



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

PLAN D'ACTION

2024-2025

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

Adoption par le conseil d'administration : *(25 janvier 2024)*

POLITIQUE D'INTERVENTION SECTORIELLE ET SES INDICATEURS

4 axes

AXE 1

L'intervention sectorielle contribue à renforcer la portée et l'impact de l'action gouvernementale en matière de développement de la main-d'œuvre actuelle et future.

AXE 2

L'intervention sectorielle permet de répondre en continu aux mutations rapides affectant le marché du travail, dans une vision prospective.

AXE 3

Les comités sectoriels de main-d'œuvre sont des acteurs incontournables pour identifier et répondre aux besoins en développement de la main-d'œuvre de leur secteur.

AXE 4

La concertation, le partenariat, la coordination et le paritarisme sont au cœur de l'intervention sectorielle.

7 orientations

OR-1.1

Renforcer l'action des comités sectoriels de main-d'œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d'action et mesures gouvernementaux qui concernent leur secteur.

OR-2.1

Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.

OR-2.2

Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d'œuvre.

OR-2.3

Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.

OR-3.1

Enrichir la connaissance de l'information sur le marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.

OR-3.2

Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.

OR-4.2*

Développer une vision partagée des besoins de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

6 indicateurs

IND-1.1.1

Projets contribuant aux stratégies, politiques, plans d'action, programmes et mesures gouvernementaux, autres que ceux du MESS et de la CPMT.

IND-2.1.1

Projets entrepris ou réalisés en appui à la transition verte.

IND-2.1.2

Projets entrepris ou réalisés en appui aux transformations technologiques.

IND-2.2.1

Outils et activités en gestion des ressources humaines sur l'inclusion des groupes sous-représentés.

IND-2.3.1

Outils et activités de promotion des métiers et des professions.

IND-3.1.1

Production et diffusion d'une information sur le marché du travail basée sur une analyse prospective.

* Les orientations 4.1 et 4.3 relèvent de la CPMT et du MESS.

A. Principales caractéristiques du secteur et tendances (ex. : activités économiques, développement et croissance, particularités, réglementation, saisonnalité, maturité numérique, pratiques en développement durable, etc.)

Les codes SCIAN qui couvrent l'activité de l'industrie minière sont SCIAN 2122 : Extraction de minerais métalliques SCIAN 21221 : Extraction de minerais de fer SCIAN 21222 : Extraction de minerais d'or et d'argent SCIAN 21223 : Extraction de minerais de cuivre, de nickel, de plomb et de zinc SCIAN 21229 : Extraction d'autres minerais métalliques SCIAN 21239 : Extraction d'autres minerais non métalliques : diamant, sel, amiante, gypse, potasse, tourbe et autres SCIAN 2131 : Activités de soutien à l'extraction minière SCIAN 213117 : Forage à forfait SCIAN 213119 : autres activités de soutien à l'extraction minière.

L'industrie minière et les besoins de main-d'œuvre se développent autour des phases de la durée de vie de la mine : l'exploration minière, l'aménagement de la mine, l'exploitation et la fermeture de la mine.

Le Québec possède un sous-sol diversifié en ressources minérales. Des mines de graphite, de niobium et de titane sont en exploitation. Du cobalt et des éléments du groupe du platine sont extraits en sous-produits des mines de nickel et des projets de lithium, de vanadium et d'éléments des terres rares ont atteint l'étape du développement ou de la mise en valeur. Le territoire québécois possède donc un potentiel minier en minéraux critiques et stratégiques. Par ailleurs, selon un rapport de la Banque mondiale publié en 2020, la transition énergétique vers une économie faible en carbone occasionnera une forte hausse de la demande des minéraux tels que le nickel, le vanadium, l'indium, le cobalt, le lithium et le graphite. D'ailleurs, pour ces trois derniers minéraux, la demande devrait augmenter de près de cinq fois d'ici à 2050.

Source : Diagnostic sectoriel de l'industrie minière | Guide des carrières | Plan stratégique MRNF

B. Principales caractéristiques des entreprises (ex. : nombre d'entreprises, taille, régions couvertes, pratiques en GRH et en formation, besoins de main-d'œuvre, etc.)

L'industrie minière aujourd'hui au Québec, c'est 20 mines actives : 4 mines de fer, 2 pour l'extraction du nickel, 1 pour le niobium, 8 d'or, 1 de titane, 1 de feldspath, 1 de graphite, 1 de mica et 1 de sel ; 6 mines en maintenance et 35 sont en projets. Au 31 décembre 2023, l'industrie minière comptait 17 585 employés. Les entreprises de l'industrie minière sont situées essentiellement dans 4 régions du Québec : Abitibi-Témiscamingue, la Côte-Nord, le Nord-du-Québec et le reste du Québec. Plusieurs actions ont été mises en place au sein du CSMO Mines afin d'apporter son soutien au secteur minier : des outils GRH tels qu'une plateforme d'affichage des offres d'emploi, un guide et outils de gestion pour le développement des compétences numériques du secteur minier et un outil d'aide à l'intégration de nouveaux travailleurs, entre autres choses. Parmi les actions du CSMO Mines, nous pouvons également parler du programme de formation. Afin d'apporter son soutien aux entreprises du secteur, le CSMO Mines propose des formations continues sur différents sujets comme : les postes de supervision, de formateur interne, gestion du temps, gestion des comportements difficiles, intégration culturelle, outils numériques, etc.

Source : Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier 2023-2028 avec tendances 20233 | Cartes des mines actives du Québec (MRNF) | Brochure corporative offre de service CSMO Mines.

