

**BILAN DES RÉALISATIONS
DES COMITÉS SECTORIELS
DE MAIN-D'ŒUVRE,
DES COMITÉS D'INTÉGRATION
ET DE MAINTIEN EN EMPLOI
ET DES COMITÉS AVISEURS
2001-2002**

**Direction générale adjointe
à l'intervention sectorielle (DGAIS)**

Cette publication a été réalisée par
la Direction générale adjointe
à l'intervention sectorielle d'Emploi-Québec.

Guyline Leblanc, directrice générale adjointe

Daniel Parent, adjoint à la coordination de l'information et des interventions sectorielles

Rédaction :

Marie-Hélène Castonguay, économiste, analyste en information sur le marché du travail

Marie-Thérèse Salhab St-Roch, technicienne en recherche, statistique et sondage

Janvier 2003

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec, 2003

Bibliothèque nationale du Canada, 2003

ISBN : 2-550-40382-7

AVANT-PROPOS

La Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle (DGAIS) d'Emploi-Québec soutient 2 tables et 26 comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), 2 comités d'intégration et de maintien en emploi (CIME) et 4 comités aviseurs.

Le Bilan des réalisations des comités sectoriels de main-d'œuvre, des comités d'intégration et de maintien en emploi et des comités aviseurs 2001-2002 présente une vue d'ensemble des différentes activités et réalisations des comités pour l'année. À la lecture de ce document, vous conviendrez que les résultats obtenus démontrent clairement l'importance des comités sectoriels de main-d'œuvre, des comités d'intégration et de maintien en emploi, et des comités aviseurs à l'atteinte des objectifs d'Emploi-Québec, et à la réalisation de sa mission.

La publication de ce bilan a été rendue possible non seulement grâce à la précieuse collaboration de l'ensemble des comités, mais également grâce à celle de l'équipe des conseillères et des conseillers à l'intervention sectorielle et de l'équipe de l'information sur le marché du travail de la Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle.

Je suis fière de vous présenter le Bilan des réalisations des comités sectoriels de main-d'œuvre, des comités d'intégration et de maintien en emploi, et des comités aviseurs 2001-2002.

Bonne lecture!

La directrice générale adjointe
à l'intervention sectorielle

GUYLAINE LEBLANC

DIRECTION GÉNÉRALE ADJOINTE À L'INTERVENTION SECTORIELLE (DGAIS)

Québec :

Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle
Emploi-Québec
425, rue Saint-Amable, 2^e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1
Téléphone : (418) 528-2237
Télécopieur : (418) 643-1714

Montréal :

Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle
Emploi-Québec
276, rue Saint-Jacques Ouest, 6^e étage
Montréal (Québec) H2Y 1N3
Téléphone : (514) 864-6504
Télécopieur : (514) 864-9436

Toute information touchant l'intervention sectorielle relevant d'Emploi-Québec se trouve à l'adresse Internet suivante :

<http://emploiquebec.net/francais/emploiquebec/partenariats/intervention/index.htm>

Pour obtenir plus d'information, vous pouvez visiter les sites Internet des comités. Aussi, vous pouvez communiquer avec une conseillère ou un conseiller de chacun des comités à la DGAIS ou directement avec le comité visé. Vous trouverez les coordonnées des différents comités, des conseillères et des conseillers à la fin du bilan.

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos	3
Liste des comités et de leur sigle	11
INTRODUCTION	13
LES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE	23
Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole	25
Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier	28
Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes	31
Comité sectoriel de main-d'œuvre de la transformation alimentaire	34
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec	36
Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries du bois de sciage	39
Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Québec	41
Comité sectoriel de main-d'œuvre de la chimie, de la pétrochimie et du raffinage	44
Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques (PharmaBio)	47
Comité sectoriel de main-d'œuvre de la plasturgie (PlastiCompétences)	49
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du caoutchouc du Québec	52
Comité sectoriel de main-d'œuvre de la sidérurgie du Québec	54
Comité sectoriel de la main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle	55
Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie électrique et électronique	57
Comité sectoriel de la main-d'œuvre aérospatiale au Québec (CAMAQ)	59
Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine	62
Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail	64
Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation	67
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des services	69
automobiles du Québec	69
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier au Québec (Camo-route) ...	72
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement	75
Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information	77
et des communications (TECHNOCompétences)	77
Comité sectoriel de main-d'œuvre de la culture/Conseil québécois des ressources humaines en culture (CQRHC)	80
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie touristique du Québec/Conseil québécois des ressources humaines du tourisme (CQRHT)	83
Comité sectoriel de main-d'œuvre des services de soins personnels	85
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire	87
LES COMITÉS D'INTÉGRATION ET DE MAINTIEN EN EMPLOI ET LES COMITÉS AVISEURS	89
Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées (CAMO-PH)	95
Comité pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes (CAMO-PI)	97
Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre	100
Comité aviseur pour la clientèle judiciairisée adulte	102
Comité aviseur Jeunes	104
Comité aviseur pour les travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus	105
ANNEXE 1 Formation	107
ANNEXE 2 Coordonnées des comités	113

INTRODUCTION

Le *Bilan des réalisations des comités sectoriels de main-d'œuvre, des comités d'intégration et de maintien en emploi, et des comités aviseurs 2001-2002* présente une vue d'ensemble des principales réalisations de ces 32 comités.

Le but de cette publication, élaborée par la Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle (DGAIS), est de mettre en évidence les faits saillants de l'année et de faire ressortir les principales activités réalisées par les comités dans le cadre des mandats qui leur sont confiés dans la Politique d'intervention sectorielle à Emploi-Québec.

Ce bilan sert ainsi de point de repère et de cadre de référence quant aux contributions des comités au développement et à la formation de la main-d'œuvre dans leur secteur d'activité respectif ou auprès de leur clientèle. Ce bilan confirme aussi leur rôle de partenaires privilégiés dans la réalisation de la mission d'Emploi-Québec.

Le présent document se divise en trois parties. La première partie présente le rôle de la DGAIS et celui des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), de même qu'un survol de leurs principales réalisations. La deuxième partie expose un relevé de l'ensemble des activités des comités sectoriels sous forme de fiches pour chacun des comités. Les faits saillants sont d'abord présentés, suivis d'une description des activités selon les mandats des comités. La troisième partie contient le sommaire et le relevé des activités des Comités d'intégration et de maintien en emploi (CIME) et des Comités aviseurs. Enfin, deux annexes complètent le document : une liste exhaustive de différents programmes de formation et de programmes d'apprentissage compilés à partir des activités réalisées par les comités et une liste d'informations clés concernant les comités.

LA DIRECTION GÉNÉRALE ADJOINTE À L'INTERVENTION SECTORIELLE (DGAIS)

La Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle (DGAIS) coordonne la mise en œuvre de la Politique d'intervention sectorielle. Ainsi, la DGAIS favorise la mobilisation des partenaires du marché du travail dans une démarche commune tournée vers l'action en vue de développer les entreprises et la main-d'œuvre du Québec selon une approche sectorielle et de lutter contre l'exclusion des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi selon une approche clientèle. Cette politique constitue pour Emploi-Québec une stratégie majeure pour faire face à l'accélération de la concurrence mondiale en adaptant les acteurs de l'économie aux exigences requises. Elle forme avec la Politique active du marché du travail (PAMT), la pierre angulaire du développement de la main-d'œuvre et de l'emploi, et elle s'inscrit dans les grands courants actuels de prise en charge par le milieu de son développement et de lutte au chômage et à l'isolement des clientèles cibles.

L'approche sectorielle se fonde sur la prise en charge par les partenaires des problèmes de leur secteur ou de la clientèle cible. Elle constitue une valeur ajoutée pour Emploi-Québec. Ainsi, la DGAIS, unité administrative d'Emploi-Québec responsable du développement de l'approche sectorielle, doit soutenir et développer le partenariat entre les partenaires privés et publics d'un secteur d'activité économique ou d'une clientèle cible. Le défi central que la DGAIS doit relever consiste à veiller à ce que les comités offrent aux personnes et aux entreprises des services performants tout en faisant preuve d'une utilisation efficiente des ressources dont ils disposent. La Direction tient aussi à ce que les stratégies et les interventions répondent aux besoins des clientèles et assurent la conciliation des considérations sectorielles, régionales et locales.

Sur le plan régional, la DGAIS maintient un réseau de veille et d'échanges d'information entre les comités et les directions régionales, notamment en ce qui concerne les plans d'action, les bilans annuels, les diagnostics et les réalisations (publications et autres). La Direction s'assure notamment de la diffusion de l'information sur le marché du travail (IMT) issue des comités. Elle effectue aussi des suivis à l'égard des projets communs (formation ou activités), veille à ce que l'information produite soit davantage adaptée aux besoins des régions et organise des rencontres d'échanges sur les secteurs entre les comités et les répondantes et répondants régionaux. Il est prévisible que, dans un proche avenir, des efforts supplémentaires soient déployés pour donner davantage d'importances aux directions régionales dans l'élaboration des activités et des stratégies d'intervention avec les comités. Cette orientation constitue une réponse à des recommandations issues de l'évaluation de la Politique de l'intervention sectorielle (rapport Charest).

Enfin, on peut découvrir grâce à ce bilan l'expertise sectorielle réalisée par la DGAIS pour aider les comités à prendre pleinement la place qui leur revient dans leur secteur. Il est à noter que l'on dénombre actuellement 26 comités sectoriels. Trois comités sectoriels sont issus du secteur primaire, soit la production agricole, l'aménagement forestier et les pêches maritimes. Douze comités sectoriels sont actifs dans des secteurs secondaires ou de transformation : chimie et pétrochimie, produits pharmaceutiques et biotechnologiques, plasturgie, caoutchouc, sidérurgie, fabrication métallique industrielle, industrie électrique et électronique, aérospatiale, portes et fenêtres, meuble et armoires de cuisine, textile, transformation alimentaire et bois de sciage. Onze autres comités se situent dans les secteurs d'activité économique tertiaires ou de services, soit commerce de détail, services automobiles, transport routier, environnement, technologies de l'information et des communications, culture, tourisme, économie sociale et action communautaire, commerce de l'alimentation et soins personnels.

À ces secteurs d'intervention s'ajoutent deux tables *ad hoc* pour les transports maritime et ferroviaire, deux comités d'intégration et de maintien en emploi (CIME) pour les personnes handicapées et les personnes immigrantes, et quatre comités aviseurs pour les jeunes, les travailleuses et les travailleurs de 45 ans et plus, les adultes judiciairisés et les femmes.

LISTE DES COMITÉS ET DE LEUR SIGLE

CSMOPA	Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole
CSMOAF	Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier
CSMOPM	Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes
CSMOITQ	Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries du bois de sciage
CSMOCGQ	Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Québec Comité sectoriel de main-d'œuvre de la chimie, de la pétrochimie et du raffinage Comité sectoriel de main-d'œuvre des produits pharmaceutiques et biotechnologiques (PharmabioDéveloppement)
CSP	Comité sectoriel de main-d'œuvre de la plasturgie (PlastiCompétences)/Comité sectoriel de la plasturgie
CSMOICQ	Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du caoutchouc du Québec Comité sectoriel de main-d'œuvre de la métallurgie
CSMOFMI	Comité sectoriel de la main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle
CSMOIÉE	Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie électrique et électronique
CAMAQ	Comité sectoriel de la main-d'œuvre aérospatiale au Québec/Centre d'adaptation de la main-d'œuvre aérospatiale du Québec Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine
CSMOCD	Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des services automobiles du Québec
Camo-route	Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier au Québec
CSMOE	Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications (TECHNOCompétences)
CQRHC	Comité sectoriel de main-d'œuvre de la culture/Conseil québécois des ressources humaines en culture
CQRHT	Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie touristique du Québec/Conseil québécois des ressources humaines du tourisme
CSMO-ESAC	Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire au Québec
CSMOCA	Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation
CSMOTA	Comité sectoriel de main-d'œuvre de la transformation alimentaire Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels
CAMO-PH	Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées

LISTE DES COMITÉS ET DE LEUR SIGLE (SUITE)

CAMO-PI	Comité pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes
	Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre
	Comité aviseur pour la clientèle judiciairisée adulte
	Comité aviseur Jeunes
	Comité aviseur pour les travailleurs et les travailleuses de 45 ans et plus

LES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE

Les comités sectoriels de main-d'œuvre sont des organismes à but non lucratif (OBNL) dûment incorporés en vertu de la Partie III de la Loi sur les compagnies. Ils sont donc formés en conseils d'administration au sein desquels on trouve la représentativité nécessaire à l'existence d'un comité sectoriel de main-d'œuvre, c'est-à-dire des représentantes et représentants d'entreprises, des représentantes et représentants syndicaux et d'employées et employés, des personnes-ressources d'Emploi-Québec et des intervenantes et intervenants d'autres ministères. On pense notamment au ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ), au ministère de l'Éducation (MEQ), au ministère des Finances, de l'Économie et de la Recherche (MFER).

Les conseils d'administration tiennent des rencontres régulières et une assemblée générale annuelle qui regroupe l'ensemble de leurs membres. Ces regroupements de partenaires fonctionnent par consensus et ont leurs propres règlements généraux.

Les comités sectoriels facilitent l'arrimage entre la main-d'œuvre et les entreprises de leur secteur d'activité. Ils sont des interlocuteurs privilégiés en matière de développement de la main-d'œuvre et ils possèdent une grande expertise de leur secteur d'activité et une expérience de partenariat sectoriel unique.

La Politique d'intervention sectorielle, adoptée en 1995 par la Société québécoise de la main-d'œuvre (SQDM) et maintenant sous l'égide d'Emploi-Québec précise les différents mandats des comités. Ces mandats sont de :

- développer la formation continue dans les entreprises par la mise en œuvre de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, la détermination des compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre et la contribution au programme d'apprentissage en milieu de travail;
- définir les besoins spécifiques du secteur en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail, et concevoir des pistes et des moyens d'intervention pour répondre aux problématiques découverts;
- élaborer des mesures pertinentes pour la stabilisation de l'emploi et la réduction du taux de chômage dans le secteur;
- prendre en compte les problématiques des clientèles cibles;
- assurer la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleuses et travailleurs du secteur visé au Québec.

