode d'apprentissage adapté au contexte des mines à ciel ouvert. Collaborer avec le MELS pour finaliser la logistique de mise en œuvre de la partie pratique du programme (suivi du questionnaire d'enquête destiné à connaître les besoins de formation continue de la main-d'œuvre des entreprises minières et validation des équipements de simulation de conduite à acquérir pour la formation). Dans l'éventualité du développement d'une norme mineur de surface, assurer la complémentarité entre cette norme et le nouveau DEP.	02 / 08 / 09 / 10 /	Concertation entre les instances suivantes : MELS / Institut national des mines / Industrie / DREQ du triangle minier / CPMT.

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.

<p>3. 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 » et de la possibilité d'acquérir les compétences manquantes pour obtenir le DEP.</p>	<p>Rencontres des associations de travailleurs locales et des entreprises minières</p> <p>5 entreprises</p>	<p>Promotion de la reconnaissance mutuelle des compétences de la RCMO et de celle du DEP.</p> <p>Accompagner les entreprises dans le processus d'acquisition des compétences manquantes. Coordonner des sessions de formations pour les travailleurs de plusieurs entreprises.</p>	<p>02 / 08 / 10 / 11 /</p>	<p>Entreprises / Associations de travailleurs / CFP Val-d'Or et Baie-James (MELS)</p>
<p>4. Mettre sur pied 5 formations spécialisées répondant à un besoin commun de quatre entreprises minières.</p>	<p>5 formations mises sur pied</p> <p>4 entreprises participantes</p>	<p>Élaboration des 5 formations spécialisées : (1) hydraulique de pointe pour mécanique fixe; (2) réparation et alignement d'engrenages; (3) entretien de systèmes de vibration; (4) lubrification; (5) entretien de variateurs de vitesse.</p> <p>Coordonner les sessions de formations</p> <p>Offrir ces formations à l'ensemble des entreprises du secteur.</p>	<p>02 / 08 / 09 / 10 / 11 /</p>	<p>Entreprises minières – entrepreneurs miniers</p>
<p>5 Contribuer à l'amélioration des formations en entreprise.</p>	<p>Rencontres des entreprises minières</p> <p>Participer aux 6 rencontres du CA de l'AEMQ (entrepreneur)</p> <p>2 rencontres annuelles avec l'AEMQ (exploration)</p> <p>Rencontres des associations de travailleurs Locales</p>	<p>Poursuivre la collecte d'information (rencontres sondages) sur les besoins communs de formation et de soutien des:</p> <ul style="list-style-type: none"> • entreprises minières (10 entreprises) • entrepreneurs miniers (10 entreprises) • entreprises d'Exploration minière (Valider avec l'AEMQ (exploration) les moyens à utiliser pour identifier les besoins de ce sous-secteur. <p>Accompagner les entreprises dans leurs démarches de mise en œuvre de nouvelles formations.</p>	<p>02 / 08 / 09 / 10 / 11 / 15</p>	<p>Entreprises minières/ AMQ / AEMQ (entrepreneur) / AEMQ (exploration) EQ / CPMT (soutien aux entreprises)</p>

6. Découvrir les modes et besoins de formation et de soutien communs aux entreprises du secteur des carrières.	5 entreprises du secteur des carrières.	<p>Identifier les entreprises à contacter et à sonder pour évaluer les besoins communs de formation.</p> <p>Evaluer l'intérêt des entreprises de ce secteur à utiliser le support du CSMO Mines pour la mise sur pied de formations répondant à des besoins communs de ce secteur.</p> <p>Identifier les besoins communs de formation</p>	Toutes les régions du Québec	Associations syndicales / AMQ / entreprises du secteur des carrières / EQ
7. Identifier les besoins de formation du superviseur minier de premier niveau.	15 entreprises sondées	<p>Identifier les besoins de formation pour des compétences telle que, planifier, diriger, contrôler, évaluer, communiquer, gérer les équipes, gérer les conflits, gérer le temps, allouer les ressources, fixer des objectifs d'équipe, exercer du leadership</p> <p>Développer éventuellement un programme modulaire de formation virtuelle pour ces travailleurs.</p>	02 /08 / 09 / 10 / 11	Comité RH de l'AMQ / Entreprises minières
8. Poursuite de la promotion des programmes du FDRCMO « acquisition de la formation de base, spécialisée ou semi-spécialisée par des personnes en emploi » et collecte des besoins sectoriels.	Rencontres des associations de travailleurs locales et des entreprises minières	<p>Cibler les entreprises, le type de formation et le nombre d'employés pouvant bénéficier de ces programmes.</p> <p>Faciliter l'appropriation par les entreprises du secteur de ces programmes.</p>	02 /08 / 09 / 10 / 11	Adéquation avec les mesures déployées par les DREQ.
9. 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.	Projet pilote du MICC Obtention du financement	<p>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.</p> <p>Participer avec 2 autres CSMOs à un projet pilote de ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC)</p>	Toutes les régions du Québec	Organismes œuvrant auprès des immigrants / MICC / Secrétariat aux Affaires autochtones (SAA)