C. Principales caractéristiques de la main-d'œuvre (ex. : nombre, âge, sexe, métiers et professions, niveau de scolarisation, taux de syndicalisation, présence de groupes sous-représentés sur le marché du travail, besoins de formation et formations existantes, taux de roulement, rémunération, etc.)

D'ici à 2028, plus de 14 000 postes seront à pourvoir, dont 90 % seront destinés à remplacer les départs de travailleurs et travailleuses.

Selon l'Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier 2023-2028 avec tendances 2033 publié en décembre 2023. Les besoins en main-d'œuvre qualifiée seront majeurs. Le CSMO Mines apporte son soutien avec des offres de formations continues adaptées aux besoins des entreprises minières. Il s'emploie également à développer des formations avec ses partenaires qui répondent aux besoins de mains-d'œuvre comme la formation de courte durée AEP de mécanique mobile minière lancée au CFP de Lac Abitibi à Val-d'Or et au CFP de Chibougamau. Le dernier diagnostic sectoriel a démontré que les femmes et les membres des communautés autochtones restent encore peu représentés : 11.5 % pour les femmes et 3% pour les autochtones. Des actions sont en cours pour permettre d'aider à l'intégration de ces populations. Une enquête de rémunération est réalisée tous les ans afin de donner aux entreprises du secteur les informations justes et de leur permettre d'offrir à leurs employés des conditions de travail équitable et correspondant aux offres du marché.

D. Principaux enjeux et opportunités liés au secteur (ex. : transition verte et transformation technologique des entreprises et effets sur leur main-d'œuvre, etc.)

Selon des données du ministère des Ressources naturelles et des Forêts, à l'échelle mondiale, l'évolution des technologies entraîne une augmentation marquée de la demande des ressources naturelles, notamment des minéraux critiques et stratégiques tels que le lithium, le graphite et les éléments de terres rares pour lesquels il existe un potentiel qui permettrait d'exploiter de nouvelles filières au Québec. Il est d'autant plus intéressant, dans le contexte actuel de la transition énergétique québécoise, que plusieurs des solutions présentées nécessitent de ces minéraux critiques et stratégiques. Enfin, la proximité géographique des grands marchés américains et européens, ainsi

que l'existence d'accords de commerce avec ces marchés, placent le Québec en excellente position pour développer ses filières des minéraux critiques et stratégiques ainsi que pour favoriser ses exportations minières. L'industrie minière se développe rapidement notamment dans le domaine technologique et numérique. L'utilisation de l'intelligence artificielle, le traitement des grandes bases de données ouvrent de nouvelles perspectives pour l'exploration minière notamment d'après les informations recueillies par le MRNF. De plus en plus de professions intègrent une partie technologique et la technologie des machineries utilisées est de plus en plus évoluée. Les besoins en main-d'œuvre évoluent pour s'adapter à ces nouvelles réalités.

E. Autres informations pertinentes

Le CSMO Mines travaille tous les jours à mener des actions et des projets en collaboration avec différents partenaires afin de répondre au mieux aux défis et aux enjeux auxquels sont confrontées les entreprises de l'industrie minière. L'organisation évolue dans un écosystème où plusieurs organismes sont complémentaires : INMQ, AMQ, RHIM, MRNF, AEMQ, etc. De belles collaborations permettent de mettre en place des projets innovants et enrichissants pour le secteur. Certains de ces organismes et entreprises ont une situation géographique de choix, proche des communautés, permettant ainsi de développer des ententes ERA (ententes sur les répercussions et avantages) avec les communautés sur les territoires desquelles des mines sont installées.

ORIENTATION-1.1. RENFORCER L'ACTION DES COMITES SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE PAR UNE COLLABORATION ACCRUE AUX STRATEGIES, PLANS D'ACTION ET MESURES GOUVERNEMENTAUX QUI CONCERNENT LEUR SECTEUR.

INDICATEUR-1.1.1. PROJETS CONTRIBUANT AUX STRATEGIES, POLITIQUES, PLANS D'ACTION, PROGRAMMES ET MESURES GOUVERNEMENTAUX, AUTRES QUE CEUX DU MESS ET DE LA CPMT.

Nom de la stratégie, de la politique, du plan d'action, du programme ou de la mesure gouvernementale	MESS ou CPMT ou autre ministère responsable (acronyme)	Brève description et résultats annuels visés sur la collaboration du comité sectoriel	Résultats annuels obtenus sur la collaboration du comité sectoriel et Explication des écarts, s'il y a lieu	Estimation des heures investies par la ou les ressources		IND-1.1.1.1
				Interne(s)	Externe(s) ²	
Plan stratégique 2023-2027 Objectif 2.3 : Accompagner les entreprises dans leurs démarches de recrutement et d'intégration des personnes immigrantes	Ministère de l'immigration, de la francisation et de l'intégration (MIFI)	Participer à la promotion des projets de recrutement international du gouvernement dont les Journées Québec. <ul style="list-style-type: none"> Transmettre les informations sur les Journées Québec et autres initiatives, participer aux rencontres d'information et répondre aux questions des entreprises du secteur ; <ul style="list-style-type: none"> Informations transmises Présence aux rencontres 				
Plan stratégique 2023-2027 Promotion du secteur minier	Ministère des Ressources naturelles et des Forêts (MRNF)	Collaborer aux activités de promotion du secteur minier avec la Direction de l'information géologique du MRNF dans les écoles primaires, secondaires, salons carrières et partage d'outils de promotion. <ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'un comité de travail pour le développement d'un atelier de découverte du secteur minier pour la clientèle scolaire du primaire en collaboration avec la direction de l'Information géologique et de la promotion du ministère des Ressources naturelles et des Forêts. <ul style="list-style-type: none"> Nombre de rencontres en fonction des besoins du MRNF et déploiement du projet. 				
Plan québécois pour la valorisation des minéraux critiques et stratégiques Objectif 2.6.1 Favoriser la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée dans le secteur des MCS	Ministère des Ressources naturelles et des Forêts (MRNF)	Participation au comité de travail de l'action 2.6.1 du PQVMCS <ul style="list-style-type: none"> Nombre de rencontres en fonction des besoins du MRNF et déploiement du projet. 				