Il incombe aussi aux comités de déterminer les besoins en développement de la main-d'œuvre dans leur secteur d'activité, de prendre des initiatives dans des activités de formation et des projets reliés à la Politique active du marché du travail (PAMT) d'Emploi-Québec, et de mettre en œuvre des plans d'action ou de formation.

Par ailleurs, les comités fonctionnent selon une planification stratégique triennale et leur financement respectifs fait l'objet d'une entente-cadre à l'intérieur de laquelle le financement annuel est attribué sur présentation d'un plan d'action annuel et d'un bilan des réalisations.

Au cours de l'exercice financier 2001-2002, le budget global de l'ensemble des comités sectoriels de main-d'œuvre s'est établi à près de 10,4 millions de dollars. Des fonds ont également été rendus disponibles par la Table métropolitaine, les projets majeurs et les directions régionales d'Emploi-Québec.

L'évaluation globale de la performance des comités repose sur l'atteinte des objectifs visés par leur plan d'action en lien avec leurs mandats.

Sommaire du Bilan des activités des comités sectoriels (2001-2002)

Dans le cadre de leurs mandats, les comités sectoriels de main-d'œuvre ont réalisé la plupart des activités planifiées dans leur plan d'action 2001-2002. De plus, certaines activités non prévues dans leur plan d'action ont été entreprises pour répondre aux besoins des acteurs de leur milieu et aux changements de la conjoncture économique. Le bilan de ces activités témoigne de l'importante contribution des comités aux stratégies et aux objectifs d'Emploi-Québec, et de leur rôle majeur dans le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

Le nombre et la nature des activités réalisées par les comités sectoriels sont variables d'un comité à l'autre. Ces différences dépendent à la fois des exigences du secteur et de la situation du comité. Sur le plan de la nature des activités, certaines exigent un temps de réalisation plus long. Par ailleurs, les caractéristiques des secteurs entraînent aussi une différence notable dans le genre d'intervention. Enfin, il faut prendre en considération l'historique de chaque comité, car certains étant en place depuis plusieurs années, alors que d'autres ont été mis sur pied récemment. Ces derniers développent actuellement leur mode de fonctionnement et font l'apprentissage du partenariat et de la concertation.

Le tableau suivant fournit, à partir de la compilation des bilans des comités sectoriels, le relevé de leurs réalisations selon leurs principaux mandats ainsi que le pourcentage qu'occupe chaque genre d'activité dans l'ensemble.

Principaux mandats des comités	Nombre d'activités 2001-2002	Pourcentage (%)
Développement de la formation continue dans les entreprises	83	15,8
Identification des besoins en gestion des ressources humaines	36	6,7
Élaboration de mesures visant la stabilisation de l'emploi et la réduction du chômage	12	2,3
Prise en compte de la problématique des clientèles cibles	20	3,8
Circulation de l'information (communication, concertation, partenariat)	276	51,8
Identification des besoins en développement de la main-d'œuvre et mise en œuvre de plans d'action ou de formation	104	19,6
Total – Ensemble des interventions	532	100,0

Ces chiffres montrent que les interventions des comités sectoriels sont, comme les années précédentes, principalement axées sur la circulation de l'information, le développement de la formation continue dans les entreprises et l'identification des besoins en développement de la main-d'œuvre et la mise en œuvre de plans d'action ou de formation. L'élaboration de mesures particulières visant la stabilisation de l'emploi et la réduction du chômage semble avoir la plus faible part des activités. Il n'en demeure pas moins vrai que l'ensemble des activités des comités contribue à la stabilisation de l'emploi et à la réduction du chômage.

En somme, les comités ont effectué 532 activités durant la période s'étendant d'avril 2001 à mars 2002. Elles méritent d'être scrutées plus en détail selon chacun des mandats.

Développer la formation continue dans les entreprises

Le développement de la formation continue dans les entreprises constitue un axe d'intervention important. Il concerne les volets ayant trait à la participation des comités sectoriels à la mise en œuvre de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre « loi 90 », aux démarches d'identification des compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre, à leur contribution au régime

d'apprentissage, au régime de développement des compétences et à la révision des programmes de formation du MEQ et leur gestion. Dans le cadre de ces travaux, les activités se divisent en plusieurs étapes et peuvent s'étendre sur deux ou trois ans avant la mise en œuvre finale d'un régime d'apprentissage ou d'un programme.

Le nombre des activités (83) liées à cet axe d'intervention est important et représente 15,8 % de l'ensemble des activités répertoriées de l'année 2001-2002. De celles-ci, on en dénombre 35 portant sur l'établissement d'un régime de qualification ou d'un régime d'apprentissage¹ dont les travaux pour 5 métiers sont terminés. Plus précisément, il peut s'agir de la rédaction de profils de compétences, de la tenue de sessions de formation sur le Régime d'apprentissage, de l'inscription de nouveaux métiers au Régime de qualification, de la participation à la révision ou au développement d'un régime de qualification, de l'élaboration de normes de compétence, de la participation au programme de reconnaissance professionnelle ou de la production d'un répertoire de profils de compétences.

De plus, les comités ont participé à l'élaboration et à la révision de 15 programmes d'études collégiales (DEC) et de 19 programmes d'études professionnelles (DEP). Aussi, les comités ont collaboré à la réalisation d'analyses de situation de travail, d'analyses de situation professionnelle, d'études préliminaires ou exploratoires, de portraits ou profils de secteurs. À cela s'ajoute leur contribution à l'élaboration de huit autres programmes de formation menant à des attestations de spécialisation professionnelle ou collégiale.

Dans l'annexe 2 de ce document est présentée une liste des programmes qui ont fait l'objet d'une révision selon les démarches nécessaires à la révision ou à la création d'un programme de formation, ainsi qu'une liste des régimes d'apprentissage établis ou en développement et différentes activités de formation.

Toujours dans le cadre du développement de la formation continue dans les entreprises, quelques activités sont à signaler en ce qui touche à la mise en œuvre de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre. Il s'agit principalement d'activités d'information et de sensibilisation effectuées par le biais de séances d'information, de publications (brochures ou dépliants) ou à l'aide de messages publiés sur les sites Internet des comités. Aussi, les comités ont fourni un soutien technique aux industries de leur secteur pour l'application de cette loi.

¹ Le Régime de qualification a été remplacé par le Régime d'apprentissage, ce qui s'appelle aujourd'hui « Programme d'apprentissage en milieu du travail ». Pratiquement, les deux régimes définissent les normes professionnelles et les outils nécessaires à l'exercice d'un métier, établissent les préalables essentiels à l'exercice d'une profession et déterminent les procédures d'évaluation des compétences, les modalités de certification de l'apprentie ou apprenti et le profil du compagnon ou de la compagne d'apprentissage.

Concernant l'identification des compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre, il est notamment à signaler la mise au point d'outils de formation relatifs à certains métiers ou certaines carrières, et d'autres en lien avec l'acquisition de compétences de base et d'évaluation des besoins de formation².

Identifier les besoins spécifiques en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail

Au chapitre de l'identification des besoins spécifiques en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail, les interventions des comités se chiffrent à 36 activités. Trois activités portent sur la méthode et l'application de l'équité salariale. Alors que les autres activités ont trait à la réalisation d'études et d'outils de gestion, à l'offre de séances d'information, de conférences ou de sessions de formation pour les gestionnaires. Les études portent notamment sur les besoins de la main-d'œuvre, l'évaluation des travailleuses et des travailleurs, le perfectionnement des ressources humaines, le vieillissement de la main-d'œuvre, la rémunération et les aspects juridiques de la gestion des ressources humaines. Quant aux outils de gestion, ils peuvent être des répertoires ou des guides relatifs à la formation, aux horaires, au recrutement, aux salaires, à la santé et à la sécurité au travail. Ces activités, qui constituent 6,7 % de l'ensemble des activités des comités, enregistrent une augmentation de plus de 2 % par rapport à l'année précédente.

Élaborer des mesures visant la stabilisation de l'emploi et la réduction du taux de chômage

L'ensemble des activités des comités vise indirectement la stabilisation de l'emploi et la réduction du taux de chômage. Toutefois, de façon plus spécifique, on dénombre douze activités dont le résultat immédiat se concrétise par une stabilisation de l'emploi ou vise la réduction du taux de chômage. Citons à titre d'exemple : en agriculture, le comité a fourni pour l'année 2001-2002 le volume de placement effectué dans les 5 centres d'emploi agricole, soit 92 747 jours-personnes.

Dans le cadre de ce mandat, il est à noter aussi le développement de services de placement sur les sites Internet des comités (treize comités offrent ce service); l'organisation de campagnes de recrutement; la promotion des carrières dans les centres d'emploi; les séances d'information sur les emplois auprès de la clientèle de l'assistance-emploi; et, le recrutement des candidatures dans les salons de l'emploi.

² Voir l'annexe 2.

Prendre en compte les problématiques des clientèles cibles

Un des mandats propres aux comités est de prendre en compte les problèmes particuliers des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi (les jeunes, les femmes, les personnes adultes judiciairisées, les personnes âgées de 45 ans et plus, les personnes immigrantes et les personnes handicapées). Les comités doivent ainsi envisager des solutions pour favoriser l'intégration ou la réintégration de ces groupes sur le marché du travail.

Sept des vingt-six comités ont pris des initiatives liées à ce mandat pour un total de 20 interventions, soit 3,8 % de l'ensemble des activités des comités. Six d'entre elles ont été menées auprès des jeunes, six auprès des femmes, six auprès des personnes immigrantes et deux auprès de la clientèle de 45 ans et plus. La promotion des emplois dans leur secteur auprès de cette clientèle et les formations spécifiques sont les types d'action les plus fréquemment réalisés.

Assurer la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleuses et travailleurs du secteur

L'information sur le marché du travail est un service universel de base d'Emploi-Québec qui rend disponibles les renseignements pertinents et utiles à la main-d'œuvre, aux employeurs, aux réseaux d'enseignement et aux organismes travaillant dans le domaine du développement de la main-d'œuvre et de l'emploi. Comme chaque année, les efforts des comités sectoriels pour promouvoir leurs activités, informer l'ensemble des entreprises et les travailleuses et travailleurs du secteur, et diffuser leurs « produits et services » constituent le mandat comportant le plus grand nombre (276) d'activités réalisées. Ce type d'activités représente une activité sur deux de l'ensemble des activités (51,8 %) entreprises par les comités sectoriels.

La circulation de l'information a été déployée de multiples façons : production et distribution d'outils d'information, réalisation d'activités de communication, intensification de l'arrimage, de la concertation et du partenariat, participation à des activités publiques de promotion et amélioration du rayonnement du comité sectoriel.

Production et distribution des outils d'information : Ces outils sont variés. Ils sont produits pour répondre aux besoins des entreprises et du marché de l'emploi. Certains sont adressés aux instances gouvernementales ou privées qui s'occupent de la création d'emplois dans les différents secteurs d'activité économique. D'autres sont conçus pour aider les personnes qui cherchent de l'emploi dans leur démarche d'orientation et de développement professionnel. On trouve aussi de l'information concernant les activités de formation et le développement des compétences de la main-d'œuvre.

Le tableau suivant montre la répartition de l'ensemble de ces outils selon leur genre et le nombre d'exemplaires acheminés auprès des partenaires privés, publics et syndicaux, ainsi qu'auprès des travailleuses et des travailleurs.

Nombre de comités	Genre d'outils	Nombre d'outils produits	Nombre approximatif d'exemplaires distribués
11	Bulletin	35	34 500
22	Brochure, cahier, dépliant, fascicules, feuillet, fiches, pochette, revues et trousse	29	220 000
12	Document de référence, guide et répertoire	18	6 307
12	Cédérom, diaporama, vidéocassette	17	13 505
	L'ensemble	99	274 312

Aux 274 312 exemplaires distribués s'ajoute l'élaboration des pages Web. En effet, l'amélioration ou le développement de sites Internet comme outils d'information a occupé en 2001-2002 une part importante des activités de huit comités sectoriels. Actuellement, les 26 comités ont leur propre site Internet en ligne. Ces sites sont devenus des lieux indispensables permettant la diffusion de renseignements sur les activités des comités, l'accès aux documents produits (études, rapports, analyses, répertoires, etc.) par les comités et la promotion des services offerts aux entreprises et à la main-d'œuvre.

Activités de communication : Parmi les activités de communication se retrouvent des conférences et des points de presse pour lancer des produits ou annoncer des services, des études sur l'effet des produits promotionnels et, l'élaboration de stratégies de promotion et de communication. Ces activités concernent aussi la distribution d'affiches dans les cégeps, les centres d'emploi, le métro et les places publiques et durant les salons ou les événements spéciaux. Les comités préparent aussi des reportages, des articles et des annonces publicitaires qui sont diffusés dans les quotidiens régionaux, les bulletins scolaires, les journaux et plus spécifiquement dans le journal *Les Affaires*, ainsi que dans les publications de Jobboom ou sur les ondes de la télévision. Ils ont ainsi publié trois reportages, 24 articles et neuf annonces publicitaires dans la presse écrite, et deux reportages sur les ondes de la télévision. Ils ont organisé deux points de presse et quatre conférences. À cette liste s'ajoutent l'achat d'un encart publicitaire et la production d'articles de promotion (verres, sous-verres, crayons, etc.) représentant le logo du comité sectoriel.

