



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

PLAN D'ACTION

2016-2017

Adopté le 12 janvier 2016

PROBLÉMATIQUE DU SECTEUR

Selon la dernière mise à jour de l'Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec, on compte 12 907 emplois miniers, dont 1 951 emplois sont reliés au secteur de l'exploration et la mise en valeur (EMV) et 11 603 emplois découlent de l'exploitation minière. L'EMV signifiant les opérations reliées aux huit premières étapes du processus de développement minéral réalisé en amont de l'exploitation commerciale d'un gisement. Au 31 décembre 2014, le Québec comptait 20 mines en exploitation, 2 mines en construction et 23 projets miniers avancés présentant une potentialité économique avancée¹.

La grande majorité, c'est-à-dire 87% des mines qui sont en exploitation, en construction et à venir sont situées dans le triangle minier formé des régions de l'Abitibi-Témiscamingue (A-T), la Côte-Nord (C-N) et le Nord-du-Québec (N-d-Q) (CSMO Mines, 2015). Les principales ressources minérales exploitées dans ces trois régions sont l'argent, l'or et le zinc pour l'A-T, le fer et l'ilménite du côté de la C-N puis le nickel, l'or et le zinc pour la région du N-d-Q. Selon le ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles, près de 30 minéraux différents sont extraits du sol québécois à l'échelle de la province. Ce qui fait du Québec le producteur minier le plus diversifié vis-à-vis des autres provinces canadiennes.

En 2014, toujours selon les données de l'estimation, les régions de l'A-T, de la C-N et du N-d-Q comptaient respectivement 3 783, 3 581 et 4 630 emplois tandis que le reste du Québec en comptait 913.

Au cours de cette même année, il y a eu environ 3 milliards de dollars investis en EMV au Québec. Le N-d-Q a récolté des investissements chiffrés à 1,3 milliard de dollars alors que l'A-T et la C-N récoltaient 0,8 milliard chacune (Institut de la statistique du Québec, 2014). Selon l'Association minière du Québec (AMQ), la filière minérale a injecté 10 milliards de dollars dans le produit intérieur brut du Québec pour la même période.

Les problématiques de la main-d'œuvre

À l'instar de la population québécoise, les travailleurs miniers amorceront une vague importante de départs à la retraite. Le transfert intergénérationnel des connaissances devient un enjeu majeur pour les entreprises minières.

Le remplacement des travailleurs qui quitteront pour la retraite nécessitera le recrutement de travailleurs provenant de nouveaux bassins de main-d'œuvre, tels que les femmes, les Autochtones et les nouveaux arrivants.

Durant la dernière décennie, le secteur minier a beaucoup évolué de telle sorte que l'équipement traditionnel a fait place à la technologie. Les défis pour les travailleurs sont multiples, car ils doivent opérer et réparer ce nouvel équipement plus sophistiqué. La formation continue est devenue essentielle pour la compétitivité des entreprises et des employés. Les besoins de formations spécialisées plus techniques sont accrus.

Les tendances du secteur minier

La plus récente mise à jour de l'Estimation des besoins de main-d'œuvre dans le secteur minier au Québec (2015-2025) démontre hors de tout doute le potentiel du secteur pour les dix prochaines années. D'après ces projections, le nombre d'emplois miniers au Québec passera de 13 554 en 2015 à 17 064 en 2020, pour atteindre 19 861 en 2025. Ceci représente une augmentation de 6 954 emplois (ou de 54 %) par rapport au nombre d'emplois miniers recensés en 2014. En 2025, 88 % des emplois seront en exploitation minière.

Toujours selon l'estimation, en 2025, l'Abitibi-Témiscamingue verra ses effectifs miniers augmenter de 10 % par rapport à 2014, pour atteindre 4 164 emplois. Les effectifs miniers de la Côte-Nord augmenteront de 52 % pour atteindre 5 431 emplois, tandis que les effectifs de la région du Nord-du-Québec atteindront 8 766 emplois, une hausse de 89 %. Le reste du Québec connaîtra une hausse de ses effectifs miniers de 64 % par rapport à 2014, pour atteindre un total de 1 500 emplois.