2. Cocher la case si le projet est directement en lien avec l'indicateur.

2. Ressource(s) externe(s) : la ou les ressources contractuelles embauchées par le comité sectoriel pour la réalisation de travaux dans le cadre du projet.

ORIENTATION-2.1. INTERVENIR AVEC AGILITE ET INNOVATION FACE AUX DEFIS DE LA TRANSITION VERTE ET DES TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES.

INDICATEUR-2.1.1. PROJETS ENTREPRIS OU REALISES EN APPUI A LA TRANSITION VERTE (TV).

INDICATEUR-2.1.2. PROJETS ENTREPRIS OU REALISES EN APPUI AUX TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES (TT).

Nom du projet et brève description	Résultats annuels visés	État d'avancement du projet ³			Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu	Nb entreprises rejointes	Lien avec pôle TV/4	Lien avec pôle TT ⁵	Identification des partenaires et organisations ayant une expertise et nature de leur collaboration	Stratégies de diffusion et suivi de l'utilisation des outils ou des études	IND-2.1.1.6	IND-2.1.2.	ND-1.1.1.7
		Planifié	En cours	Terminé									
2.1.1. Projets entrepris ou réalisés en appui à la transition verte (TV).													
Participer au comité directeur du Pôle d'expertise en transition verte de la CPMT Projet Diagnostic VERT : Mesurer le niveau de maturité des 28 CSMO afin d'identifier les besoins et problématiques de la main-d'œuvre créée par la transition verte et la main-d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> Présence aux rencontres et collaboration aux travaux requis dans la première année, dont le diagnostic vert auprès des entreprises du secteur minier 												
2.1.2 Projets entrepris ou réalisés en appui aux transformations technologiques (TT).													
Participer au comité directeur du Pôle d'expertise en transformation technologique de la CPMT	<ul style="list-style-type: none"> Présence aux rencontres et collaboration aux travaux requis dans la première année 												

3. Cocher la case qui correspond à l'état d'avancement du projet en date du 31 mars de l'année couverte par le plan d'action annuel. À noter : la planification comprend les étapes préalables au début des travaux, par exemple la mobilisation des partenaires, la recherche de financement et la sélection du consultant.

4. Cocher la case si le projet est une contribution ou participation aux travaux du pôle d'expertise en transition verte ou une utilisation d'un outil développé par le pôle.

5. Cocher la case si le projet est une contribution ou participation aux travaux du pôle d'expertise en transformations technologiques ou une utilisation d'un outil développé par le pôle.

6. Cocher la ou les cases si le projet est directement en lien avec l'indicateur 2.1.1. ou 2.1.2. ou ces deux indicateurs.

7. Cocher cette case si le projet contribue à une stratégie, politique, plan d'action, programme et mesure gouvernemental relevant d'un ministère, autre que le MESS et la CPMT. Le cas échéant, le nom du ministère et de sa stratégie, politique, plan d'action, programme ou mesure devront être précisés dans les résultats annuels obtenus.

Nom du projet et brève description	Résultats annuels visés	État d'avancement du projet ³			Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu	Nb entreprises rejointes	Lien avec pôle ⁴	Lien avec pôle TT ⁵	Identification des partenaires et organisations ayant une expertise et nature de leur collaboration	Stratégies de diffusion et suivi de l'utilisation des outils ou des études	IND-2.1.1.6	IND-2.1.2.	ND-1.1.1.7
		Planifié	En cours	Terminé									
Réactualiser la diffusion et la promotion des outils de gestion du CSMO Mines sur les compétences numériques	<ul style="list-style-type: none"> Diffusion d'un Webinaire / vidéo sur les outils de gestion des compétences numériques. 												
Développer un projet sur la réalité augmentée (Diagnostic, formation, adaptation et accompagnement pour créer un contenu en réalité augmentée pour les entreprises)	<ul style="list-style-type: none"> Développement et démarrage du projet : 2024-2025 visant le développement de compétences numériques et l'automatisation 												
Participer au projet de codéveloppement des outils numériques pour les formateurs du futur du CSMO Coeffiscience	<ul style="list-style-type: none"> Développer les compétences des formateurs dans le secteur minier en démystifiant 10 outils novateurs Présence aux rencontres mensuelles et collaboration aux travaux 5% de participants issus d'entreprises du secteur minier 												
Formations technologiques et virtuelles													
Perfectionnement sur simulateur pour les opérateurs d'équipements miniers souterrains ou de surface	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de participants : 40 Nombre d'entreprises : 4 												
Utilisation d'outils numériques au travail pour formateurs	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de participants : 15 Nombre d'entreprises : 2 												

Nom du projet et brève description	Résultats annuels visés	État d'avancement du projet ³			Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu	Nb entreprises rejointes	Lien avec pôle TT ⁴	Lien avec pôle TT ⁵	Identification des partenaires et organisations ayant une expertise et nature de leur collaboration	Stratégies de diffusion et suivi de l'utilisation des outils ou des études	IND-2.1.1.1. ⁶	IND-2.1.1.2.	ND-1.1.1.1. ⁷
		Planifié	En cours	Terminé									
Outils numériques pour superviseurs	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participants : 15 • Nombre d'entreprises : 2 												

ORIENTATION-2.2. AMELIORER LES PRATIQUES EN GESTION DE RESSOURCES FACE AUX DEFIS DE RARETE DE MAIN-D'ŒUVRE.