Les activités d'arrimage, de concertation et de partenariat : Les initiatives d'arrimage, de concertation et de partenariat représentent une partie importante des activités de communication entreprises par les comités. Elles leur permettent de mieux se faire connaître et de mieux prendre part à la politique active du marché du travail. Par ailleurs, il est possible de partager ces initiatives selon deux

aspects. Un premier est davantage de type sectoriel c'est à dire qu'il implique la collaboration des différents intervenants d'un même secteur ou entre plusieurs comités sectoriels. Le second concerne la collaboration qui se développe entre un comité sectoriel et les instances gouvernementales ou paragouvernementales. Parmi ces instances, on retrouve les directions régionales d'Emploi-Québec, des centres de développement professionnel, des commissions scolaires, des écoles de métiers, le milieu universitaire, des centres de recherche, etc.

Afin d'illustrer le premier aspect, il est à souligner le soutien technique que les comités offrent aux industries de leur secteur respectif. Ce soutien facilite la recherche de fonds pour leur financement et les aide à organiser certaines activités. Huit comités se sont concertés avec différentes entreprises du secteur sur les besoins en main-d'œuvre et en formation ou ont pris part aux travaux des différentes associations de leur secteur en participant, avec les instances du réseau, aux recherches ou à leur assemblée générale ou annuelle. Également, cinq comités ont offert leur appui à la création ou au développement de huit sous-comités dans leur secteur. Enfin, cette catégorie d'intervention trouve son ampleur dans le développement du partenariat entre les différents secteurs d'activité économique. En effet, treize comités ont participé à 23 rencontres intersectorielles afin d'analyser l'évolution interdépendante de leur industrie et de la main-d'œuvre.

Durant la période située entre avril 2001 et mars 2002, les comités ont participé à douze réunions avec les partenaires du marché du travail, les intervenants d'Emploi-Québec ou les conseils régionaux. De plus, neuf initiatives ont été prises pour développer un réseau d'information et de contacts avec les conseillères et les conseillers d'orientation dans les établissements scolaires et universitaires, ainsi qu'avec les conseillers d'orientation d'Emploi-Québec. En lien avec la formation et le développement des compétences de la main-d'œuvre, quinze activités de collaboration avec les partenaires du secteur, les comités de formation et les commissions scolaires se sont déroulées afin de mieux préciser les besoins en formation. Enfin, les comités ont effectué une vingtaine de rencontres et de visites dans les institutions d'enseignement et les centres de formation.

Activités de promotion : La plupart des activités de promotion consistent à participer à une manifestation ou à présenter les activités, les produits et les services du comité sectoriel de la main-d'œuvre. Des pareilles rencontres ont été organisées avec le réseau scolaire, les centres locaux d'emploi et les carrefours jeunesse-emploi. En somme, dix manifestations ont permis aux comités de présenter leurs activités, leurs produits et leurs services.

En ce qui a trait aux manifestations publiques, dix comités ont participé à divers congrès, symposiums et colloques. D'autre part, treize comités ont participé à différents salons touchant l'emploi, la formation et l'orientation, ainsi qu'à des activités portes ouvertes et à des journées des carrières dans les collèges. On dénombre ainsi un total de 69 présences des comités à des manifestations où l'accent a été mis sur

la promotion des carrières dans leur secteur ou à l'établissement des liens avec divers milieux et différents publics.

Amélioration du rayonnement du comité sectoriel : Douze comités ont assuré une présence comme représentant de leur secteur à l'occasion de cérémonies d'inauguration des centres de recherche, d'ouverture d'un CLE, etc., ou ont siégé à des comités afin de procéder à la sélection de candidatures ou pour d'autres raisons. En somme, vingt offres ont été faites aux comités, dont 3 à l'extérieur du Canada, pour contribuer à améliorer leur rayonnement.

Identification des besoins en développement de la main-d'œuvre et mise en œuvre de plans d'action ou de formation

On entend par « Identification des besoins en développement de la main-d'œuvre » la réalisation de toute étude portant sur la recherche de l'adéquation entre les besoins des employeurs et les compétences exigées de la main-d'œuvre. La mise en œuvre de plans d'action ou de formation se caractérise, quant à elle, par des interventions concrètes destinées à répondre aux besoins déjà déterminés de la main-d'œuvre ou des entreprises. Ces interventions concernent l'ensemble des activités en rapport avec la formation. Elles concernent aussi l'élaboration de projets ou d'activités reliés aux volets de la Politique active du marché du travail (PAMT), aux interventions en lien avec d'autres programmes, mesures ou services gouvernementaux, et à la conception d'outils d'intérêt commun à tous les intervenants d'un secteur (outils sectoriels).

En 2001-2002, ce mandat accapare 19,6 % de l'ensemble des activités des comités sectoriels. Des 104 interventions répertoriées, 24 sont consacrées à la détermination des besoins en développement de la main-d'œuvre et 80, à la mise en œuvre de plans d'action et de formation. Ces chiffres permettent de constater l'importance des activités de planification et de mise en place d'actions réalisées par les comités pour répondre efficacement aux besoins du marché du travail et de l'emploi.

Ainsi, pour identifier les besoins en développement de la main-d'œuvre, douze comités ont procédé à des études (enquêtes, entrevues, diagnostics, analyses ou évaluations des besoins de formation) auprès des entreprises du secteur ou auprès des gestionnaires des ressources humaines et des gestionnaires de formation. Neuf des études réalisées offrent un portrait général de la main-d'œuvre du secteur, alors que les quinze autres études offrent chacune un profil spécifique d'une sorte d'industrie ou d'un métier en particulier.

La mise en œuvre de plans d'action porte majoritairement sur des activités de formation et, plus particulièrement, sur des métiers et des professions. L'inventaire de ces dernières fournit 54 activités réalisées ou en développement. Dix-sept d'entre elles portent sur la préparation, l'élaboration, l'organisation ou le développement de contenu de cours avec des commissions scolaires, des

formateurs spécialisés, ou portent sur des ententes avec des entreprises afin d'offrir ces cours à leur personnel. Vingt-cinq activités ont trait à la production d'outils pour des fins de formation (manuels de cours ou d'apprentissage, cédéroms et vidéos destinés à l'autoformation ou l'autoperfectionnement, répertoires de formation, guides des profils de compétences, guide de la formatrice et du formateur, guide de gestion, formation interactive sur support électronique, etc.). Enfin, douze activités se rapportent directement à des projets de formation exécutés dans les entreprises de 6 secteurs d'activité et dont ont bénéficié plus de 7 000 employées et employés.

Quant à la mise en œuvre de plans d'action, elle se concrétise par 26 activités et interventions, dont quinze se traduisent par le développement d'outils sectoriels (un répertoire d'entreprises, des bases de données, des outils d'évaluation des compétences, un guide des salaires, un guide d'embauche, des outils pour l'utilisation interne des comités, etc.). Ces outils sont conçus pour répondre aux besoins spécifiques d'un secteur et de ses entreprises. Enfin, l'efficacité des interventions pour répondre aux volets de la PAMT se mesure par onze activités : la tenue de campagnes de recrutement; l'organisation d'ateliers d'analyse de la situation de la main-d'œuvre; la réalisation d'études sur les tendances de l'évolution du marché du travail, etc.

Conclusion

Ce bilan des activités démontre l'importance que prennent les comités sectoriels de main-d'œuvre dans le développement de leur secteur. En matière de développement de la main-d'œuvre, les comités produisent des outils, procèdent à des séances d'information et cherchent à mobiliser les entreprises pour appliquer la loi du 1 %. Les comités participent aussi à l'élaboration et à la révision des programmes avec le MEQ. En ce qui concerne l'apprentissage en milieu de travail, ils sont engagés à différents plans: la formation des compagnons, le carnet d'apprentissage, le guide du compagnon, la compagne d'apprentissage, les sessions de formation, les cours à distance, la conception d'outils d'apprentissage virtuel, la production de vidéos, de cédéroms, de téléconférences, de cours sur Internet, de vidéoconférences et de cours d'autoformation disponibles sur support informatique pour les entreprises. Les comités sectoriels participent également aux activités des différentes associations de leur secteur. De plus, ils mènent diverses actions visant à produire des analyses de situations, des diagnostics sectoriels, des analyses de métiers et professions, des répertoires et des guides, à formuler des avis et des commentaires, à soutenir la concertation et la consultation, à sensibiliser et à informer. Finalement, par l'intermédiaire des 26 comités sectoriels, la Commission des partenaires du marché du travail alimente en matière de veille l'évolution des activités économiques dans chacun des secteurs afin de prévenir les problèmes et de réduire les obstacles au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

LES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE

Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole

Faits saillants

L'une des préoccupations majeures du Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole (CSMOPA) est de faire connaître, auprès des jeunes et des conseillères et conseillers en orientation, la diversité des métiers en agriculture et les possibilités d'y faire carrière. La promotion des métiers dans le secteur s'appuie sur des documents riches en information et attrayants, qui sont largement diffusés. Par ailleurs, le Comité porte une attention particulière aux conditions de travail et cherche à approfondir, par la réalisation de différentes activités et études, sa connaissance du marché de l'emploi actuel et des moyens pour y rester compétitif. Le dossier du recrutement de la main-d'œuvre a aussi retenu l'attention du Comité. À cet égard, le Comité est très satisfait des résultats obtenus par le centre de promotion et de recrutement, Agrijob à Montréal. En effet, plus de 5 000 personnes se sont inscrites pour travailler aux récoltes dans les régions périphériques de Montréal, ce qui correspond aux objectifs que s'était fixés le Comité.

Développer la formation continue dans les entreprises et identifier les compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre

- Le Comité a participé à toutes les étapes du processus de révision des programmes de formation professionnelle et technique en agriculture du ministère de l'Éducation (MEQ), à la suite des orientations découlant du portrait de secteur Agriculture et pêches réalisé en 1997. Les programmes conduisant au diplôme d'études professionnelles (DEP) en grandes cultures et en production acéricole sont maintenant disponibles dans certains établissements de formation.
- Les travaux amorcés pour l'établissement d'une norme professionnelle devant servir de référence pour le développement des compétences de la main-d'œuvre en production laitière se poursuivent.

Identifier les besoins spécifiques en matière de gestion des ressources humaines et en matière d'organisation du travail

- Le secrétariat du Comité a procédé à la vente de 115 exemplaires du guide *Pour favoriser la gestion des ressources humaines en agriculture*. Les exemplaires sont demandés principalement par les cégeps et les instituts de technologie agroalimentaire, à l'intention des personnes inscrites au programme de "Gestion et exploitation d'entreprise agricole (GEEA)", ainsi que par les productrices et les producteurs agricoles.
- Un répertoire des ressources spécialisées en gestion des ressources humaines est en cours d'élaboration. Ce document prendra la forme d'un répertoire des ressources disponibles classées par grands thèmes.
- L'Institut québécois des ressources humaines en horticulture (IQRHH) a organisé une activité de formation sur l'équité salariale et a participé à l'élaboration de contenus de formation sur la supervision d'employées et employés, la communication et la gestion de conflits.
- L'IQRHH, comme chaque année, souligne la contribution exemplaire d'une entreprise en gestion des ressources humaines par la remise d'un prix en gestion des ressources humaines en horticulture.

Élaborer des mesures pertinentes visant la stabilisation de l'emploi et la réduction du taux de chômage

- Le Comité sectoriel a mis en place une nouvelle structure d'accueil pour le recrutement de main-d'œuvre agricole à Montréal, Agrijob, avec l'aide financière de la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal. Cette entente a aussi été rendue possible grâce à la collaboration de la Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle (DGAIS) et des directions régionales d'Emploi-Québec de Laval, de Lanaudière, des Laurentides, de la Montérégie et du Centre-du-Québec. Un comité de coordination synchronise les activités d'Agrijob et harmonise les outils de fonctionnement en tenant compte des besoins des cinq centres d'emploi agricole (CEA) de la région de Montréal. Le volume de placement des cinq CEA a totalisé 92 747 jours-personnes entre le 1^{er} avril 2001 et le 31 mars 2002; rappelons qu'il s'agit d'emplois temporaires. Une bonne partie du financement des CEA est assurée par Emploi-Québec.
- Le Comité a demandé au groupe KPMG de réaliser une étude exhaustive des différents moyens qu'ont développés la France et les États-Unis pour soutenir le recrutement de la main-d'œuvre saisonnière, de courte durée et occasionnelle en agriculture.
- Un projet pilote a été mené en Montérégie pour faire connaître les emplois agricoles à la clientèle de l'assistance-emploi, à la suite d'une rencontre entre le président du Comité sectoriel et la ministre de la Solidarité sociale.

Prendre en compte les problématiques des clientèles cibles

- La directrice du Comité sectoriel a participé aux travaux du Comité de valorisation de la profession mis en place par le MAPAQ afin de donner suite aux orientations de la Politique d'intégration des jeunes en agriculture.
- Elle a également participé aux travaux du Comité de travail « Valorisation de la profession » découlant de la politique de soutien des jeunes en agriculture et y a déposé un projet.
- Dans la foulée des activités de conception de matériel d'information pour promouvoir la formation et les emplois en agriculture, toute une série d'actions ont été réalisées pour sensibiliser les jeunes et les conseillères et conseillers en orientation : une campagne de promotion et de valorisation de l'agriculture et des emplois agricoles, participation à la Semaine de la formation professionnelle et technique en agriculture, parution d'annonces publicitaires et tenue de kiosques d'information.
- L'IQRHH a participé activement à un projet d'intégration en emploi de jeunes ayant des difficultés d'apprentissage (travail en serre).

Assurer la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleuses et travailleurs du secteur

- Le Comité sectoriel a convoqué une réunion provinciale des responsables des centres d'emploi agricole. Les personnes représentant les fédérations régionales de l'UPA ont échangé de l'information sur les sujets suivants : le bilan des activités du Comité sectoriel et le projet, le plan d'action 2002-2003, les travaux de l'UPA relatifs aux allègements réglementaires, le recrutement de la main-d'œuvre, le besoin d'outils de support aux CEA, le dossier sur le programme fédéral de la main-d'œuvre étrangère et le financement du transport des travailleuses et des travailleurs par le MAPAQ.