Selon la dernière mise à jour de l'Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier, le Québec devra pourvoir un total de 17 150 emplois miniers au cours de la période 2015-2025. De ce nombre, 10 192 emplois, soit 59 % du total, devront être pourvus en raison du roulement de la main-d'œuvre, c'est-à-dire pour remplacer les travailleurs qui partiront à la retraite, qui changeront de secteur d'activité ou qui quitteront le Québec. Puis, 6 367 postes devront être pourvus en exploitation minière (37 % du total des besoins de main-d'œuvre) et 591 postes devront être pourvus en EMV (4 % du total).

¹ CSMO MINES, 2015. Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec 2015-2025, 52p.

L'étude a également permis d'identifier les cinq professions qui seront les plus en demande, selon le nombre d'emplois à pourvoir, au cours des 10 prochaines années. C'est la profession d'opérateur de machinerie lourde spécialisée (CNP 7521) qui arrive au premier rang du classement. De plus, le tableau ci-dessous nous permet de constater que quatre des cinq professions qui seront davantage sollicitées nécessitent l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) dans leur champ respectif. Il est à noter que certaines professions nécessitant des niveaux d'études supérieurs seront également en demande, mais proportionnellement à leur nombre au sein de l'industrie.

Professions/Appellation		Postes à pourvoir
1	Opérateur de machinerie lourde spécialisée (pelle et camion) (CNP 7521)	1 782
2	Mécanicien de machinerie lourde / Hydraulicien mécanicien / Mécanicien d'équipement lourd mobile (CNP 7312)	1 008
3	Opérateur de machines dans le traitement des métaux et des minerais / Opérateur de machinerie fixe (CNP 9411)	726
4	Mécanicien industriel / Réparateur de matériel de traitement du minerai (CNP 7311)	705
5	Manœuvre (services) (CNP 7612)	696

L'industrie minière étant intimement liée à l'économie et la demande mondiale, des signes de ralentissements peuvent venir influencer la croissance des entreprises minières établies au Québec. Durant la dernière année, c'est principalement la région nord-côtière qui a écopé de la baisse du prix des métaux, principalement du fer. Selon l'AMQ, malgré le contexte difficile, l'année 2015 aura tout de même apporté quelques signes encourageants pour l'avenir, car plusieurs entreprises ont obtenu leurs autorisations gouvernementales permettant à leurs projets de franchir un stade important dans leur processus de développement. C'est le cas de Royal Nickel (projet Dumont), Nemaska Lithium (projet Whabouchi) et Ariane Phosphate (projet Lac à Paul), respectivement situés en Abitibi-Témiscamingue, au Nord-du-Québec et au Saguenay–Lac-Saint-Jean. L'inauguration officielle de la mine d'or Éléonore (Goldcorp) et l'avancement des travaux de construction de la mine Renard (Les Diamants Stornoway) prouvent que la région du Nord-du-Québec est en plein essor. Le retour du Plan Nord ainsi que la création de la Société du Plan Nord démontrent que le gouvernement provincial s'impliquera sérieusement dans le développement nordique du Québec, ce qui laisse présager que l'industrie minière demeurera un pilier important de l'économie québécoise.

Les priorités du CSMO Mines liés aux défis et enjeux du secteur

Les principaux défis et enjeux présentés ci-haut nous guident dans l'identification des priorités du comité pour la prochaine année.