INDICATEUR-2.2.1. OUTILS ET ACTIVITES EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES SUR L'INCLUSION DES GROUPES SOUS-REPRESENTES.

Nom de l'outil ou de l'activité et brève description	Résultats annuels visés	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu	Nb entreprises rejointes	Groupes sous-représentés visés par l'outil ou l'activité, s'il y a lieu	Identification des partenaires, comités consultatifs ⁸ ou autres organisations ayant une expertise et nature de leur collaboration	Stratégies de diffusion et suivi de l'utilisation des outils	IND-2.2.1. ⁹
Formations relationnelles							
Formation destinée aux superviseurs dans le domaine minier : module 1	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participants : 150 • Nombre d'entreprises : 20 						
Formation superviseur module 2 : Gestion du temps et des priorités	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participants : 18 • Nombre d'entreprises : 2 						
Formation superviseur module 3 : Gestion des comportements difficiles	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participants : 25 • Nombre d'entreprises : 3 						
Formation pour les formateurs internes avec ou sans mentorat	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participants : 25 • Nombre d'entreprises : 3 						
Formation « Place aux femmes dans le domaine minier »	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participants : 20 • Nombre d'entreprises : 4 • 						
Formations sur la diversité culturelle « Les saisons des peuples »	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participants : 150 • Nombre d'entreprises : 6 						
Diffusion et promotion du programme de développement des compétences pour superviseurs	<ul style="list-style-type: none"> • Intégration de l'outil à la formation des superviseurs module 1. 						
Programme de développement de l'employabilité pour les personnes issues des Premières Nations et Inuits « L'Essentiel des mines »	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation de 2 cohortes • Évaluation des besoins des entreprises vs le programme actuel auprès des utilisateurs et des minières intéressées. (sondage et/ou entrevues) 						

8. Comités consultatifs : CC Jeunes (CCJ), CC Femmes (CCF), CC Personnes handicapées (CCPH), CC Personnes immigrantes (CCPI), CC Clientèle judiciarisée adulte (CCCJA), CC Premières Nations et Inuit relatif au marché du travail (CCPNIMT), CC Travailleuses et travailleurs âgés de 45 ans ou plus (CC45+) et CC Québécoises et Québécois d'expression anglaise (CCQEA).

9. Cocher la case si le projet est directement en lien avec l'indicateur. Le cas échéant, la case sur les groupes sous-représentés visés devrait également être complétée.

Nom de l'outil ou de l'activité et brève description	Résultats annuels visés	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu	Nb entreprises rejointes	Groupes sous-représentés visés par l'outil ou l'activité, s'il y a lieu	Identification des partenaires, comités consultatifs ⁸ ou autres organisations ayant une expertise et nature de leur collaboration	Stratégies de diffusion et suivi de l'utilisation des outils	IND-2.2.1.9
Programme de formation de base pour les personnes issues des Premières Nations et Inuits, « Common Competency »	<ul style="list-style-type: none"> Réalisation de 1 cohorte 						
Développement d'une formation sur les outils et stratégies d'accompagnement des personnes issues des Premières Nations et Inuit en organisation minière en collaboration avec le CSMO Métallurgie	<ul style="list-style-type: none"> Lancement du projet Nombre de participants An 1 : 20 Nombre d'entreprises An 1 : 3 						
Développer une formation visant à normaliser les compétences numériques des personnes issues de l'immigration en collaboration avec le CSMO Métallurgie et le groupe Écobes	<ul style="list-style-type: none"> Développer le projet, évaluer les coûts et déposer au FDRCMO volet ambition-compétences Développer le contenu de la formation Offrir la formation dans les secteurs des mines et de la métallurgie 						
Promouvoir et développer la section : <i>offres d'emploi</i> du site web Explorelesmines.com	<ul style="list-style-type: none"> 30 000 visites de la section par année 600 affichages de poste de l'industrie Affichage de 3 publicités payantes 						
Outil de collecte des besoins de formation sur le site WEB	<ul style="list-style-type: none"> Révision de l'outil Nombre d'entreprises participantes au sondage annuel : 18 						
Enquête de rémunération annuelle des employés à taux horaire de l'industrie minière - Réaliser une enquête de rémunération auprès des salariés à taux horaire pour 3 catégories (mines à ciel ouvert, souterraines et entrepreneurs miniers).	<ul style="list-style-type: none"> Publication de l'enquête Participation de 25 entreprises répondantes 						

Nom de l'outil ou de l'activité et brève description	Résultats annuels visés	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu	Nb entreprises rejointes	Groupes sous-représentés visés par l'outil ou l'activité, s'il y a lieu	Identification des partenaires, comités consultatifs ⁸ ou autres organisations ayant une expertise et nature de leur collaboration	Stratégies de diffusion et suivi de l'utilisation des outils	IND-2.2.1. ⁹
Enquête de rémunération annuelle pour les entreprises d'exploration - Réaliser une enquête de rémunération pour les métiers d'exploration.	<ul style="list-style-type: none"> • Publication de l'enquête • Participation de 25 entreprises répondantes 						

ORIENTATION-2.3. SOUTENIR LA PROMOTION DES SECTEURS ET DE LEURS METIERS ET PROFESSIONS.