- La directrice et des membres du Comité ont participé à différents événements et réunions pour faire connaître les activités du Comité sectoriel, particulièrement celles ayant trait à la valorisation des métiers et des professions de l'agriculture, et celles touchant le programme d'apprentissage en milieu de travail. Les présentations ont été faites aux organisations suivantes : le Comité de veille d'Emploi-Québec sur la main-d'œuvre agricole, le conseil général de l'UPA, le conseil de direction de l'UPA, la Table provinciale des répondants en formation agricole, la Table provinciale des présidents des collectifs de formation agricole, la réunion des directrices et des directeurs des fédérations régionales de l'UPA.
- Lors de la rencontre annuelle des partenaires du marché du travail, le Comité sectoriel a réuni les représentantes et les représentants de l'UPA à ceux des conseils régionaux des partenaires du marché du travail présents à cette activité. La démarche visait à échanger sur les préoccupations communes en matière de main-d'œuvre et d'emploi, et de faire connaître les principales activités du Comité sectoriel.
- Le Comité poursuit la rédaction et la diffusion de son bulletin d'information *FLASHES* formation et main-d'œuvre. Trois parutions ont été publiées durant la dernière année.
- La participation à l'organisation de la semaine horticole, la tenue d'un kiosque d'information à différents événements touchant l'horticulture et l'organisation d'une journée d'information sur l'amélioration du climat de travail pour un groupe d'entreprises horticoles sont autant d'activités pilotées par l'IQRHH.

Identifier les besoins en développement de la main-d'œuvre et mettre en œuvre des plans d'action ou de formation

- Le Comité sectoriel a tenu une deuxième journée d'étude sur la main-d'œuvre agricole. L'objectif de cette journée était d'approfondir la réflexion sur la difficulté de recruter de la main-d'œuvre agricole. À cet effet, les personnes participantes ont pris connaissance des constats et des recommandations de l'étude du groupe Agéco sur la rareté de la main-d'œuvre agricole et ont discuté en ateliers de la faisabilité d'application des propositions d'amélioration qui y sont formulées. Plus de 80 personnes ont participé à cette journée.
- L'Institut a aussi dressé une liste des formations disponibles en horticulture.

Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier

Faits saillants

La mise sur pied, par Emploi-Québec et le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF), du Régime de qualification « Travaux sylvicoles – débroussaillage » est de loin la réalisation qui a le plus marqué l'année financière 2001-2002. C'est ainsi que, dans le cadre d'un programme officiel menant à une certification d'État, le CSMOAF a formé une deuxième cohorte de compagnes et de compagnons en débroussaillage, s'ajoutant à celles et ceux formés en 2000 dans le cadre du projet pilote de reconnaissance professionnelle. Après trois ans de travail continu, le CSMOAF a publié l'Enquête sur la main-d'œuvre forestière au Québec en 1999-2000. Pilotée par le Comité, cette enquête dresse un portrait permettant d'avoir une vue d'ensemble de l'industrie de l'aménagement forestier sous l'angle de sa main-d'œuvre. Parmi les autres activités importantes, soulignons la production du *Carnet des dépenses du travailleur forestier*, un outil servant de registre des dépenses reliées à l'emploi.

Développer la formation continue dans les entreprises et identifier les compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre

- Le CSMOAF a choisi d'établir les normes de compétences professionnelles liées au métier d'abatteur manuel dans le cadre d'un projet pilote pour le Régime d'apprentissage. Le Comité a d'abord effectué une revue de littérature exhaustive sur le métier d'abatteur manuel. L'information recueillie a permis d'alimenter la réflexion des spécialistes du métier lors d'un atelier de travail portant sur l'analyse du métier. Cet atelier avait pour but de définir le métier, d'établir les tâches et les compétences, de déterminer les activités et les dimensions de la compétence, et d'identifier les aspects observables et indicateurs de la compétence.
- L'année financière 2001-2002 a été marquée par la mise sur pied du Régime de qualification « Travaux sylvicoles – débroussaillage ». Cette réalisation fait suite au projet pilote de Reconnaissance professionnelle des ouvrières sylvicoles – débroussailleuses et des ouvriers sylvicoles – débroussailleurs, qui s'est déroulé au cours de l'année financière 2000-2001. Le CSMOAF et Emploi-Québec ont travaillé en concertation pour élaborer le carnet d'apprentissage et le guide à l'intention du compagnon et de la compagne d'apprentissage, pour établir les critères de sélection des compagnons et compagnes d'apprentissage et des apprenties et apprentis, pour déterminer le ratio compagnon ou compagne d'apprentissage/apprenties et apprentis, et pour définir la durée de l'apprentissage. En tout, 43 compagnes et compagnons ont assumé leur rôle dans le cadre du Régime de qualification au sein de 36 entreprises de l'industrie de l'aménagement forestier. Les compagnes et les compagnons ont formé 459 personnes au cours de la saison des travaux forestiers. De ce nombre, 201 ont été certifiées.
- Pour permettre aux entreprises de l'aménagement forestier de profiter des avantages du Régime de qualification « Travaux sylvicoles – débroussaillage », le CSMOAF a offert, pour une deuxième année consécutive, la formation de base de 150 heures en compagnonnage à 28 ouvrières sylvicoles – débroussailleuses et ouvriers sylvicoles – débroussailleurs d'expérience. Cette formation a été donnée par trois formatrices et formateurs reconnus par le CSMOAF, mieux connus sous le vocable « maître compagnon ». Trois régions différentes ont bénéficié de cette formation. Il s'agit des régions du Saguenay-Lac-Saint-Jean, de l'Abitibi-Témiscamingue et de la Côte-Nord.
- Au cours de l'été 2001, le CSMOAF a institué le Fonds sectoriel de formation, constitué à partir de contributions volontaires des entreprises inscrites au Régime de qualification « Travaux sylvicoles - débroussaillage ». Ce fonds a été créé pour financer l'encadrement des compagnes et des compagnons par les maîtresses compagnes et maîtres compagnons, pendant qu'ils exerçaient cette fonction dans le cadre du Régime de qualification. Au cours de la saison des activités de

débroussaillage, les trois maîtresses compagnes et maîtres compagnons ont encadré le travail de 38 compagnes et compagnons sur une possibilité de 43 en activité.

Identifier les besoins spécifiques en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail

- Depuis l'année financière 2000-2001, le CSMOAF travaille avec l'Agence des douanes et du Revenu du Canada (ADRC) pour tenter de clarifier la situation des travailleuses et des travailleurs forestiers concernant leur droit de faire reconnaître certains de leurs déplacements à titre de déplacements effectués dans l'exécution de leur travail. Le CSMOAF a produit, à l'intention des travailleuses et des travailleurs forestiers, le *Carnet des dépenses du travailleur forestier*, afin d'offrir un outil leur permettant de tenir un registre des dépenses qu'ils ont effectuées dans l'exécution de leurs fonctions professionnelles. Plus de 3 300 exemplaires du carnet ont été distribués à des travailleuses et des travailleurs forestiers dans la province de Québec.
- Le CSMOAF a effectué une recherche sur les définitions de travailleur autonome et de travailleur salarié auprès des instances gouvernementales visées. L'objectif de cette étude était de transmettre l'information recueillie aux entreprises de l'aménagement forestier, afin que celles-ci puissent prendre des décisions éclairées lorsqu'il s'agit de déterminer le statut d'une travailleuse forestière ou d'un travailleur forestier au moment de son embauche. Les résultats de cette recherche ont fait l'objet d'un article qui a été acheminé à toutes les entreprises de l'industrie de l'aménagement forestier par le biais du *Professionnel au bouleau* de mai 2002.

Assurer la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleuses et travailleurs du secteur

- Le CSMOAF a produit deux numéros du bulletin de liaisons *Le professionnel au bouleau*. Tiré à 1 200 exemplaires, il est distribué à tous les partenaires du CSMOAF (entreprises, représentants des travailleuses et des travailleurs, ministère des Ressources naturelles, Emploi-Québec, etc.). L'objectif de ce bulletin est notamment d'informer les partenaires des travaux menés par le CSMOAF.
- Le CSMOAF a participé à titre d'exposant à treize congrès ou colloques, dont dix étaient organisés par des partenaires, dans le cadre de leur assemblée générale annuelle. La présence du CSMOAF avait donc pour but de se faire connaître ainsi que ses activités. La présence du CSMOAF aux trois autres événements, organisés par des groupes travaillant dans le domaine de l'orientation professionnelle, avait plutôt pour objectif de faire connaître les différentes occasions de carrière dans le domaine de l'aménagement forestier. Lors de sa participation à ces congrès, le CSMOAF a distribué près de 2 500 revues *La forêt, c'est mon métier* et 1 500 cédéroms du même titre aux partenaires, aux jeunes en situation de choix de carrière et aux professionnelles et professionnels travaillant en orientation scolaire et professionnelle.
- L'association nationale française *Faire vivre la forêt* a organisé un colloque sous le thème Qualité et métiers forestiers, qui s'est déroulé dans le cadre de la Foire forestière du Limousin. Étaient invités à débattre sur ce thème les entrepreneurs, les syndicats de travailleuses et travailleurs forestiers et les industriels de la filière « forêt, bois et papier ». Le CSMOAF a été invité à ce colloque, entre autres, pour présenter une communication ayant pour thème La qualification et le problème de gestion des compétences versus la qualité de la production.
- Au cours de l'automne, le directeur général accompagné de deux administrateurs, soit le représentant du ministère de l'Éducation (MEQ) et celui d'Emploi-Québec, a visité les huit centres de formation professionnelle offrant des options liées à l'aménagement forestier. L'objectif de ces visites était de discuter des principaux dossiers du CSMOAF et des possibilités d'arrimage avec les représentantes et représentants de ces établissements d'enseignement.

Identifier les besoins en développement de la main-d'œuvre et mettre en œuvre des plans d'action ou de formation

- Après trois années de travail, le CSMOAF a publié, à la fin de l'année financière 2001-2002, le rapport final de l'Enquête sur la main-d'œuvre forestière au Québec en 1999-2000. Réalisée en collaboration avec le ministère des Ressources naturelles (MRN), le Service canadien des forêts (SCF), l'Institut de recherches en génie forestier (FERIC) et la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), cette enquête dresse un portrait de l'industrie de l'aménagement forestier sous l'angle de sa main-d'œuvre. Deux mille cinq cents exemplaires du rapport ont été imprimés, et celui-ci a été acheminé à toutes les entreprises en aménagement forestier et au réseau d'Emploi-Québec, ainsi qu'à celui du ministère des Ressources naturelles du Québec.

Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes

Faits saillants

Le Comité a terminé l'élaboration du répertoire des profils de compétences dans l'industrie de la transformation, qui a été menée à terme au cours de l'année financière 2001-2002. Le projet de Veille stratégique bat son plein. Une vingtaine de personnes, provenant de divers organismes, participent à ce projet. Un bulletin d'information, *La Dépêche*, est publié dix fois l'an et un des veilleurs a assisté au Symposium sur l'ensemencement et la pacage marin au Japon. De plus, le Comité a produit quatre fascicules sur le transfert d'une entreprise de pêche, cinq vidéos destinées à l'autoperfectionnement des poissonniers de même que trois numéros du bulletin de liaison *L'Équipage*.

Développer la formation continue dans les entreprises et identifier les compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre

- Mise en œuvre en janvier 2001, l'élaboration du répertoire des profils de compétences dans l'industrie de la transformation a été menée à terme. Le répertoire, qui servira de base au processus de qualification, a été distribué en 500 exemplaires aux entreprises et aux organismes intéressés du secteur.
- En attente du nouveau régime d'apprentissage en préparation à Emploi-Québec, des travaux pour la définition d'un programme de reconnaissance des acquis extrascolaires pour les métiers liés à la transformation des produits marins ont été entrepris. Ces travaux préliminaires déboucheront au cours de 2002-2003 à la mise au point d'une véritable stratégie et d'un plan d'action précis en cette matière.
- Le processus de révision du programme du DEP en pêche professionnelle, en collaboration avec le ministère de l'Éducation (MEQ), est terminé. Le Comité travaille à la décentralisation de l'offre aux adultes pour le DEP vers les territoires plus éloignés et à la révision du programme dédié aux poissonniers (vente des produits marins).
- Afin de soutenir la Table filière des phoques dans l'élaboration d'un programme de formation à l'intention des chasseuses et des chasseurs de phoques, le Comité publie le *Manuel du chasseur* en collaboration avec le MAPAQ, Pêches et Océans Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, les universités de Sherbrooke et de l'Île-du-Prince-Édouard, l'entreprise Tanbec et des chasseuses et chasseurs des Îles-de-la-Madeleine. Il a été possible d'offrir une première série de cours aux Îles-de-la-Madeleine à 3 groupes, pour un total de 81 chasseuses et chasseurs, dont une bonne partie s'est adressée à des jeunes de la relève.

Identifier les besoins spécifiques en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail

- Le CSMO a entrepris une démarche officielle auprès de la direction générale de la CSST concernant la sécurité et le secourisme en mer. Cette démarche vise à harmoniser les exigences de la CSST et celles de Transports Canada en matière de compétences et de formation pour les pêcheuses et les pêcheurs et les aides-pêcheuses et les aides-pêcheurs dans le cadre de leur professionnalisation.
- Après la tenue en 2000-2001 de séances d'information destinées aux entreprises du secteur pour l'application de la *Loi sur l'équité salariale*, le Comité a fourni en 2001-2002 un appui technique sur demande à une dizaine d'entre elles.