Le CSMO Mines devra prioriser les éléments suivants dans la réalisation de ses activités :

- Le Comité désire s'implanter comme un atout pour l'industrie minière en matière de développement et de reconnaissance des compétences des travailleurs miniers, d'intégration des travailleurs autochtones, d'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de promotion des métiers et des carrières.
- Accroître la notoriété du CSMO Mines et de son offre de service auprès des différents acteurs de l'industrie minière sera d'une grande importance pour démontrer la valeur ajoutée du comité et s'établir comme une référence pour le secteur.
- Le développement de partenariats avec les entreprises et les organisations agissant au sein de l'industrie minière sera nécessaire pour poursuivre la mission du CSMO Mines dans un contexte économique difficile de part et d'autre.
- Malgré le contexte difficile actuel, les entreprises du secteur auront un besoin accru de main-d'œuvre qualifiée dans un futur rapproché tel que le projette l'Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier. C'est pourquoi il est nécessaire de rester impliqué dans la diffusion d'information sur les opportunités d'emploi de l'industrie minière auprès de divers bassins de main-d'œuvre potentiels. Une connaissance approfondie des besoins de main-d'œuvre telle que nous l'offre la dernière mise à jour de l'étude nous permet déjà de cibler nos actions.
- Développer des partenariats avec les parties prenantes des communautés autochtones touchées par le développement minier pour assurer une cohérence entre nos actions et leurs besoins.
- L'identification des besoins et des attentes des entreprises réalisée par le CSMO Mines, grâce à divers outils et processus, assure un arrimage important entre nos activités et les besoins concrets de l'industrie minière. C'est ce qui permet au CSMO Mines d'intervenir adéquatement auprès des entreprises qu'il dessert.

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)
(1) 2122 extractions de minerais métalliques	Conseil d'administration (CA) 1 membre 21221 2 membres 21222 1 membre 21223	Participation plus constante souhaitée aux rencontres et discussions. La stabilité des représentants serait souhaitée. S'assurer de la représentativité du secteur
(2) 2123 extractions de minerais non-métalliques	Conseil d'administration. 1 membre 212394 (amiante)	Représentation du secteur du chrysotile (212394) éventuellement à reconsidérer. Intégrer un représentant des carrières (21231 ou 21232) au sein du CA Représentation d'autres sous secteur à analyser (212392 / 212393 / 212397).
(3) 2131 activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction du pétrole et du gaz	Conseil d'administration. (3 membres 213119) 1 membre AEMQ (entrepreneur) 1 membre AMQ 1 fournisseur équipement minier	
Représentants associations de travailleurs Métallos-FTQ / FIM-CSN	Conseil d'administration. 8 membres : 6 Métallos-FTQ / 2 FIM-CSN	Participation plus constante souhaitée aux rencontres et discussions.
2122 / 2131 Métallos-FTQ / FIM-CSN	Comité exécutive (CE): 3 membres patronaux (21221 / 213119) 2 Métallos FTQ et 1 FIM-CSN	Maintenir la régularité et l'efficacité des réunions du CE.
21229 / 21231 / 21232 / 212392 / 212393 / 212397	Non représentés au Conseil d'administration.	Informer de l'existence du CSMO Mines. Invitation à l'assemblée générale publique.

¹ Tous les codes SCIAN de votre délimitation sectorielle devraient se retrouver dans cette section, ainsi que les représentants identifiés dans les règlements généraux du Comité.

⁽¹⁾ **2122**

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

⁽²⁾ **2123**

21231	Extraction de pierre, granite, calcaire, grès
21232	Extraction de sable, de gravier, de schiste, d'argile, de céramique et de minerais réfractaires
212394	Extraction d'amiante
212392	Extraction de diamant
212393	Extraction de sel
212397	Extraction de tourbe

⁽³⁾ **2131**

213119	Autres activités de soutien à l'extraction minière
---------------	---

Note :

En caractère gras les secteurs représentés au Conseil d'administration du Comité

En caractère normal les secteurs que le Comité souhaiterait intégrer au Conseil d'administration