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.	Porteur de projet et assurer l'adhésion de l'industrie.	<p>Promotion et sensibilisation des stratégies sécuritaires d'intégration identifiées par l'IRSST.</p> <p>Adapter aux besoins des gestionnaires RH les résultats des travaux de l'IRSST en matière de : Stratégie d'accueil et d'intégration sécuritaire des nouveaux travailleurs, des travailleurs qui changent de poste et/ou se reconvertissent, des travailleurs qui réintègrent leur travail après une longue absence, des étudiants d'été, etc.</p> <p>Participer au Comité de suivi d'un nouveau projet de l'IRSST portant sur la Formation en milieu de travail dont l'objectif est de documenter la situation des formateurs internes dans le secteur minier en considérant les diverses fonctions, le soutien organisationnel qui leur est accordé et les conditions dans lesquelles ils doivent exercer.</p>	02 / 08 / 09 / 10 / 11	<p>AMQ / APSM / AEMQ (entrepreneurs) / Entreprises minières</p> <p>IRSST</p>
2. « 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 ou par la réalisation de référentiels de formation, etc. ».	1 projet	<p>Sensibiliser les entreprises à l'existence de l'objectif 3 du Fonds FDRCMO.</p> <p>Poursuivre l'identification de besoins communs de formation des entreprises.</p> <p>Jouer le rôle du rassembleur et aider les entreprises du secteur à trouver des approches communes pour traiter des problématiques communes. Développer et coordonner des projets avec une approche sectorielle.</p>	02 / 08 / 09 / 10 / 11	<p>Adéquation avec les mesures déployées par les DREQ.</p> <p>Collaboration avec les entreprises minières.</p>

¹ Correspond au mandat 2 du guide opérationnel

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

Description du type d'activités	Indicateurs ²	Résultats visés	N° de régions concernées	Nature de la collaboration souhaitée
<p>3. Contribuer à l'intégration des gens des Premières Nations, des Inuits et des immigrants au marché de l'emploi du secteur minier.</p>	<p>5 entreprises participantes.</p> <p>1 entreprise 1 communauté</p>	<p>(1) Poursuivre la diffusion et la promotion des formations «<i>Les saisons des peuples</i>» auprès des entreprises du secteur. Coordonner la planification des sessions de formation, en collaboration avec l'UQAT, dans les régions minières.</p> <p>(2) Promouvoir auprès des minières et des communautés autochtones le programme d'employabilité des Premières Nations et Inuits, «L'Essentiel des mines» et en coordonner l'utilisation au Québec.</p> <p>Rallier les programmes du CSMO Mines (tel que «L'Essentiel des mines») avec ceux du CDRHPNQ pour qu'ils puissent faire partie d'une offre globale adaptable aux situations locales particulières.</p> <p>Faire également le maillage avec plusieurs autres organismes impliqués dans l'employabilité autochtone tel que le Centre de formation professionnelle pour Autochtones dans les métiers de la construction (CFPAMC) afin de jumeler les options proposées par ces organismes et celles du CSMO Mines.</p>	<p>02 / 08 / 09 / 10 / 11</p>	<p>Soutien aux entreprises par les programmes disponibles. Collaboration avec UQAT.</p> <p>Entreprises minières</p> <p>Collaboration avec CDRHPNQ, CFPAMC et autres organismes d'employabilité autochtone et communautés autochtones .</p>
<p>4. Continuer à informer les entreprises de l'industrie de la disponibilité de MO et sur l'intégration des clientèles cibles (immigrants, autochtones, femmes) aux structures d'emplois actuels.</p>	<p>3 rencontres avec le secteur</p>	<p>Modernisation des pratiques d'embauche et de rétention des clientèles cibles. Adresser ces problématiques aux rencontres de la table RH de l'AMQ.</p>	<p>08 / 09 / 10</p>	<p>Entreprises / CA CSMO Mines / Comité RH de l'AMQ</p>
<p>5. Diffuser les résultats de l'enquête sur le taux de roulement.</p>	<p>3 rencontres avec le secteur</p>	<p>La diffusion débutera lorsque les résultats de l'enquête seront disponibles (réalisée conjointement avec le recensement des structures d'emploi commandée par le Comité Arrimage pour la mise à jour des besoins prévisionnels de main-d'œuvre 2013-2023).</p> <p>Mettre en place des pratiques RH visant une meilleure rétention du personnel.</p>	<p>02 / 08 / 09 / 10 / 11</p>	<p>En relation avec DREQ, Comité Arrimage.</p> <p>Collaboration avec la table RH de l'AMQ et les entreprises pour la diffusion et la mise en place des pratiques de rétention.</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 évolution¹.