Assurer la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleuses et travailleurs du secteur

- Le Comité a produit 3 numéros du bulletin de liaison *L'Équipage* et les a distribués à 600 entreprises, associations, organismes et individus. Ce bulletin possède entre autres une chronique mettant en valeur une travailleuse ou un travailleur, ou un métier du secteur.
- Le CSMOPM rédige des articles pour *Pêche Impact*, journal bimestriel réservant une pleine page au Comité sectoriel qui, cette année, en a surtout profité pour faire la promotion de la formation liée au perfectionnement des pêcheuses et des pêcheurs ainsi qu'une mise à jour constante des activités reliées au perfectionnement et leur bilan.
- En soutien à la Table filière des poissons pélagiques des Îles-de-la-Madeleine, le CSMO a participé à la dernière phase de la campagne de promotion auprès des pêcheuses et des pêcheurs pour l'amélioration de la qualité des produits au débarquement. La distribution d'affiches et la réalisation d'une vidéo en sont les principaux outils de promotion.
- Un *Guide pratique pour l'identification des besoins de formation en entreprise* avait été publié au cours de l'année financière précédente. Cette année, le Comité en a distribué 400 exemplaires auprès des entreprises et des organismes.
- La Veille stratégique vise la diffusion de l'information stratégique afin d'améliorer la compétitivité des entreprises et la stabilisation des emplois. Une vingtaine de veilleurs provenant du MAPAQ, de Pêches et Océans Canada, de Transports Canada, de l'Institut Maurice-Lamontagne, du Centre spécialisé des pêches, de l'UQAR et de la Société de développement de l'industrie maricole, ont participé à la Veille. Le bulletin de la Veille, *La Dépêche*, a été publié en 10 numéros pour un total de près de 200 articles sur une quarantaine de sujets. Huit cents exemplaires sont distribués mensuellement dans le réseau de l'industrie.
- Avec l'appui du projet de Veille, l'un des veilleurs a assisté au Symposium sur l'ensemencement et le pacage marin à Kobé, au Japon. Cette activité permettra un transfert important de connaissances par le biais de *La Dépêche*.
- Le CSMO a collaboré avec le Bureau d'accréditation des pêcheurs et des aides-pêcheurs afin d'améliorer le processus d'accréditation et, par le fait même, de préciser les besoins en formation de la clientèle.
- Un programme de visites industrielles a été instauré. Deux projets ont été réalisés : le premier a impliqué des gens de la Côte-Nord, représentant la capture, la transformation et les Autochtones, dans un transfert d'expertise lié au développement intégré et communautaire de la ressource au Japon; le second a permis à une entreprise en mariculture des Îles-de-la-Madeleine de développer son expertise en matière d'équipement, également chez les Japonais.
- Publication de quatre fascicules sur le transfert d'une entreprise de pêche afin de favoriser la relève dans le secteur de la capture. Ce projet a été mis sur pied en 2000-2001. L'édition des quatre fascicules s'est faite avec la collaboration de Pêches et Océans Canada, du MAPAQ, du ministère du Revenu du Québec et d'un comité avisier. On y retrouve les thèmes suivants : l'évaluation d'une entreprise de pêche, le transfert d'une entreprise de pêche personnelle, l'incorporation d'une entreprise de pêche et le transfert d'une entreprise de pêche incorporée. Le lancement des fascicules s'est déroulé lors d'une conférence de presse à Matane, et les documents ont été distribués à raison de 1 000 exemplaires (800 en français et 200 en anglais) dans les associations, organismes de développement et sur demande de nombreux pêcheurs et pêcheuses et aides-pêcheurs et aides-pêcheuses. Le document ayant suscité beaucoup d'intérêt, les fascicules sont actuellement en réimpression.

- Participation aux travaux du Réseau Pêche et Aquiculture du Québec.
- Participation au Salon Info-Services aux Îles-de-la-Madeleine, au Salon Éducation Formation Emploi à Montréal et au Carrefour maritime à Rimouski.

Identifier les besoins en développement de la main-d'œuvre et mettre en œuvre des plans d'action ou de formation

- Le CSMOPM a signé en cours d'année une entente avec 9 commissions scolaires pour la planification des 35 000 heures de cours prévues dans le programme de perfectionnement des pêcheuses et pêcheurs et des aides-pêcheuses et aides-pêcheurs. Douze CLE participent au processus. Jusqu'à présent, 500 pêcheuses et pêcheurs ont suivi un total de 3 400 heures de cours. Le Comité en a fait la promotion dans les hebdomadaires et les médias électroniques locaux de la Côte-Nord, des Îles-de-la-Madeleine et de la Gaspésie. De plus, il continue sa collaboration avec le Centre spécialisé des pêches (CSP) afin d'offrir un soutien pédagogique adéquat et la formation des formateurs aux commissions scolaires visés.
- En collaboration avec le CSP, le CSMO a terminé l'élaboration et l'édition de neuf cours portant sur la Pêche responsable. Ces cours de haut niveau rapporteront autant aux programmes d'études supérieures qu'au programme de perfectionnement des pêcheuses et pêcheurs et des aides-pêcheuses et aides-pêcheurs.
- Une enquête sur les besoins de main-d'œuvre pour les fonctions de travail qui indiquent un bon potentiel de croissance a été réalisée par le Comité. Des questionnaires ont été envoyés dans les entreprises de transformation et de distribution, les poissonneries et les mariculteurs, dans le but de connaître les prévisions d'embauche pour les trois prochaines années et les professions en manque de personnel qualifié.
- Le Comité a réalisé cinq vidéos destinées à l'autoperfectionnement des poissonnières et des poissonniers ayant pour thèmes : 1) l'accueil de la clientèle, 2) la connaissance des produits marins et aquatiques, 3) la réception et l'étalage des produits, 4) l'hygiène et la salubrité et 5) les méthodes de cuisson et les recettes. Ces vidéos ont pour but de perfectionner les poissonnières et les poissonniers afin d'améliorer la mise en marché des produits marins. Les entreprises et les organismes suivants ont participé au comité aviseur et à la réalisation des vidéos : le Centre spécialisé des pêches, le Centre Calixa-Lavallée, l'AQCOMER, le MAPAQ, Pêcheries Norref, Métro, IGA, Provigo et une dizaine de poissonneries indépendantes dans la région de Montréal et en Gaspésie. Les vidéos seront mises à la disposition de tout le réseau en passant par les grandes associations et les distributeurs.
- Une campagne de recrutement auprès de spécialistes du secteur a été mise en branle à la suite de la mise en fonction de la banque d'expertise pour les pêches et l'aquiculture.
- Organisation d'un atelier sur les problèmes de la relève dans la capture et la transformation lors du Forum annuel du Réseau. Une centaine de personnes ont participé à l'atelier qui a amené le CSMO à revoir sa stratégie relativement aux problématiques posés par le manque de relève et à ses interventions auprès des jeunes. Le CSMO fera le suivi en collaboration avec le Réseau PAQ et ses tables filières.

Comité sectoriel de main-d'œuvre de la transformation alimentaire

Faits saillants

Le CSMO a participé à l'élaboration du plan d'action de la politique québécoise de la transformation alimentaire du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ) et a fait également la promotion du régime de qualification en boucherie industrielle.

Développer la formation continue dans les entreprises et identifier les compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre

- En collaboration avec la Direction de l'apprentissage d'Emploi-Québec, le Comité a développé deux régimes de qualification en boucherie industrielle : l'abattage et la découpe.
- Le Comité a publié des avis au ministère de l'Éducation (MEQ) pour la révision des programmes d'études professionnelles (DEP) en boucherie industrielle, en conduite de machines industrielles et en production manufacturière, et des programmes d'études collégiales en transformation alimentaire et en diététique.

Élaborer des mesures pertinentes visant la stabilisation de l'emploi et la réduction du taux de chômage

- En collaboration avec le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ), le CSMO a participé à l'élaboration du plan d'action de la politique québécoise de la transformation alimentaire. Le plan d'action concerne plus précisément l'axe 1 de l'orientation 2, soit « Favoriser l'innovation et améliorer la production des entreprises ».

Assurer la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleuses et des travailleurs du secteur

- Le Comité a collaboré avec le MAPAQ à la préparation de la revue *Métiers en direct*, portant sur l'agroalimentaire, en déterminant les métiers et professions à mettre en valeur dans la revue et en recherchant les personnes à interroger.
- Promotion de la transformation alimentaire dans le réseau scolaire, les centres locaux d'emploi, les groupes de recherche d'emploi, les carrefours jeunesse-emploi et auprès du MEQ. Cette promotion s'est réalisée notamment en concevant une publicité pour la revue *Métiers en direct* et pour le bulletin d'information de l'AQUISEP, et en rédigeant un publiereportage.
- Le Comité a conçu, réalisé et mis en ligne son site Internet.
- Participation à l'élaboration du contenu de la fiche « Les carrières en transformation alimentaire » des Éditions Jobboom.
- Afin de faire la promotion des régimes de qualification en boucherie industrielle, le Comité a présenté les deux régimes aux membres du Conseil des viandes ainsi qu'aux entreprises d'abattage et de transformation des produits carnés du Québec.

Identifier les besoins en développement de la main-d'œuvre et mettre en œuvre des plans d'action ou de formation

- Le Comité a élaboré une base de données comprenant près de 1 200 entreprises de transformation alimentaire, afin de bien connaître les entreprises du secteur de la transformation alimentaire du Québec.
- Le Comité s'est aussi impliqué dans la mise en place du Réseau d'intervention pour la formation en bio alimentaire dans la Région métropolitaine de recensement (RMR), qui vise l'expérimentation de projets novateurs de formation continue.

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec

Faits saillants

Le Comité sectoriel a travaillé en étroite collaboration avec le Cégep de Saint-Hyacinthe, le Centre des technologies textiles, les commissions scolaires des cinq grandes régions textiles, l'Université du Québec à Trois-Rivières et le Conseil des ressources humaines de l'industrie du textile (CRHIT). Il a participé notamment à la promotion des différents programmes élaborés par le Ministère de l'Éducation (MEQ) pour répondre aux besoins de la main-d'œuvre et des gestionnaires de l'industrie textile. Il a, de plus, contribué à l'élaboration, à l'adaptation et à l'expérimentation de programmes de formation et d'outils novateurs. La promotion du secteur et des carrières du textile a également été un dossier important durant l'année 2001-2002.

Développer la formation continue dans les entreprises et identifier les compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre

- Promotion auprès des entreprises d'un programme de formation sur les compétences de base en français (lecture et écriture) et en mathématiques en utilisant l'ordinateur comme outil de formation. Plus de 200 personnes ont participé à ces activités dans les régions suivantes : Centre-du-Québec, Estrie, Chaudière-Appalaches et Montérégie. De plus, une formation intitulée Initiation à l'informatique a été offerte à plus de 100 personnes.
- Cours intitulé Formation des formateurs donné à douze personnes.
- Collaboration à l'adaptation et à l'expérimentation du programme de spécialistes des machines textiles dans la région de la Beauce. Un projet pilote réparti sur 2 modules et d'une durée de 64 heures a été offert à 15 réparatrices et réparateurs de machines textiles en emploi.
- Pour faciliter la reconnaissance des activités de formation réalisées par la main-d'œuvre en cours d'emploi, un carnet d'apprentissage type a été conçu et acheminé aux 400 entreprises du secteur.
- Production d'un guide d'analyse des besoins de formation contenant des outils facilement personnalisables à chaque entreprise. À ce jour, plus de 200 exemplaires du guide ont été distribués.

Identifier les besoins spécifiques en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail

- Afin de faciliter le développement de la gestion des ressources humaines au sein du secteur textile, un réseau provincial des responsables en ressources humaines pour le secteur du textile au Québec a été mis sur pied. Il regroupe plus de 45 personnes.
- Collaboration à l'adaptation du programme Gérer efficacement des équipes de travail, afin d'obtenir une reconnaissance ministérielle.

Prendre en compte les problématiques des clientèles cibles

- Avec la collaboration du Groupe GCRH, le Comité a conçu une démarche de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre de 55 à 64 ans. Ce projet a pour but de maintenir en emploi ces travailleuses et travailleurs, de préparer la relève en permettant un transfert de leurs acquis, de les accompagner dans la préparation de leur retraite et de pallier une pénurie de main-d'œuvre. Pour mener à bien cette démarche, sept projets seront réalisés : un dans une entreprise témoin et six dans des entreprises pilotes. Les travaux ont débuté en mai 2001 et se termineront en mars 2003.

Assurer la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleuses et travailleurs du secteur

- Réalisation d'un reportage présentant l'industrie textile provinciale et le portrait régional des usines textiles, et publication dans les quotidiens des régions suivantes : Centre-du-Québec, Chaudière-Appalaches, Estrie et Montérégie. Le Comité a aussi réalisé une vidéo présentant le secteur pour chacune des cinq grandes régions textiles ainsi qu'une vidéo provinciale. Deux cent vingt-cinq vidéos et 80 cédéroms ont été distribués aux organisations qui en ont fait la demande : les entreprises textiles, Emploi-Québec (CLE et directions régionales) et les établissements d'enseignement.
- Publication du bulletin *Comité info* dix fois l'an et distribution à toutes les entreprises textiles et aux partenaires publics et privés (intervenants d'Emploi-Québec, établissements d'enseignement, fournisseurs externes, etc.). Ce bulletin permet de faire la promotion de la formation continue en publiant de l'information sur les activités de développement des ressources humaines, les programmes de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre, les expériences à succès en formation (distribution de 650 exemplaires par parution).
- Élaboration d'un réseau d'information et de contacts avec les conseillères et les conseillers en orientation et en information scolaire des établissements d'enseignement des niveaux secondaire, collégial et universitaire ainsi qu'avec les conseillères et les conseillers en orientation d'Emploi-Québec.
- Le Comité a participé à la Conférence annuelle des ressources humaines et à la Semaine nationale du textile organisées par le CRHIT. Ces activités ont pour but de rehausser l'image de l'industrie, de partager les expériences à succès, de permettre une meilleure connaissance du secteur du textile et de développer un maillage entre les usines textiles. La conférence annuelle tenue en mai dernier a regroupé 268 participants dont plus de 70 % venaient du Québec.
- Promotion des carrières en textile : production et diffusion de documents promotionnels (8 400 brochures, 3 000 affiches, 4 500 feuillets, 25 200 tabloïds, 5 400 fiches d'exploration, 2 000 questionnaires sur le textile), organisation de visites industrielles et participation à 4 salons de l'éducation et à 3 foires de l'emploi.
- Pour chacune des cinq grandes régions du textile (Centre-du-Québec, Chaudière-Appalaches, Estrie, Montérégie et Montréal), réalisation d'une rencontre avec les entreprises du textile afin de partager le plan d'action annuel et les différents projets du Comité sectoriel, ainsi que recueillir leurs besoins en formation.
- Tenue d'une rencontre annuelle avec les représentantes et représentants des directions régionales d'Emploi-Québec afin d'échanger sur les plans d'action respectifs et de concerter les interventions auprès des entreprises des cinq grandes régions du textile.