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

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue
<p>1) Comité de travail : «besoins sectoriel de formation spécialisée du secteur minier»</p> <p>Comité à créer par le CSMO Mines</p> <p>Et également création de 3 sous comités régionaux : Abitibi-Témiscamingue / Nord-du-Québec / Côte-Nord</p>	<p>Composé de membres du CA du CSMO Mines et de représentants des entreprises minières, des explorateurs miniers, du secteur des carrières, des associations de travailleurs et possiblement du directeur des Services techniques de l'AMQ</p>	<p>Identifier les besoins communs spécifiques de formation spécialisée à couvrir pour les travailleurs en emploi.</p> <p>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.</p> <p>Le comité verra au besoin à préparer un plan d'affaires lié à ces besoins en couvrant toutes les possibilités (exemple formation par simulateur ou autre...)</p> <p>Répondre le plus efficacement possible aux besoins de formation continue du secteur</p> <p>Lancer des formations adaptées aux besoins du secteur (voir 3.2.1. et 3.2.4.)</p>	<p>3 rencontres</p>
<p>2) Comité de formation entrepreneurs miniers</p> <p>Comité à créer par le CSMO Mines</p>	<p>CSMO Mines, représentants de l'association des entrepreneurs miniers du Québec</p>	<p>Identifier les besoins de formation communs aux entreprises de ce sous-secteur.</p> <p>Mise sur pied de formations adaptées aux besoins des entrepreneurs miniers</p>	<p>3 rencontres</p>
<p>3) Comité Arrimage mines.</p>	<p>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'INMQ, CSMO Mines.</p> <p>Coordination du comité Arrimage par le CSMO Mines.</p>	<p>Superviser les mises à jour des études prévisionnelles des besoins de main-d'œuvre du secteur minier québécois.</p> <p>Démarrage d'une nouvelle mise à jour conditionnel aux intentions d'Emploi-Québec</p>	<p>Au besoin – Si travaux d'une nouvelle mise à jour débute en 2016-2017</p>

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

Instances de concertation et de partenariat (actives ou à créer)	Composition	Mandat et livrables	Fréquence prévue
<p>4) Comité «Ressources humaines – Transfert intergénérationnel des compétences»</p> <p>Comité à créer par le CSMO Mines</p>	<p>Composé de membres du CA du CSMO Mines</p>	<p>Identifier les besoins communs de formation pour assurer le transfert intergénérationnel des compétences avec une possibilité de mise sur pied en 2016-2017 d'un projet sectoriel de formation pour assurer un transfert intergénérationnel des savoirs.</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

Métiers ou activités	Description des activités	Indicateurs et résultats visés (incluant les estimations de cibles par métier)	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants
Mineur / mineuse sous terre	RCMO : Poursuivre le processus de certification (RCMO) des travailleurs identifiés comme candidats en 2015-2016 suite au traitement de la base de données issue des réponses au quiz «Qualités Mineur» (QM) obtenues en 2014-2015.	Nombre de personnes prévues à être évaluées par le CSMO (RCMO) : 5 Saguenay-Lac-Saint-Jean/ 5 Abitibi Témiscamingue / 5 Nord-du-Québec		15
Mineur / mineuse sous terre	PAMT : Collaboration avec Emploi-Québec des régions minières pour la promotion de la norme. Identification auprès des partenaires et mise 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. Effectuer en parallèle la promotion de la formation virtuelle de 15 heures «Compagnonnage en milieu de travail minier» (développée par le par le CSMO Mines, en partenariat avec le Cégep de Sainte-Foy, en lien avec les compétences associées à la norme «Compagnon»)	Promotion auprès de 14 entreprises <i>Nombre de personnes prévues (PAMT) via une entente avec Emploi-Québec :</i> 3 Saguenay-Lac-Saint-Jean/ 9 Abitibi Témiscamingue / 5 Nord-du-Québec = total 17		17

3.1.3 : Développement ou mise à jour d'une norme professionnelle

Métiers	N, M ou P¹	Travaux prévus (spécifier la nature des travaux ² ainsi que les échéanciers prévus)
Mineur / mineuse sous terre	P M	Poursuivre les travaux d'arrimage entre la norme québécoise et la norme canadienne pour une transférabilité pancanadienne de la norme québécoise. Explorer la possibilité de mise à jour de la norme québécoise.

¹ N = Nouvelle norme; M = Mise à jour; P = Poursuite des travaux déjà entrepris.