Description du type d'activités	Indicateurs ²	Résultats visés	N° de régions concernées ³	Nature de la collaboration souhaitée
1. Mise à jour et diffusion des prévisions des besoins de main-d'œuvre de l'industrie minière 2013-2023.	Recensement des structures d'emploi (2013) de l'industrie. Production du rapport	Finaliser la mise à jour de l'étude prévisionnelle des besoins de main-d'œuvre dans l'industrie minière sur un horizon 2013-2023 qui comprend un nouveau recensement des structures de travail des minières en opération (année de référence 2013). Impression et diffusion du rapport final.	02 / 05 / 08 / 09 / 10 / 11 / 15	DREQ des régions 08 / 09 / 10 EQ / CPMT / INM Entreprises
2. Animer l'espace virtuel du CSMO. (site web, réseaux sociaux). Améliorer et restructurer les sites Internet : <i>csmomines.qc.ca</i> et <i>exploresmines.com</i> (refonte en 1 seul site).		Augmenter le nombre de visiteurs sur le site Internet du CSMO et de ses réseaux sociaux. Refonte des sites Internet <i>csmomines.qc.ca</i> et <i>exploresmines.com</i> en 1 seul site qui tiendra compte de l'évaluation de l'ergonomie du site Web faite en 2013-2014 via l'utilisation d'un «focus group» ainsi que des résultats du sondage des utilisateurs du site (mis en ligne sur le site web et diffusé sur nos réseaux sociaux en 2013-2014). Mettre régulièrement en évidence sur le site des éléments informatifs sur le secteur minier (capsule vidéos témoignages, capsules d'information, infographie (statistiques, fiches-métiers, etc).		Utilisateurs des sites Web / CLE (Emploi-Québec) / AMQ / entreprises

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.