Identifier les besoins en développement de la main-d'œuvre et mettre en œuvre des plans d'action ou de formation

- Collaboration à l'implantation du DEP pour opératrices et opérateurs en production textile en Chaudière-Appalaches (dix participantes et participants) et en Estrie (quinze participantes et participants).
- Promotion de l'AEC en gestion de fabrication textile; douze superviseuses et superviseurs ont obtenu leur diplôme.
- Collaboration à l'élaboration d'un programme de formation universitaire.
- Collaboration, avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement, à l'élaboration d'un programme d'implantation de technologies propres à l'industrie textile québécoise. Ce programme inclut la formation du personnel dans le domaine de la gestion de l'environnement.

Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries du bois de sciage

Faits saillants

Parmi les activités réalisées au cours de l'exercice qui se termine, on retrouve le début des travaux touchant l'élaboration des profils de compétences pour l'industrie du feuillu, du panneau, du placage et du contreplacage, l'amorce des travaux relatifs à la conception des outils d'évaluation des besoins de formation pour près de 23 profils de compétences du secteur résineux, la finalisation de la version 2 des profils de compétences pour la transformation du résineux, la mise à jour de l'inventaire des produits et services en matière de formation pour l'industrie du sciage et, finalement, la conception d'un outil pour le développement des ressources humaines spécifiquement élaboré en fonction des besoins des petites et moyennes entreprises du secteur.

Développer la formation continue dans les entreprises et identifier les compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre

- Un comité de travail composé des quatre commissions scolaires (Pierre-Neveu, La Capitale, Monts-et-Marées et Pays-des-Bleuets) offrant les DEP dans les options reliées au sciage a conçu des outils d'évaluation des besoins de formation pour 23 profils de compétences. La réalisation de cette activité devra être échelonnée sur deux années financières.
- Un comité d'apprentissage pour l'élaboration des régimes de qualification pour les opératrices et les opérateurs d'équipement de scieries et pour les classeuses et les classeurs de bois débités a été mis sur pied. Il est composé de représentants patronaux (Abitibi-Consolidated, Maibec et Gestofor), de représentants syndicaux (CSD, CSN et FTQ), du coordonnateur du Comité et de représentantes et représentants de la Direction générale adjointe de l'apprentissage en milieu de travail. En raison du début tardif des travaux, ceux-ci se poursuivront et seront terminés en 2002-2003.
- Le Comité a terminé sa participation aux travaux pour l'établissement d'une norme professionnelle pour les mécaniciennes et les mécaniciens de machines fixes. Le Comité sectoriel de la chimie et de la pétrochimie a déposé les normes professionnelles pour les mécaniciennes et les mécaniciens de machineries fixes à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).
- Élaboration des profils de compétences pour les secteurs de la transformation du feuillu, du panneau, du placage et du contreplacage. Ainsi, la réalisation du projet initialement prévue pour 2001-2002 a dû être étalée sur deux ans. Un comité de pilotage constitué de dix partenaires patronaux et syndicaux est actuellement à l'œuvre dans la région de l'Outaouais afin de mettre la dernière main à ce dossier. Le comité de pilotage pour le panneau et celui pour le placage et le contreplacage sont sur le point d'être complétés.

Identifier les besoins spécifiques en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail

- Le Comité a procédé à la mise au point d'un outil de gestion de ressources humaines conçu spécialement pour les petites et moyennes entreprises. Simple et à jour, il deviendra un outil de référence pour les entreprises ne bénéficiant pas du soutien d'une équipe structurée en matière de gestion des ressources humaines. Tiré à plus de 1 000 exemplaires, il sera distribué aux entreprises comptant 25 à 50 travailleuses et travailleurs.
- Le Comité a réalisé au cours de l'année 2001-2002 une enquête sur les interrogations relatives au vieillissement de la population en emploi dans l'industrie du sciage, de la situation de la relève et de l'effet des ruptures d'approvisionnement sur l'emploi sectoriel. L'enquête a été menée auprès des gestionnaires (508 questionnaires) et des travailleuses et travailleurs syndiqués (124 questionnaires)

de 361 usines ayant des capacités de transformation de plus de 25 000 mètres cubes et réparties dans 17 régions administratives du Québec. Trente-huit établissements de formation appartenant aux trois ordres d'enseignement ont été sélectionnés.

Assurer la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleuses et travailleurs du secteur

- Un bulletin dont le tirage est de 900 exemplaires est publié trois fois l'an. Il vise essentiellement les partenaires patronaux et syndicaux, et les principaux collaborateurs socio-économiques du Comité. Il a traité de différents problèmes touchant la qualification de la main-d'œuvre, de la formation à l'interne par le biais du compagnonnage, de l'utilisation du Fonds national de formation par les partenaires et finalement de la formation offerte par les établissements de formation répartis sur le territoire québécois.
- Les principaux éléments du plan de communication sont en place. Le kiosque du Comité est fonctionnel et le design uniforme des productions du Comité est complété.
- La mise à jour du répertoire des produits et services de formation publics et privés a été réalisée. Les références inscrites au répertoire, qui compte près de 200 pages, se déploient en fonction des ressources existantes pour chacune des régions et par thématique de formation.
- Pour une deuxième année, le Comité a effectué une tournée des centres de formation reliés à l'industrie du sciage (DEP en sciage, en classement et en affûtage, diplôme d'études collégiales (DEC) en technologie des bois et baccalauréat en transformation des bois). Les élèves et le personnel enseignant de cinq commissions scolaires (de l'Estuaire, Pays-des-Bleuets, de la Capitale, Pierre-Neveu et Monts-et-Marées), de quatre cégeps (Saint-Félicien, Sainte-Foy, Saint-Jérôme et Rimouski) et du département de foresterie de l'Université Laval ont été rencontrés. Plus de 150 élèves et membres du personnel enseignant ont pu échanger avec les partenaires de l'industrie.
- Le Comité sectoriel assure une présence permanente au sein du comité du sciage de l'AMBSQ. Ce groupe de travail est composé de représentants de l'industrie, d'équipementiers et de ressources de Forintek Canada. Son mandat est d'organiser un colloque annuel sur un sujet d'intérêt pour les partenaires de l'industrie. Près de 300 personnes assistent annuellement à cette activité.

Identifier les besoins en développement de la main-d'œuvre et mettre en œuvre des plans d'action ou de formation

- Le Comité a collaboré au portrait de secteur du ministère de l'Éducation (MEQ), qui a été complété à la satisfaction des partenaires de l'industrie.
- Une seconde version des profils de compétences en transformation du résineux est maintenant offerte pour les partenaires de l'industrie. Plus conviviale et permettant la réalisation de rapports de gestion mieux adaptés, la version 2 des profils de compétences a été aménagée pour accepter simultanément des ensembles industriels complexes. Cette version servira de plate-forme pour l'élaboration des profils de compétences pour les industries de la transformation du feuillu, du panneau, du placage et du contreplacage. Tirée à 1 000 exemplaires, elle sera distribuée à l'ensemble des partenaires de l'industrie de la transformation du résineux et dans les centres locaux d'emploi auprès des conseillères et des conseillers en main-d'œuvre affectés au dossier de la transformation du bois.

Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Québec

Faits saillants

Au cours de l'année, le Comité a mené plusieurs activités pour soutenir le développement de la main-d'œuvre en emploi. Entre autres, il a réalisé des études pour mieux cerner les problématiques et les tendances de l'industrie. Le Comité a également collaboré à la révision de plusieurs programmes du ministère de l'Éducation (MEQ). Pour faire connaître l'industrie, il a produit un cédérom et des fiches sur les carrières d'avenir, et a participé à de nombreux salons. Plus de 100 personnes se sont associées aux activités du Comité.

Développer la formation continue dans les entreprises et identifier les compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre

- Sous l'instigation du CSMO-CGQ et avec l'appui des représentants de l'industrie, le Comité a participé à l'évaluation et à la validation d'une formation sur mesure développée par le Centre Calixa-Lavallée pour les compagnons pressiers et compagnes d'apprentissage pressières en sérigraphie dans le cadre du carnet d'apprentissage du Régime de qualification administré par Emploi-Québec.
- Le Comité a participé activement aux différentes étapes de l'Étude préliminaire pour la révision du programme du DEC en gestion d'imprimerie. Relativement au DEC en technologie de l'impression, le CSMO-CGQ a participé à la validation du complément d'étude préliminaire pour le DEC en question, en présence de représentants de l'industrie, projet mené conjointement par le MEQ et le Collège Ahuntsic.
- Le Comité est intervenu pour valider le rapport préliminaire du Portrait du secteur Communication et Documentation. Le CSMO-CGQ a réuni cinq représentants de l'industrie (Reprotech, Quebecor World Montréal, Imprimerie Transcontinental et Standard Paper Box) et produit un rapport d'appréciation. Le CSMO-CGQ a aussi été consulté dans le cadre d'une recherche du MEQ traitant plus spécifiquement de certains aspects rattachés à la formation collégiale en technique d'impression.

Assurer la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleurs du secteur

- Pour mieux faire connaître l'industrie et les emplois qu'il offre, le CSMO-CGQ dispose maintenant d'un cédérom, et des fiches d'exploration des carrières des Éditions Jobboom/Ma Carrière. Jusqu'à maintenant, les produits ont été distribués à plus de 5 000 professionnelles et professionnels des réseaux scolaires et de l'emploi. Ainsi, 600 congressistes de l'Association québécoise d'information scolaire et professionnelle, 800 congressistes du Regroupement des carrefours jeunesse-emploi et 1 200 membres environ de l'Ordre des conseillères et conseillers en orientation et des psychoéducatrices et psychoéducateurs du Québec ont en main ces outils de promotion.
- Conscient que la conception d'outils pour les différentes clientèles n'a de valeur que dans la mesure où ce qui est fait est consulté ou utilisé par la clientèle visée, le conseil d'administration a chargé la firme ÉchoSondage de réaliser un sondage sur les effets des produits promotionnels du CSMO. Il en est ressorti que les meilleurs outils sont la « Fiche d'exploration des carrières », qui aide les professionnelles et les professionnels à suggérer des métiers de l'industrie et le cédérom. La consultation du site Internet est également digne de mention.

- Pour faire connaître son rôle d'intervenant dans la formation de la main-d'œuvre du milieu, le CSMO a rédigé et fait paraître des articles dans la revue de l'Association des arts graphiques du Québec (AAGQ), *Le Maître imprimeur*, et a participé à l'assemblée générale annuelle de l'AAGQ.
- Le Comité était présent au Salon Éducation Formation Emploi à la Place Bonaventure auquel plus de 75 personnes représentant l'industrie ont assuré l'animation du stand. Il a aussi assuré une présence au colloque annuel de l'Ordre des conseillères et conseillers en orientation et des psychoéducatrices et psychoéducateurs du Québec, au Salon Formation Emploi au Palais des Congrès ainsi qu'aux portes ouvertes des collèges Ahuntsic et Montmorency.
- Les efforts de promotion du CSMO ont aussi visé un rapprochement en présentant l'organisation à d'autres associations de l'industrie ainsi qu'à des entreprises, dont entre autres :
 - l'Association canadienne de l'emballage;
 - la présentation du CSMO et du Système d'évaluation et de reconnaissance des compétences des personnes en emploi (SERCPE) aux membres délégués du Syndicat international des communications graphiques (SICG), du local 555, de la FTQ;
 - la présentation du guide de gestion de la formation *Comment réaliser un projet de formation* auprès d'un groupe de six personnes du SICG, du local 409 M, de Québec;
 - la présentation du CSMO et du carnet d'apprentissage *Pressier en flexographie* à environ 160 personnes de l'Association québécoise de flexographie, en collaboration avec Emploi-Québec;
 - la présentation du CSMO-CGQ et des produits aux conseillères du service aux entreprises du Bureau régional d'Emploi-Québec de Chaudière-Appalaches;
 - l'organisation de visites d'entreprises : Interglobe Beauce, du Groupe Transcontinental à une dizaine de conseillers d'Emploi-Québec de la région Chaudière-Appalaches et Imprimerie Quebecor Montréal à plus de 35 conseillères et conseillers d'Emploi-Québec.
- Le Comité a utilisé la publicité pour se faire connaître notamment par la parution d'une bande publicitaire dans une section du journal *Les Affaires* lors de la Semaine des artisans des arts graphiques de Montréal et par la parution d'un publiereportage dans un bulletin d'information de l'Association québécoise de l'information scolaire et professionnelle, ainsi que dans le guide *100 carrières de la culture* et *Les carrières d'avenir 2002* des Éditions Jobboom.
- Le Comité a fait une campagne publicitaire du site Internet du CSMO par l'intermédiaire des journaux hebdomadaires régionaux.
- Pour promouvoir l'industrie et sa main-d'œuvre, le Comité a réalisé deux numéros du bulletin *In Folio*, dont chaque parution est diffusée à 4 000 exemplaires.