² Nature des travaux : étude de pertinence, analyse de profession, élaboration et validation du profil de compétences, élaboration de la norme, consensus sectoriel, stratégies de développement et de reconnaissance des compétences.

3.2 Activités de développement des compétences et de formation de la main-d'œuvre qui ne s'inscrivent pas dans le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO)

Nom de l'activité ou du programme	Description	Indicateurs et résultats visés	Nombre (si pertinent)	
			Entreprises	Participants
1. Mettre sur pied et diffuser 3 nouvelles formations spécialisées répondant à un besoin commun des entreprises du secteur.	<p>Élaboration de 3 formations spécialisées répondant aux besoins des entreprises minières, des entrepreneurs miniers, des entreprises d'exploration minière et des carrières</p> <p>Obtenir le financement du FDRCMO</p> <p>Identifier le fournisseur de formation</p> <p>Promouvoir ces formations à l'ensemble des entreprises du secteur.</p> <p>Superviser la mise sur pied des formations et coordonner la diffusion des formations.</p>	<p>3 formations mises sur pied et diffusées</p> <p>70 travailleurs par formation provenant d'au moins 3 entreprises</p> <p><i>Conditionnelles à l'obtention des subventions du volet 4 du programme «soutien collectif à l'adéquation formation emploi» (FDRCMO)</i></p>	3	200
2. Poursuite de la diffusion des formations spécialisées débutées en 2015-2016	<p>Poursuite de la diffusion des formations spécialisées : en alignement au laser, en analyse de vibration, en entretien de variateurs de vitesse, en réparation d'outils pneumatiques «Machine Doctor», en hydraulique de pointe pour mécanique mobile et industrielle.</p> <p>Accroître la promotion des formations auprès des minières</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●Alignement au laser : 1 session (10 travailleurs), ●Hydraulique : 2 sessions (40 travailleurs) ●Analyse de vibration : 2 sessions (40 travailleurs) ●Variateurs de vitesse : 5 sessions (40 travailleurs) ●Réparation d'outils pneumatiques : 1 session (14 travailleurs) 	5	130
3. Rediffuser les formations mises sur pieds en 2014-2015 et 2015-2016	<p>Accroître la promotion des formations auprès des minières</p> <p>Rediffusion de 2 formations</p>	<p>Diffusion des formations</p> <p>30 travailleurs / formation</p> <p><i>Conditionnel à l'obtention des subventions du volet 4 du programme «soutien collectif à l'adéquation formation emploi» (FDRCMO)</i></p>	3	60

Nom de l'activité	Description	Indicateurs et résultats visés	Nombre (si pertinent)	
<p>4. Mise sur pied et diffusion d'une ou plusieurs formations spécialisées à l'aide de simulateur répondant au besoin commun de plusieurs entreprises du secteur</p>	<p>Finaliser les travaux du projet pilote débuté en 2015 -2016 (<i>Validation de la pertinence (efficacité) de l'utilisation des simulateurs pour la formation continue dans les mines du Québec (échantillonnage de 16 travailleurs provenant de 6 entreprises (production sous terre dans un premier temps / formation sur chargeuse navette). Pertinence évaluée sur les performances des travailleurs « avant-après »</i>).</p> <p>Advenant que le projet pilote démontre la pertinence d'implanter des projets de formation sur simulateurs miniers au Québec :</p> <ul style="list-style-type: none"> -S'assurer d'avoir plusieurs entreprises intéressées à la mise sur pied de formations par simulateur (au moins 3) -Coordonner la mise sur pied et la diffusion des formations 	<p>-Finaliser le projet pilote</p> <p>Si pertinence :</p> <p>Soumission d'une demande de financement pour contribuer à mettre sur pieds et diffuser 1 ou 2 formations par simulateur</p> <p>-Mise sur pied et diffusion de la ou des formations</p> <p><i>Conditionnel à l'obtention des subventions du volet 4 du programme «soutien collectif à l'adéquation formation emploi» (FDRCMO)</i></p>	6	16
<p>5. Identifier les besoins de formations répondant à un besoin commun du secteur.</p>	<p>Il est prévu que les travaux des comités haddock créés par le CSMO Mines pour identifier les besoins de formation du secteur permettent:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) d'assurer un inventaire précis des besoins de formation. et 2) d'identifier les besoins sur lesquels le Comité peut intervenir en proposant des solutions concrètes de formation. 	<p>Inventaire des besoins de formation du secteur</p> <p>Identification des formations pouvant être mises sur pieds en 2016-2017 et 2017-2018</p>		