INDICATEUR-2.3.1. OUTILS ET ACTIVITES DE PROMOTION DES METIERS ET DES PROFESSIONS.

Nom de l'outil ou de l'activité et brève description	Métiers ou professions visés	Résultats annuels visés	État d'avancement du projet ¹⁰			Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu	Nb de personnes rejointes	Identification des partenaires ou organisations ayant une expertise et nature de leur collaboration	Stratégies de diffusion et suivi de l'utilisation des outils	IND-2.3.1. ¹¹
			Planifié	En cours	Terminé					
Poursuivre la promotion et diffusion du Guide des carrières édition 2022	50 métiers du secteur	<ul style="list-style-type: none"> Poursuite de la diffusion du guide dans les salons d'emploi, auprès des orienteurs, conseillers en emploi, étudiants, communautés autochtones, etc. 								
Traduction et diffusion en anglais du Guide des carrières produit en 2022	50 métiers du secteur	<ul style="list-style-type: none"> Lancement et diffusion du guide auprès des communautés anglophones du Québec et des communautés autochtones dont la langue seconde est l'anglais 								
Poursuivre la promotion et la diffusion des capsules vidéo présentant 20 métiers du secteur minier en milieu de travail.	20 métiers du secteur	<ul style="list-style-type: none"> Diffusion ciblée par thématiques sur les médias sociaux (Femmes, technologie, exploration, restauration, etc.) 								
Participation à des événements « salons grand public et influenceurs »	L'ensemble des métiers des mines	<ul style="list-style-type: none"> Participation à 5 événements 								
Organisation du Pavillon Explore les mines	L'ensemble des métiers des mines	<ul style="list-style-type: none"> Tenue du « Pavillon explore les mines » regroupant au moins 10 partenaires de l'industrie et de l'éducation (Salon national de l'éducation/Foire nationale de l'emploi de Montréal) 								

10. Cocher la case qui correspond à l'état d'avancement du projet en date du 31 mars de l'année couverte par le plan d'action annuel. À noter : la planification comprend les étapes préalables au début des travaux, par exemple la mobilisation des partenaires, la recherche de financement et la sélection du consultant.

11. Cocher la case si le projet est directement en lien avec l'indicateur.

Nom de l'outil ou de l'activité et brève description	Métiers ou professions visés	Résultats annuels visés	État d'avancement du projet ¹⁰			Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu	Nb de personnes rejointes	Identification des partenaires ou organisations ayant une expertise et nature de leur collaboration	Stratégies de diffusion et suivi de l'utilisation des outils	IND-2.3.1.11
			Planifié	En cours	Terminé					
Présentation des métiers du secteur minier en classe et lors des journées carrière dans les écoles secondaires et dans les Centres de formation professionnelle	L'ensemble des métiers des mines	<ul style="list-style-type: none"> 20 présentations ou présences d'un kiosque 								
Réalisation d'événements de promotion impliquant les étudiants issus des Premières Nations et Inuit (PNI)	L'ensemble des métiers des mines	<ul style="list-style-type: none"> Participation à 3 événements « Activités, journée maillage, colloque, etc. » 								
Diffusion de l'activité Mines et Vie pour les étudiants du secondaire	L'ensemble des métiers des mines	<ul style="list-style-type: none"> 80 animations prévues pour l'année scolaire 2024-2025 Refaire une nouvelle entente pour 2024-2027 								
14e édition du défi « Zoom minier » pour les étudiants de niveau secondaire du Québec	L'ensemble des métiers des mines	<ul style="list-style-type: none"> Objectif 2025 : 500 inscriptions 30 écoles Refaire une nouvelle entente 								
Création d'un canal de communication avec les agents de liaison régionaux des 27 communautés autochtones représentées par la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations (CDRHPNQ) et l'équipe Développement des Compétences Apatisiwin du Gouvernement Cri	L'ensemble des métiers des mines	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'activités de promotion du secteur réalisées dans les communautés Objectif : 3 Nombre de rencontres de présentation de l'offre de service, visant des projets de formation, etc. Objectif 2 								

ORIENTATION-3.1. ENRICHIR LA CONNAISSANCE DE L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN DEVELOPPANT UNE COMPREHENSION COMMUNE DES DEFIS ACTUELS ET FUTURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL.

IND-3.1.1. PRODUCTION ET DIFFUSION D'UNE INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL BASEE SUR UNE ANALYSE PROSPECTIVE.

Nom du document ou de l'activité de diffusion et brève description	Résultats annuels visés	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu	Analyse prospective ¹²	Lien avec pôle IMT ¹³	Identification des partenaires et nature de leur collaboration	Stratégies de diffusion et suivi de l'utilisation ou des consultations des produits IMT	IND-3.1.1. ¹⁴
Participer au comité directeur du Pôle d'expertise en information sur le marché du travail (IMT) de la CPMT	<ul style="list-style-type: none"> Participation aux rencontres et collaboration aux travaux du pôle 						
Poursuite de la diffusion et promotion de l'étude d'estimation des besoins de main-d'œuvre 2023-2028 avec tendances 2033.	<ul style="list-style-type: none"> Diffusions sur les réseaux sociaux et sur le site Web Nombre de diffusions 						
Réalisation d'un tableau de bord de données sectorielles et liens pertinents (Tableau consultatif des données pertinentes du secteur provenant de plusieurs sources)	<ul style="list-style-type: none"> Réalisation du projet Diffusion du tableau de bord 						
Réalisation d'un sondage des besoins en IMT pour le secteur minier visant à connaître les réels besoins du secteur en matière d'information en prévision du diagnostic sectoriel 2025-2026	<ul style="list-style-type: none"> Réalisation du questionnaire de collecte de données Dépôt du projet 2024-2025 Réalisation 2025-2026 						
Diffusions supplémentaires des publications en IMT du CSMO Mines sur le site WEB	<ul style="list-style-type: none"> Mise en ligne sur le site Web et diffusions sur les réseaux sociaux des publications d'information du marché du travail Nombre de diffusions 						

12. Cocher la case si l'information sur le marché du travail produite ou diffusée est basée sur une analyse prospective.

13. Cocher la case si le projet est une contribution ou une participation aux travaux du pôle d'expertise en IMT ou une utilisation d'un outil développé par le pôle.