Identifier les besoins en développement de la main-d'œuvre et mettre en œuvre des plans d'action ou de formation

- Le Comité a amorcé une étude de faisabilité sur la mise en place du SERCPE.
- Le CSMO a réalisé une étude sur les tendances dans le domaine de la finition reliure et des procédés complémentaires, des domaines dans lesquels la main-d'œuvre fait cruellement défaut. Les résultats du sondage ont été soumis à plus d'une vingtaine de personnes lors d'une journée de consultation de l'industrie.

- Le Comité est intervenu pour la réalisation d'une étude intitulée *Diagnostic sur le procédé de presse numérique*.

Comité sectoriel de main-d'œuvre de la chimie, de la pétrochimie et du raffinage

Faits saillants

L'année 2001-2002 a permis de parachever de nombreux dossiers et activités. La production et l'édition dans les deux langues officielles d'un cédérom interactif ainsi que l'édition en français d'un guide de la formatrice ou du formateur et d'un manuel d'apprentissage à l'intention des préposées et des préposés à la production de la peinture; la production et l'édition d'un cédérom interactif sur l'utilisation sécuritaire des camions aspirant à vide; l'édition d'un guide méthodologique et de neuf grilles d'analyse qualitative et quantitative de développement des compétences; la mise en ligne du site Internet; la production des normes professionnelles des mécaniciennes et des mécaniciens de machines fixes et le dépôt d'une analyse des besoins de main-d'œuvre et de formation dans l'industrie sont autant de réalisations du Comité.

Développer la formation continue dans les entreprises et identifier les compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre

- Poursuite des travaux de la table de concertation pour l'élaboration des normes professionnelles des mécaniciennes et des mécaniciens de machines fixes dans le cadre d'un projet expérimental de la Commission des partenaires.
- Rédaction et dépôt du rapport final des travaux de la table de concertation pour l'élaboration des normes professionnelles des mécaniciennes et des mécaniciens de machines fixes. Diffusion à la Commission des partenaires, aux représentantes et aux représentants des entreprises et des associations de travailleuses et de travailleurs issus de la table de concertation, ainsi qu'aux membres du conseil d'administration. Création d'un comité de suivi concernant la poursuite des travaux sur le développement des compétences et la qualification des mécaniciennes et des mécaniciens de machines fixes.
- En partenariat avec l'Association pour le développement de l'industrie chimique du Québec, création d'un sous-comité afin de définir les besoins en développement des compétences du personnel travaillant en chimie de formulation. Le sous-comité a déterminé des lacunes en formation initiale chez les techniciennes et les techniciens, les chimistes et les ingénieures et les ingénieurs chimistes, et a exploré des avenues de modifications de programmes ou de formation continue des collèges d'enseignement ou des universités.

Identifier les besoins spécifiques en matière de gestion des ressources humaines

- Poursuite des travaux et dépôt d'une étude sur les besoins de main-d'œuvre et de formation chez les entreprises de 50 travailleuses et travailleurs et plus. Analyse des résultats de l'étude sur les besoins de main-d'œuvre et élaboration de mesures à prendre pour pallier la pénurie anticipée de techniciennes et de techniciens de procédés chimiques et de tuyauteuses et de tuyauteurs industriels.
- En partenariat avec l'Association pour le développement de l'industrie chimique du Québec, étude de faisabilité d'un projet de portail de gestion des processus de recrutement en chimie et en pétrochimie. Présentation du projet au Comité des projets majeurs et identification de trois niveaux de collaboration.
- Début des travaux sur l'élaboration du profil des techniciennes et des techniciens de procédés chimiques dans la grande et la petite entreprise.

Élaborer des mesures pertinentes visant la stabilisation de l'emploi et la réduction du taux de chômage

- Mise en place d'un outil transactionnel permettant aux entreprises et aux travailleuses et travailleurs d'afficher les offres et les demandes d'emploi.
- En partenariat avec le Petroleum Services Association of Canada, organisation d'une campagne de recrutement pour l'industrie d'extraction du pétrole.

Assurer la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleuses et travailleurs du secteur

- Conception et mise en service d'un site Internet interactif et conception et mise en service d'un babillard électronique.
- Édition d'une brochure de six pages relative aux entreprises et envoi aux 450 entreprises du secteur.
- En partenariat avec l'Institut de chimie et de pétrochimie, achat d'espaces publicitaires pour faire la promotion des techniciennes et des techniciens de procédés chimiques à des endroits stratégiques du réseau souterrain de la Société des transports de Montréal (10 stations de métro placardées et ayant pour résultat une augmentation de 35 % des inscriptions) ainsi que la publication d'un article (8 pages) et l'achat d'un encart publicitaire dans les revues spécialisées (ayant pour résultat une augmentation de 35 % des inscriptions).
- Entrevue et publication d'un article au journal *Les Affaires* sur la pénurie de main-d'œuvre prévue dans le secteur.
- En partenariat avec l'Institut de chimie et de pétrochimie, début des travaux pour la réalisation d'une vidéo, d'un cédérom interactif et de vidéoclips sur le site Internet de l'Institut et du Comité.
- Représentation du secteur aux réunions du conseil d'orientation de l'Institut de chimie et de pétrochimie du collège Maisonneuve (sept rencontres).
- Coordination de la table de concertation multisectorielle des représentantes et représentants des mécaniciennes et des mécaniciens de machines fixes (cinq rencontres et quinze participantes et participants par rencontre).
- Participation au Comité de formation et de main-d'œuvre de l'Association pour le développement de l'industrie chimique du Québec.
- Participation au forum de l'industrie chimique (rencontre de 100 représentantes et représentants d'entreprises).
- Présence à l'ouverture officielle du Centre local d'emploi d'Hochelaga-Maisonneuve.
- Participation à l'assemblée annuelle de l'Association québécoise de l'industrie de la peinture et du revêtement (rencontre de 38 représentantes et représentants d'entreprises).
- Élaboration sur le site Internet d'un centre de documentation propre au secteur.

Identifier les besoins en développement de la main-d'œuvre et mettre en œuvre des plans d'action ou de formation

- En partenariat avec l'Association pour le développement de l'industrie chimique du Québec, réalisation d'une étude sur les besoins de formation en gestion environnementale et production d'un programme d'études.
- En partenariat avec l'Association québécoise de l'industrie de la peinture et du revêtement, réalisation et édition d'un guide de la formatrice ou du formateur, d'un manuel d'apprentissage, de 40 transparents et d'un cédérom interactif pour la formation des préposées et des préposés à la production de la peinture.
- En partenariat avec l'Association québécoise de l'industrie de la peinture et du revêtement, réalisation et édition d'une version anglaise du cédérom interactif pour la formation des préposées et des préposés à la production de la peinture.
- Réalisation et édition d'un cédérom interactif sur l'utilisation sécuritaire des camions aspirants.
- Formation de plus de 3 000 personnes au programme de certification en sécurité industrielle pour le personnel contractuel. Réappropriation de la formation en février 2002.
- En partenariat avec l'Association canadienne des fournisseurs de produits sanitaires, réalisation d'une étude sur les besoins de formation des travailleuses et des travailleurs de ce secteur.
- En partenariat avec l'Association pour le développement de l'industrie chimique du Québec, réalisation d'une étude sur les besoins de formation en gestion environnementale.
- En partenariat avec l'Institut canadien des produits pétroliers, formation de plus de 800 conductrices et conducteurs au programme de certification des conductrices professionnelles et conducteurs professionnels transportant des produits pétroliers.
- Conception et mise en service d'un répertoire de ressources de formation. Communication avec plus de 500 formatrices et formateurs pour la création de la base de données.
- En partenariat avec l'Association québécoise de l'industrie de la peinture et du revêtement, rencontre de 38 entreprises québécoises et de 20 entreprises ontariennes pour l'offre de formation à l'intention des préposées et des préposés à la production de la peinture.
- Édition et impression du guide méthodologique sur l'analyse qualitative et quantitative de diagnostic des besoins de formation et de développement des compétences.
- Édition et impression de neuf grilles d'analyse qualitative et quantitative de diagnostic des besoins de formation et de développement des compétences pour les métiers d'électricienne et d'électricien, de technicienne et de technicien en instrumentation, de mécanicienne industrielle et de mécanicien industriel, de tuyauteuse industrielle et de tuyauteur industriel, de mécanicienne et de mécanicien de machines fixes, de technicienne et de technicien de procédés chimiques, de technicienne et de technicien de laboratoire, de soudeuse et de soudeur, et de cadre de premier niveau.
- Signature d'une entente de principe avec le Southern Alberta Institute of Technology (SAIT) pour l'édition et la distribution du matériel didactique en langue française des quatre classes de qualification des mécaniciennes et des mécaniciens de machines fixes.

Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques

Faits saillants

Le Comité a effectué, avec le soutien de PharmaVision et de BioQuébec, une enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de perfectionnement. Il a mis en ligne son site Internet. Le Comité était présent au Salon Éducation Formation Emploi, au Salon des conseillers en orientation et au colloque de l'AQISEP. Il a préparé deux guides sur la santé et la sécurité au travail en laboratoire.

Développer la formation continue dans les entreprises et identifier les compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre

- Une rencontre a eu lieu avec le sous-ministre adjoint à la formation professionnelle et technique au ministère de l'Éducation (MEQ), où des représentantes et représentants de neuf entreprises ont fait valoir la pertinence d'un complément d'analyse des professions reliées à la fabrication de produits pharmaceutiques. Un consultant a été mandaté pour effectuer cette analyse de situation de travail.

Identifier les besoins spécifiques en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail

- Au début de l'année 2001-2002, le Comité a organisé un groupe de discussion (*focus group*) portant sur les besoins de perfectionnement des ressources humaines des entreprises en biotechnologie. Neuf entreprises ont participé à cet exercice de réflexion.

Assurer la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleuses et travailleurs du secteur

- La synergie et le partenariat sont essentiels à la réalisation d'activités. Ainsi, quatre rencontres ont eu lieu avec le Forum Développement, un regroupement de formateurs d'entreprises pharmaceutiques. Pour répondre à un besoin exprimé, le Comité a produit une version adaptée (en français) des modules de formation sur les bonnes pratiques de fabrication (BPF), disponible sur cédérom. Ces outils ont été utilisés pour former plus de 50 travailleurs. Une promotion est en marche auprès des plus petites entreprises pharmaceutiques, notamment les compagnies génériques, afin qu'elles emboîtent le pas.
- Afin d'informer les jeunes, mentionnons la participation du Comité à divers salons portant sur la formation et les perspectives de carrière :
 - le Salon Éducation Formation Emploi, où 24 participants de l'industrie ont été présents à tour de rôle durant les 4 jours de la manifestation et où le Comité a remis près de 1 000 brochures d'information.
 - le Salon des conseillers en orientation, où environ 400 brochures ont été remises aux participants.
 - le colloque de l'AQISEP, où le Comité a remis environ 200 brochures.

- Le Comité a procédé, au cours de l'année, à un envoi postal de 500 brochures dans le réseau de l'enseignement et des carrefours jeunesse-emploi (CJE).
- De même, trois rencontres de concertation ont eu lieu avec Pharmavision Québec, ce qui a facilité la participation des entreprises au Salon Éducation Formation Emploi.
- Le site Internet du Comité a été mis en ligne au printemps 2001. Le site donne de la visibilité au Comité et un rayonnement plus grand auprès des internautes. De plus, la plupart des documents produits peuvent être téléchargés à partir du site.
- Le *Guide de stage* a fait l'objet d'une mise à jour au cours de l'hiver. Les diverses formules de stages et les subventions qui s'y rattachent, selon le cas, y sont abordées.

Identifier les besoins en développement de la main-d'œuvre et mettre en œuvre des plans d'action ou de formation

- Un projet pour concevoir des outils d'évaluation des compétences de base des travailleuses et des travailleurs en lecture et en mathématiques et, subséquemment, pour donner la formation requise pour combler les lacunes observées, a été financé par le Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO). Des validations ont été effectuées auprès de sept entreprises du secteur pharmaceutique. Douze personnes ont participé jusqu'à maintenant à cette activité de formation.
- Le Comité a organisé une formation sur la gestion de projet de recherche. Là encore, les contenus ont été validés par des spécialistes de l'industrie qui ont permis leur adaptation. Huit personnes ont participé à cette formation s'adressant à des chercheuses et des chercheurs ayant à gérer des projets de recherche.
- Une enquête sur les besoins de main-d'œuvre et sur les besoins de perfectionnement a été réalisée l'automne dernier. Elle a été menée conjointement par Pharmavision et BioQuébec. Soixante-seize entreprises y ont répondu, soit un taux de réponse de près de 50 %. Le rapport des résultats a été rédigé en versions synthèse et détaillée. Ces rapports ont été diffusés par la poste auprès de 250 entreprises du secteur.

Comité sectoriel de main-d'œuvre de la plasturgie (PlastiCompétences)

Faits saillants

En 2001-2002, PlastiCompétences, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites, a consenti de nombreux efforts dans l'actualisation de l'information sur l'emploi et consolidé les partenariats avec les partenaires privés et publics du secteur. Le Comité a également jeté les bases d'un plan de communication visant à faire connaître le secteur, les emplois qui y sont disponibles et les programmes d'études qui y mènent en publiant notamment une nouvelle fiche sur les carrières de l'industrie et en participant aux principaux salons sur l'emploi et la formation.