Nom de l'activité	Description	Indicateurs et résultats visés	Nombre (si pertinent)	
<p>6. 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 »</p>	<p>Promotion de la reconnaissance mutuelle des compétences de la RCMO et de celles du DEP. et de la possibilité d'acquérir les compétences manquantes pour obtenir le DEP (Rencontres des associations de travailleurs locales et des entreprises minières)</p> <p>Accompagnement des entreprises dans le processus d'acquisition des compétences manquantes.</p> <p>Coordonner des sessions de formation pour les travailleurs de plusieurs entreprises.</p>	<p>Conditionnel au démarrage et au financement d'un projet pilote de 3 ans (MESS / MEESR) annoncé en 2014-2015.</p> <p>5 entreprises</p>		

Orientation 4 : Contribuer au renforcement et améliorer les *pratiques en gestion des ressources humaines* dans les entreprises

Nom de l'activité ou de l'outil	Description	Indicateurs et résultats visés
Contribuer à l'intégration des gens des Premières Nations, des Inuits et des immigrants au marché de l'emploi du secteur minier.	<p>(1) ●Poursuivre la diffusion et la promotion des formations sur la diversité culturelle «<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) ●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>(3) ●Promouvoir auprès des minières et des communautés autochtones le programme d'employabilité des Premières Nations et Inuits, «<i>L'Essentiel des mines</i>» ●Coordonner son utilisation au Québec.</p>	<p>(1) 5 entreprises participantes</p> <p>(2) 5 à 7 communautés <i>Partenariat envisagé avec la société du Plan Nord</i></p> <p>3) <i>Partenariat envisagé avec la société du Plan Nord</i></p> <p>1 entreprise 1 communauté</p>
Contribuer au renforcement des pratiques GRH des membres de l'Association de l'exploration minière du Québec (AEMQ)	<p>Sensibilisation des membres de l'AEMQ (exploration) en diffusant sur le site Web de l'AEMQ de l'information sur les outils disponibles de renforcement des pratiques GRH.</p> <p>Utilisation d'un ou plusieurs de ces outils via le CSMO Mines</p>	3 entreprises participantes

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
<p>1). Démarrage des travaux d'une nouvelle mise à jour de l'estimation des besoins de main-d'œuvre (2017-2027).</p>	<p>Démarrage du projet d'actualisation de l'étude prévisionnelle des besoins de main-œuvre du secteur minier québécois, publiée en août 2015 et qui était sur un horizon 2015-2025.</p> <p><i>Démarrage conditionnel à la décision des DREQ de participer à une nouvelle étude</i></p>	<p>Si démarrage en 2016-2017</p> <p>Rencontres du Comité arrimage</p> <p>Financement obtenu</p> <p>Engagement du consultant</p> <p>Début des travaux de mise à jour</p>
<p>2) Produire une planification stratégique 2017-2020</p>	<p>Évaluer ce qui a été réalisé de la planification précédente (2013-2016) avant de débiter l'exercice.</p> <p>Si les enjeux ont vraiment changé, entreprendre le travail.</p> <p>Soumission d'une demande de financement à la DDCIS</p> <p>Mise sur pied d'un comité de travail (composé de membres du CA) et embauche d'un consultant pour consulter le secteur, identifier les besoins et réaliser un diagnostic qui guidera l'identification des orientations pour 2017-2020</p>	<p>Advenant la pertinence d'une nouvelle planification stratégique :</p> <ul style="list-style-type: none"> ●Obtention du financement ●Supervision par le comité de travail des travaux du consultant (consultation du secteur et diagnostic) ●Présentation des travaux du consultant et du comité de travail au CA ●Identification des orientations stratégiques <p>Livraison du plan stratégique 2017-2020 (mars 2017).</p>