14. Cocher la case si le projet est directement en lien avec l'indicateur. Le cas échéant, la case sur l'analyse prospective devrait également être cochée.

ORIENTATION-3.2. FAVORISER LA PLEINE UTILISATION DES COMPETENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE.

Nom de l'activité et brève description	Résultats annuels visés	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu
A) Activités liées au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (normes professionnelles, PAMT, RCMO)		
<p>PAMT : Collaboration avec Emploi-Québec des régions minières pour la promotion de la norme mineur/mineuse sous terre et de l'ensemble des normes en présence dans le secteur minier. En collaboration avec Service Québec du Nord-du-Québec, contribuer à la promotion du programme pour intégration chez Canadian Royalties avec la main-d'œuvre inuit en prévision du déploiement de leurs activités souterraines.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diffusion de la promotion • Avancement du projet avec Canadian Royalties • Suivi des activités en cours avec les apprenants inuits chez Raglan. 	
B) Activités de formation continue		
Formations spécialisées techniques		
Hydraulique avancée pour équipement spécifique	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participants : 16 • Nombre d'entreprises participantes : 2 	
Lubrification de machinerie et interprétation de données d'analyse d'huile	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participants : 6 • Nombre d'entreprises participantes : 1 	
Formation spécialisée en électricité pour équipements mobiles	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participants : 10 • Nombre d'entreprises participantes : 1 	
Formation sur mesure en mécanique d'engins de chantier hybrides et électriques	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participants : 10 • Nombre d'entreprises participantes : 1 	
Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT (COUD)		
Diffusion du programme d'étude de courte durée du DEP en forage au diamant avec le CFP Val-d'Or.	<ul style="list-style-type: none"> • Finalisation du projet et nouvelle demande à déposer 	
Diffusion du programme d'étude de courte durée de l' AEP en mécanique mobile minière avec le CFP Lac-Abitibi. (Début du projet en mars 2024)	<ul style="list-style-type: none"> • Contribution à la promotion • Intégration de 16 participants (1 cohorte) 	

Nom de l'activité et brève description	Résultats annuels visés	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu
Diffusion du programme d'étude de courte durée de l' AEP en mécanique mobile minière avec le CFP de la Baie-James. (Début du projet à l'automne 2024)	<ul style="list-style-type: none"> • Contribution à la promotion • Intégration de 18 participants (1 cohorte) 	
Collaborer à la diffusion et à l'adaptation du programme d'étude de courte durée du DEP en forage et dynamitage avec le CFP Val-d'Or.	<ul style="list-style-type: none"> • Contribution à la promotion • Intégration de 40 participants 	
Collaborer à la diffusion et à l'adaptation du programme d'étude de courte durée du DEP en forage et dynamitage avec le CFP de la Baie-James.	<ul style="list-style-type: none"> • Dépôt du projet • Lancement du projet • Contribution à la promotion • Nombre de participants : à définir pour 25/26 • Nombre d'entreprises : à définir pour 25/26 	
Collaborer à la diffusion, l'adaptation du programme d'étude de courte durée du DEP en conduite de machines de traitement du minerai avec le CFP de la Baie-James.	<ul style="list-style-type: none"> • Lancement du projet • Contribution à la promotion • Intégration de 18 participants • Nombre d'entreprises participantes : 4 	
Collaborer à la diffusion et à l'adaptation du programme d'étude de courte durée de l' AEC en Technologie de mécanique industrielle (TMI) avec le cégep de l'Abitibi-Témiscamingue. La priorité sera accordée à la clientèle féminine. (Conditionnel au financement)	<ul style="list-style-type: none"> • Lancement du projet • Contribution à la promotion • Nombre de participants : 20 • Nombre d'entreprises participantes : 5 	
Collaborer à la diffusion et à l'adaptation du programme d'étude de courte durée de l' AEP en mécanique mobile Engins hybrides et électriques avec le CFP de la Baie-James. (Conditionnel au financement)	<ul style="list-style-type: none"> • Dépôt du projet • Lancement du projet • Contribution à la promotion • Nombre de participants : à définir pour 25/26 • Nombre d'entreprises : à définir pour 25/26 	

ORIENTATION-4.2. DEVELOPPER UNE VISION PARTAGEE DE LEUR SECTEUR CONCERNANT LE DEVELOPPEMENT ET LA RECONNAISSANCE DES COMPETENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE.