<p>3. Poursuivre les travaux de dynamisation de la section «emploi» du site Internet du Comité.</p> <p>Informers distinctement les clientèles cibles sur les possibilités de carrières et métiers du secteur minier.</p>	<p>Adéquation entre les besoins et les offres d'emploi.</p>	<p>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.</p> <p>Finaliser et alimenter la boîte à outil pour aider les chercheurs d'emploi des différentes clientèles cibles. Inclure des informations ou liens pertinents sur le transfert et la reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger, la place des femmes, des jeunes et des immigrants dans l'industrie, etc.</p>	<p>Toutes les régions du Québec</p>	<p>Association avec EQ central pour les emplois miniers / «Le Nord pour tous» / entreprises minières</p> <p>MICC / Secrétariat aux affaires autochtones (SAA) / Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) / les ordres professionnels et les organismes d'aide à l'intégration des immigrants</p>
<p>4. Moderniser et diffuser le matériel promotionnel du CSMO Mines.</p>	<p>Matériel spécifique destiné aux clientèles cibles.</p>	<p>Favoriser l'intégration au marché du travail minier des clientèles cibles (autochtones, femmes, gens issus de l'immigration, jeunes, etc.).</p> <p>Faire connaître l'offre de service du CSMO Mines auprès des entreprises et des associations de travailleurs du secteur ainsi qu'aux conseillers en emploi et d'orientation.</p> <p>Finaliser et mettre en place le plan de communication du CSMO Mines</p>	<p>Toutes les régions du Québec</p>	<p>MICC / SAA / CIAFT / Emploi-Québec / Carrefours jeunesse-emploi / AESTQ / Commissions scolaires / OCCOQ</p>
<p>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.</p>	<p>5 à 7 communautés.</p>	<p>Poursuivre la promotion du programme de formation «L'Essentiel des mines» ou de programmes alternatifs auprès des Premières Nations et des Inuits.</p>	<p>02 / 08 / 09 / 10 /</p>	
<p>6. Encourager et soutenir la participation des partenaires de l'industrie à se regrouper lors d'un salon/forum pour l'emploi.</p>	<p>1 grand salon regroupant les partenaires de l'industrie.</p>	<p>Maximiser la visibilité du secteur, des emplois et de la formation lors d'un événement grand public hors des régions minières.</p> <p>4^{ème} regroupement des partenaires. Renouveler la formule pour se conformer aux besoins des entreprises et maximiser leur participation à un regroupement.</p>	<p>03 / 06</p>	<p>Participation de l'Industrie minière (AMQ, AEMQ (entrepreneur), AEMQ (exploration) entreprises), du MRN / du MELS (via les institutions d'enseignement)</p>

7. Participer aux journées carrières et aux salons grand public « formation-emplois ».	12 activités « grand public et influenceurs ».	Promouvoir l'industrie, ses métiers, ses carrières, les programmes et les lieux de formation conduisant au développement de l'employabilité et à l'intégration au marché du travail minier.	01 / 02 / 03 / 04 / 05 / 06 / 07 / 12 / 16 /	
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 aux opportunités de faire carrière dans l'industrie minière.	01 / 02 / 03 / 04 / 05 / 06 / 07 / 12 / 13 / 14 / 15 / 16 / 17	
9. Présenter aux étudiants des secondaires 4 et 5 du secteur régulier, dans les commissions scolaires des régions ci-mentionnées, l'activité de découverte scientifique «Mines et vie», créée par le CSMO Mines en collaboration avec l'INM et la Boîte à science. L'activité comprend une présentation sur le monde minier et les réalités du cycle minier, ainsi que deux expériences scientifique en lien avec le programme scolaire	30 écoles visitées, 160 animations.	Encourager les jeunes du secondaire à envisager une carrière scientifique dans le secteur minier. Augmenter le nombre d'inscriptions aux programmes de niveau collégial et universitaire en lien avec le marché de l'emploi minier. Nouvelle entente à prévoir avec le Conseil de développement du loisir scientifique (CDLS) pour la gestion et la présentation de «Mines et vie» ou formule alternative à envisager.	01 / 02 / 03 / 04 / 05 / 06 / 07 / 12 / 13 / 16 / 17 et éventuellement 08 / 09/ 10	
10. Présenter dans les cégeps des régions ci-mentionnées un atelier présentant l'industrie et ses emplois aux étudiants.	7 institutions visitées.	Sensibiliser les étudiants aux opportunités de faire carrière dans l'industrie minière.	01 / 02 / 03 / 04 / 05 / 06 / 07 / 12 / 13 / 14 / 15 / 16 / 17	
11. 4 ^e édition du défi « Zoom minier » pour les étudiants de niveau secondaire du Québec.	Augmenter le nombre de participants par rapport à 2013-2014.	Augmenter le nombre d'écoles secondaires participantes à « Zoom minier». Valoriser la poursuite des études vers des programmes liés au secteur minier.	Toutes les régions du Québec	Continuer à obtenir la collaboration de l'INM AMQ Entreprises minières

12. 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'inscriptions aux programmes de niveau cégep et universitaire en lien avec le marché de l'emploi minier.	03 / 12	
---	-------------------	---	---------	--