3. Promotion des métiers et des carrières et de la formation reliés au secteur minier Promotion de l'offre de service du CSMO Mines		
3.a) Promouvoir l'industrie, 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	<ul style="list-style-type: none"> ●Participer aux journées carrières et aux salons grand public « formation-emplois ». - Participer au congrès et colloque des influenceurs (AESTQ, AQISEP etc.) ●Participer aux tournées régionales des CSMO pour informer les CLE ●Organiser des séances d'information pour des régions ciblées destinées aux conseillers en emploi et aux superviseurs des CLE 	<p>10 activités « grand public et influenceurs » Régions 03 / 04 / 05 / 06 / 07 / 8 / 10 / 12 / 13 / 14 / 15 / 16</p> <p>2 tournées régionales des CSMO</p> <p>1 tournée régionale ciblée du CSMO Mines</p>
3.b) Présenter aux étudiants des secondaires 3, 4 et 5 du secteur régulier, l'activité de découverte scientifique «Mines et vie», dans les commissions scolaires des régions ci-mentionnées,	<p>Cette activité de 75 minutes comprend une présentation sur le monde minier et les réalités du cycle minier, ainsi que deux expériences scientifique en lien avec le programme scolaire. Elle a été créée par le CSMO Mines en collaboration avec l'INM et la Boite à science.</p> <p>Elle vise à encourager les jeunes du secondaire à envisager une carrière scientifique dans le secteur minier.</p> <p>Le but est d'augmenter le nombre d'inscriptions aux programmes de niveau collégial et universitaire en lien avec le marché de l'emploi minier.</p>	<p>40 écoles visitées dans 13 régions du Québec (01 / 02 / 03 / 04 / 05 / 06 / 07 / 12 / 13 / 14 / 15 / 16 / 17)</p> <p>160 animations</p> <p>Planification éventuelle de présentations dans les régions minières du Québec (08 / 09/ 10)</p> <p>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.</p>
3.c) Présenter dans les commissions scolaires des régions ci-mentionnées un atelier présentant l'industrie et ses emplois aux étudiants en formation professionnelle.	Sensibiliser les étudiants des différents programmes de techniques connexes au secteur minier aux opportunités de faire carrière dans l'industrie minière.	<p>15 institutions visitées</p> <p>Régions : 01 / 02 / 03 / 04 / 05 / 06 / 07 / 12 / 14 / 15 / 17</p>
3.g) Présenter dans les cégeps des régions ci-mentionnées un atelier présentant l'industrie et ses emplois aux étudiants	Sensibiliser les étudiants aux opportunités de faire carrière dans l'industrie minière (en classe ou journées carrière).	<p>5 institutions visitées</p> <p>Régions : 01 / 02 / 03 / 04 / 07 / 12</p>

<p>3.f) 6e édition du défi « Zoom minier » pour les étudiants de niveau secondaire du Québec</p>	<p>Défi scientifique, créé en 2012 par le CSMO Mines et l'INMQ, pour les étudiants de niveau secondaire de toute la province de Québec.</p> <p>Pour participer à ce défi, les jeunes doivent réaliser un reportage scientifique d'une durée de 2 à 3 minutes sur les mines, les minéraux et l'aspect humain de la filière minière dans la vie de tous les jours. Les jeunes peuvent utiliser une caméra vidéo ou tout autre dispositif pouvant créer un document vidéo d'une qualité acceptable.</p>	<p>Faire connaître le secteur minéral aux jeunes du secondaire et valoriser la poursuite des études vers des programmes liés au secteur minier.</p> <p>Augmenter le nombre d'écoles secondaires et de régions participantes à « Zoom minier » par rapport à 2015-2016.</p> <p>Augmenter le nombre de participants, par rapport à 2015-2016.</p>
--	--	---