INSTANCES DE GOUVERNANCE DU COMITE SECTORIEL (CONSTITUEES EN VERTU DE LA LOI SUR LES COMPAGNIES)

Nom de l'instance de gouvernance	Composition ¹⁵ et codes SCIAN représentés par votre comité sectoriel ¹⁶	Démarches à entreprendre pour améliorer la représentativité et la participation, s'il y a lieu	Nb de rencontres	Taux de participation (%) ¹⁷	Résultats des démarches entreprises et explication des écarts, s'il y a lieu
Conseil d'administration¹⁸	<p>8 Représentants patronaux (8 membres votants) <u>2122 extractions de minerais métalliques</u> : 1 membre 21221 (fer) / 4 membres 21222 (or) <u>2123 extractions de minerais non métalliques</u> : 1 membre 2212398 (graphite) <u>2131 activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction du pétrole et du gaz</u> : 2 membres 213119 (1 AEMQ (entrepreneurs) / 1 AMQ) 8 Représentants associations de travailleurs (membres votants) : 6 Métallos-FTQ / 2 FIM-CSN 21221 / 21222 / 21223 / 21229 / 212393 8 Membres non-votants 1 membre de l'Association de l'exploration minière du Québec (AEMQ) (213119 / 213117) 1 membre de la CPMT, du MRNF, du RHIM, du MES, du MEQ, de l'INMQ et la DG du CSMO Mines</p>	<ul style="list-style-type: none"> Assurer une représentation équilibrée parmi les différents métaux et par région minière Offrir aux membres du CA une formation sur les meilleures pratiques de gouvernance (Collège des administrateurs de sociétés) Maintien du taux de participation 			
Assemblée générale¹⁹	L'assemblée générale annuelle est composée de toutes les catégories de membres (identique à la composition du Conseil d'administration)				
Comité exécutif²⁰	<p>6 Membres 3 représentants des entreprises et 3 représentants de la main-d'œuvre (dont les deux coprésidents et le secrétaire-trésorier). 2 membres non-votants (le conseiller de la CPMT et la DG du CSMO Mines)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Révision des règlements généraux pour abroger le comité exécutif et introduire des Comités internes de gouvernance (ex : RH et financiers, etc.) - Conditionnel à la volonté du conseil d'administration 			

15. Inscrire le nom de chaque organisation ou le nombre de représentants regroupés dans une même catégorie (ex. : 3 représentants d'employeurs, 1 représentant d'association d'employeurs, 4 représentants de syndicats).

16. Les délimitations sectorielles des comités sectoriels et les codes SCIAN qui y sont associés sont présentés à l'Annexe II du [Guide opérationnel sur l'intervention sectorielle](#).

17. Le taux de participation se calcule sur une base annuelle, en considérant les administrateurs seulement (sans les observateurs et la direction générale), et il tient compte de toutes les absences, qu'elles soient justifiées ou non. Les postes vacants n'entrent pas dans le calcul du taux de participation. Ce calcul se fait en additionnant les présences à chacune des rencontres et en divisant cette somme par le nombre d'administrateurs.

18. Conformément à la Politique, le conseil d'administration d'un comité sectoriel doit être paritaire et représentatif de son secteur (page 11 de la Politique).

19. La composition de l'assemblée générale est celle qui est déterminée dans la liste des membres de la personne morale, préparée annuellement par le comité sectoriel, en vertu de l'article 223 de la [Loi sur les compagnies](#). Toute autre assemblée doit être inscrite dans les autres instances relevant du comité sectoriel.

20. Compléter cette ligne seulement si vous avez un comité exécutif constitué en vertu de l'article 92 de la Loi sur les compagnies. Les comités de direction doivent être inscrits dans les autres instances relevant du comité sectoriel.

AUTRES INSTANCES DE CONCERTATION RELEVANT DU COMITE SECTORIEL OU RELEVANT D'UNE AUTRE ORGANISATION

Nom de l'instance de concertation (comité de travail, comité de direction, table de concertation ou autre)	Mandat et résultats annuels visés	Nb rencontres tenues	Composition ¹⁶	Résultats annuels obtenus
Instances de concertation relevant du comité sectoriel				
Comités internes de gouvernance du CA	<ul style="list-style-type: none"> Effectuer une mise à jour des règlements généraux du CSMO Première partie 2024-2025 : Création d'un comité de travail et balisage des meilleures pratiques 			
Comité de travail pour la diffusion, l'adaptation et l'élaboration du programme d'étude de courte durée de l' AEP en mécanique mobile minière avec le CFP Lac-Abitibi – CFP de la Baie-James.	<ul style="list-style-type: none"> Planification du projet afin de bien répondre aux besoins du secteur. Rencontres de validation et d'ajustement au besoin en collaboration avec les entreprises participantes. 			
Comité de travail pour la diffusion, l'adaptation et l'élaboration du programme d'étude de courte durée du DEP en forage et dynamitage avec le CFP Val-D'Or et le CFP de la Baie-James.	<ul style="list-style-type: none"> Planification du projet afin de bien répondre aux besoins du secteur. Rencontres de validation et d'ajustement au besoin en collaboration avec les entreprises participantes. 			
Comité de travail pour la diffusion et l'adaptation du programme d'étude de courte durée du DEP de conduite de machines de traitement du minerai avec le CFP de la Baie-James.	<ul style="list-style-type: none"> Planification du projet afin de bien répondre aux besoins du secteur. Rencontres de validation et d'ajustement au besoin en collaboration avec les entreprises participantes. 			
Comité de travail pour la diffusion et à l'adaptation du programme d'étude de courte durée de l' AEC en Technologie de mécanique industrielle (TMI) avec le cégep de l'Abitibi-Témiscamingue. (Conditionnel au financement)	<ul style="list-style-type: none"> Planification du projet afin de bien répondre aux besoins du secteur. Rencontres de validation et d'ajustement au besoin en collaboration avec les entreprises participantes. 			
Comité de travail pour la diffusion et à l'adaptation du programme d'étude de courte durée de l' AEP en mécanique mobile	<ul style="list-style-type: none"> Planification du projet afin de bien répondre aux besoins du secteur. Rencontres de validation et d'ajustement au besoin en collaboration avec les entreprises participantes. 			

Nom de l'instance de concertation (comité de travail, comité de direction, table de concertation ou autre)	Mandat et résultats annuels visés	Nb rencontres tenues	Composition ¹⁶	Résultats annuels obtenus
Engins hybrides et électriques avec le CFP de la Baie-James. (Conditionnel au financement)				
<ul style="list-style-type: none"> Instances de concertation relevant d'une autre organisation 				
Conseil d'administration de l'AEMQ (entrepreneurs)	Mandat du CA de l'AEMQ : Identifier les besoins communs de main-d'œuvre, de formation et en santé-sécurité de ce sous-secteur. Retombées de la participation du CSMO Mines à ce comité : Identification des besoins d'outils en GRH et de formation afin de répondre aux besoins spécifiques des entrepreneurs miniers. <ul style="list-style-type: none"> 4 rencontres annuelles 			
Conseil d'administration de l'Institut national des mines (INMQ)	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> <ul style="list-style-type: none"> 4 rencontres annuellement 			
Comité RH et Comité de vérification de l'INMQ	Apporter une expertise à la gestion des ressources humaines de l'INMQ et assurer la validation budgétaire. <ul style="list-style-type: none"> 4 rencontres annuellement 			
Comité RH de l'association minière du Québec (AMQ)	Contribuer au renforcement et à l'amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines dans les entreprises. <ul style="list-style-type: none"> Sur invitation 			
MiHR Careers Committee	Le Comité de sensibilisation aux carrières minières et d'engagement des jeunes (Careers Committee) est un sous-comité du CA du Conseil RHiM réunissant de multiples intervenants du secteur minier canadien et qui			

Nom de l'instance de concertation (comité de travail, comité de direction, table de concertation ou autre)	Mandat et résultats annuels visés	Nb rencontres tenues	Composition ¹⁶	Résultats annuels obtenus
	vise à soutenir les activités et les projets visant à sensibiliser les jeunes aux carrières minières. <ul style="list-style-type: none"> • 4 rencontres annuellement 			
Comité de codéveloppement - Outils numériques pour formateur du futur	Comité composé du CSMO Métallurgie, CSMO Mines, Perform et de Coefficiencie qui a pour objectif d'explorer divers outils numériques innovants. <ul style="list-style-type: none"> • 10 rencontres annuellement 			
Rencontre des coordonnateurs à la formation de tous les CSMO	Rencontre annuelle des coordonnateurs à la formation afin d'échanger sur les meilleures pratiques, enjeux et outils <ul style="list-style-type: none"> • 2 rencontres annuellement 			
Poursuite de la collaboration avec L'INMQ sur le projet de plateforme de formation minière	Ce projet est une initiative collaborative de l'INMQ réunissant les divers intervenants offrant de la formation initiale provenant des 3 niveaux d'enseignements et de la formation continue spécialisée dans le secteur minier. Il vise à répertorier sous forme de plateforme interactive les diverses formations disponibles ainsi que les formations de développement en ligne offertes exclusivement pour secteur minier. <ul style="list-style-type: none"> • 1 rencontre de validation prévue 			

ACTIONS SUR LA GOUVERNANCE ET LE FONCTIONNEMENT DU COMITE SECTORIEL (SECTION FACULTATIVE)

Actions relatives à la gouvernance et au fonctionnement qui ne correspondent à aucune des sept orientations

Nom de l'action et brève description	Résultats annuels visés	Résultats annuels obtenus et explication des écarts, s'il y a lieu
Participer à des événements du secteur minier. Rencontrer les entreprises pour présenter l'offre de service du CSMO Mines	<ul style="list-style-type: none"> Participer à au moins 4 événements spécifiques au secteur minier « colloques et événements du secteur minier » 	
Financement hors entente-cadre du CSMO Mines (ententes de partenariats 2024-2025)	<ul style="list-style-type: none"> 25 ententes de partenariats d'entreprises du secteur Révision du plan de partenariat afin d'assurer la valeur ajoutée pour les membres tout en optimisant les revenus 	
Promotion des services et formations offertes par le CSMO Mines aux entreprises du secteur et poursuite de la mise à jour du nouveau site Web.	<ul style="list-style-type: none"> Faite en continu par l'utilisation des outils promotionnels (Brochure, vidéos, infolettre, réseaux sociaux (LinkedIn), site Web). 	
Effectuer une mise à jour de la politique administrative incluant balisage et diffusion.	<ul style="list-style-type: none"> Mise à jour effectuée et diffusion de la politique administrative 2024 	
Développement d'outils d'accueil et d'intégration pour les nouveaux employés, nouveaux membres du CA	<ul style="list-style-type: none"> Outils réalisés et déployés 	
Effectuer une cartographie de l'écosystème du CSMO Mines	<ul style="list-style-type: none"> Cartographie réalisée et diffusée 	
Diffusion de la planification stratégique 2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> Diffusion du napperon sommaire de la PS et des outils de travail Publication du document et promotion 	
Déploiement d'un plan stratégique de communication/marketing appuyé sur la planification stratégique	<ul style="list-style-type: none"> Livraison du plan stratégique de communication/marketing 	
Déploiement d'un outil de gestion de projet pour l'équipe	<ul style="list-style-type: none"> Implantation du progiciel et formation de l'équipe 	
Déploiement des outils informatiques du système Office 365 - phase 2	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'une structure SharePoint avec Office365 Formation et soutien à l'équipe 	