Développer la formation continue dans les entreprises et identifier les compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre

- Promotion du régime de qualification en conduite et réglage de machines à mouler auprès des entreprises du secteur.
- Validation finale des profils de compétences pour le procédé d'extrusion de pellicules et de feuilles minces. Ces profils, qui définissent 7 emplois, 19 fonctions de travail et 67 champs de compétences, ont été élaborés grâce à une subvention du Fonds national de formation de la main-d'œuvre.
- Élaboration et validation finale de profils de compétences pour le procédé de thermoformage. Ces profils, qui définissent 9 emplois, 30 fonctions de travail et 102 champs de compétences, ont été élaborés grâce à une subvention du Fonds national de formation de la main-d'œuvre.
- Début de l'implantation des profils de compétences dans les huit entreprises ayant participé à leur élaboration et production d'un guide sur l'utilisation des profils de compétences comme outil d'identification des besoins de formation de la main-d'œuvre.
- Collaboration aux travaux du MEQ pour la révision du Programme de techniques de génie industriel.
- Recrutement d'entreprises pour la validation des orientations des programmes d'études en outillage et en fabrication de moules.
- Réalisation de suivis sur les travaux de révision des programmes du ministère de l'Éducation (MEQ) de mise en œuvre des matériaux composites, de techniques de transformation des matières plastiques et de techniques de mise en œuvre des matériaux composites.

Élaborer des mesures pertinentes visant la stabilisation de l'emploi et la réduction du taux de chômage

- Animation du mécanisme de signalement de main-d'œuvre disponible à l'emploi dans le secteur par l'envoi de cinq versions du Centre de référence. Au total, quelque 150 personnes ont été inscrites comme étant disponibles pour travailler dans le secteur, certaines par le biais de comités de reclassement. Le Centre de référence sera graduellement intégré au site Internet du Comité.

Prendre en compte les problématiques des clientèles cibles

- Appui aux projets de formation en conduite et en réglage de machines à mouler destinés aux femmes immigrantes.
- Évaluation d'une intervention et définition d'un projet pilote sur la francisation des milieux de travail en collaboration avec le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI).

Assurer la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleuses et travailleurs du secteur

- Conception, en partenariat avec le MEQ et les centres de formation professionnelle et technique du secteur, d'une brochure promotionnelle sur les carrières de l'industrie des plastiques et des composites. Distribution de quelque 20 000 exemplaires de cette publication aux conseillères et aux conseillers d'orientation, aux établissements d'enseignement actifs dans le secteur, aux centres locaux d'emploi, aux centres locaux de développement, aux carrefours jeunesse-emploi, aux centres de réinsertion en emploi et aux entreprises du secteur.
- Diffusion, à près de 800 exemplaires, d'une synthèse d'un colloque tenu avec les représentants du secteur. Le thème de ce colloque : « Les pénuries de main-d'œuvre qualifiée dans l'industrie des plastiques, mythe ou réalité? »
- Mise en ligne du site Internet du Comité.
- Participation aux travaux du conseil d'administration du Centre de développement professionnel en caoutchouc et plastique de la Commission scolaire des Sommets et aux travaux du conseil d'établissement de l'École des métiers du sud-ouest de Montréal de la Commission scolaire de Montréal.
- Présidence du conseil d'établissement du Centre sectoriel des plastiques de la Commission scolaire de la Côte-du-Sud.
- Participation aux réunions du Comité de direction de l'Association canadienne de l'industrie des plastiques et au sous-comité de travail du Conseil sectoriel canadien des plastiques visant la promotion des carrières du secteur.
- Participation au Salon Éducation Formation Emploi (Montréal), au Salon Éducation Emploi (Québec) et au congrès de l'Ordre des conseillères et conseillers en orientation. De plus, participation aux Journées-carrières de quelques établissements d'enseignement et à la journée rencontre des conseillères et conseillers d'orientation du collège Ahuntsic.

Identifier les besoins en développement de la main-d'œuvre et mettre en œuvre des plans d'action ou de formation

- Réalisation de l'Enquête sur les caractéristiques et les besoins de formation de la main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites. Réalisée auprès des organisations de 10 travailleuses et travailleurs et plus, l'enquête a permis de réaliser plus de 164 entrevues en entreprises. Les participants à l'enquête comptaient pour 51 % des entreprises et 67 % de la main-d'œuvre totale du secteur.

- Organisation et diffusion d'une activité de formation en assistance professionnelle et en supervision, reliée à l'Enquête sur les caractéristiques et les besoins de formation de la main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites. Cette activité a été organisée auprès de 62 personnes issues de 26 entreprises différentes et réparties en 5 groupes, et ce, dans autant de régions. Elle comportait 35 heures de formation (pour un total de 2 170 heures). De plus, une activité de formation de formatrices et formateurs a été offerte à 44 personnes issues de 26 entreprises différentes et réparties en 4 groupes, et ce, dans autant de régions. Elle comportait 35 heures de formation (pour un total de 1 540 heures). Ces activités ont été subventionnées en partie par le Fonds national de formation de la main-d'œuvre.
- Réalisation, en collaboration avec la Commission scolaire de Montréal (CSDM), d'une analyse de situation de travail auprès de dix opératrices et opérateurs de machines de transformation des matières plastiques. Cette analyse a été suivie par l'élaboration d'un projet de formation de courte durée visant l'acquisition de compétences fonctionnelles sur les matières plastiques et les procédés de transformation, et par l'analyse des possibilités d'adaptation de programmes d'études existants pour répondre aux besoins de formation.
- Réalisation d'un sondage sur les besoins de main-d'œuvre des entreprises d'extrusion-gonflage et participation active à la conception, par la CSDM, d'un programme de formation pour les opératrices et les opérateurs d'extrudeuses de pellicules.
- Réalisation d'une enquête salariale visant à documenter les pratiques de rémunération des entreprises du secteur et à établir la position concurrentielle de la plasturgie par rapport à d'autres secteurs industriels.
- Élaboration d'un guide sur le processus de gestion de la formation adapté au secteur et destiné aux gestionnaires des ressources humaines, de la production et du contrôle financier des entreprises de l'industrie.
- Coordination d'une rencontre de validation, par des représentants du secteur, d'une enquête du Conseil sectoriel canadien des plastiques.
- Participation aux travaux du comité d'organisation d'Expoplast, l'exposition industrielle propre aux plastiques qui se tiendra à la Place Bonaventure, pour laquelle le Comité organise un programme d'activités pour les étudiantes et les étudiants.
- Signature d'une entente avec l'Association canadienne de l'industrie des plastiques portant sur la distribution d'outils de formation multimédias produits par une entreprise anglaise, Polymer Training.

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du caoutchouc du Québec

Faits saillants

Le Comité a coordonné, adapté et diffusé des activités de formation générale et sur mesure, analysé et prévu des activités adaptées selon les résultats du rapport final des besoins de l'industrie, mis sur pied le Régime de qualification pour les opératrices et les opérateurs de machines à transformer le caoutchouc (presses/moules), effectué la gestion et la mise à jour du site Internet, effectué la promotion de l'industrie du caoutchouc auprès des clientèles du marché du travail et les établissements publics d'enseignement et, enfin, conceptualisé et publié des bulletins d'information.

Développer la formation continue dans les entreprises et identifier les compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre

- Trente-sept activités de formation générale sur la transformation des caoutchoucs, d'une durée de six heures, ont été tenues pour les travailleuses et les travailleurs de l'industrie. Elles se sont déroulées au Centre de développement professionnel en caoutchouc et plastique de Magog. Au total, 390 travailleuses et travailleurs et 34 entreprises de 10 régions différentes se sont prévalus de ces activités de formation continue. L'évaluation faite par les personnes participantes a été excellente, avec un taux de satisfaction de 93 %.
- Le Comité a procédé à l'analyse des besoins et à la production d'un régime de qualification pour les opératrices et les opérateurs de presses/moules de l'industrie. Ce projet a été réalisé en collaboration avec la direction de l'apprentissage d'Emploi-Québec.

Élaborer des mesures pertinentes visant la stabilisation de l'emploi et la réduction du taux de chômage

- Promotion des carrières et métiers du secteur, ainsi que du diplôme d'études professionnelles (DEP) en conduite et réglage de machines à mouler le caoutchouc et le plastique de Magog, auprès de l'Ordre des conseillères et conseillers en orientation du Québec, des carrefours jeunesse-emploi (CJE), des universités de Montréal (Polytechnique), de Sherbrooke, de Laval, du Québec à Trois-Rivières (journées carrières), des cégeps de Montmorency, de la région de l'Amiante, de Limoilou, de Lévis-Lauzon, de Valleyfield, de Sherbrooke, de Saint-Jean-sur-Richelieu et d'Ahuntsic, et ce, afin de combler les besoins urgents de main-d'œuvre qualifiée en entreprise.
- Promotion intensive de la rubrique Offres et demandes d'emploi du site Internet du Comité afin de recruter des personnes qualifiées. Près de 150 personnes et 20 employeurs se sont prévalus de ce service au cours de cette année, et près de 15 personnes se sont trouvé un emploi dans le secteur.

Assurer la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleuses et travailleurs du secteur

- Publication et diffusion de deux numéros du bulletin d'information *L'Hévée*, avec un tirage de 400 exemplaires, et diffusion de la brochure promotionnelle sur l'industrie réalisée en juin 2000 par Jobboom. Ces documents ont été distribués à l'ensemble de l'industrie et auprès de certains partenaires du marché du travail.

- Promotion des contenus du nouveau site Internet auprès de l'industrie et des partenaires du marché du travail : mission, objectifs, l'industrie, services d'assistance en formation, plans d'action, activités et nouvelles, matériel pédagogique, programmes de formation, offres de stagiaires aux entreprises, foire aux questions interactives, autres sites, offres et demandes d'emploi, banques de ressources en formation et expertise conseil.
- Diffusion de cinq cédéroms de formation interactive auprès des entreprises du secteur par l'intermédiaire du site Internet du Comité : conduite de chariot élévateur, SIMDUT, cadernassage, TMD et production industrielle des caoutchoucs.
- Soutien et représentation sectorielle du Comité lors de quatre rencontres du comité de direction de l'Association des élastomères du Québec, de quatre rencontres du conseil d'administration du Centre de développement professionnel en caoutchouc et plastique de la Commission scolaire des Sommets et de deux rencontres portant sur le projet de mise en œuvre du Centre intégré en plasturgie et caoutchouc de Magog.
- Élaboration et publication d'un publiportage intitulé *L'industrie du caoutchouc au Québec... un secteur en pénurie de main-d'œuvre qualifiée*. Ce document traite notamment de l'avenir du marché du travail dans ce secteur et du cheminement professionnel pour y travailler.

Identifier les besoins en développement de la main-d'œuvre et mettre en œuvre des plans d'action ou de formation

- Réalisation d'entrevues individuelles auprès de gestionnaires en ressources humaines et/ou en gestion de la formation, afin d'analyser et de déterminer leurs besoins en main-d'œuvre et en formation pour ainsi répertorier les activités et les actions jugées prioritaires au plan d'action 2002-2003 du Comité. Rédaction d'un rapport d'enquête sur les besoins en main-d'œuvre et en formation, suivi et soutien auprès des entreprises concernant leurs besoins en main-d'œuvre et en formation. Des 149 entreprises répertoriées, 52 ont été visitées, représentant 10 059 travailleuses et travailleurs sur un total de 12 925.

Comité sectoriel de main-d'œuvre de la sidérurgie

Faits saillants

Le Comité sectoriel de la sidérurgie du Québec a effectué une démarche de remise en question et de réorientation en 2001-2002. Entre les mois de mai 2001 et de mars 2002, le Comité sectoriel a dû gérer lui-même les différents dossiers, en l'absence de direction générale. À cet égard, le conseiller à l'intervention sectorielle affecté au CSSQ a pris la relève et a coordonné l'ensemble des activités, en plus de voir à la gestion des dossiers administratifs, secondé par la secrétaire du Comité. Les membres du conseil d'administration ont entrepris une profonde réflexion concernant l'avenir du Comité sectoriel et leur désir d'y poursuivre leur implication. Les circonstances ont fait en sorte que quelques départs ont aussi eu lieu au sein des membres du C. A. et que des nouveaux venus s'y sont joints à titre de représentants patronaux et syndicaux. Cette nouvelle équipe, après plusieurs rencontres, a donc décidé d'aller de l'avant, de maintenir le Comité sectoriel et de le doter d'une nouvelle direction générale.

Développer la formation continue dans les entreprises et identifier les compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre

- Le Comité a collaboré avec le ministère de l'Éducation (MEQ) pour l'élaboration du programme d'attestation d'études collégiales en sidérurgie et celui d'attestation de spécialisation professionnelle en soudage-tuyautage.
- Formation de 20 personnes dans le cadre de l'attestation de formation professionnelle en tuyautage-soudage.
- Révision du contenu de formation de l'AEC en sidérurgie.

Assurer la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleuses et travailleurs du secteur

- L'élaboration d'une stratégie de promotion et de communication.
- Production d'une première pochette relative aux entreprises, intégrant quelques feuillets informatifs sur l'intervention sectorielle, l'industrie de la sidérurgie et les caractéristiques de sa main-d'œuvre.
- Les activités du Comité d'aide au reclassement sectoriel, menées conjointement avec le Comité sectoriel de la fabrication métallique industrielle, se sont poursuivies au cours de l'année, particulièrement dans le dossier des personnes mises à pied chez Robert Mitchell inc.

Comité sectoriel de la main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle

Faits saillants

L'Observatoire sectoriel des emplois et des compétences (OSEC), qui est au cœur des activités du CSMOFMI, est aujourd'hui solidement implanté. Quatre tables sectorielles (tôlerie de précision, moules-matrices-outils, tôle forte et charpente métallique et ateliers d'usinage) ont été mises sur pied jusqu'à maintenant. L'enquête sur les emplois, les effectifs et les salaires dans l'industrie de la tôlerie de précision, amorcée l'an passé, s'est conclue avec la publication du document intitulé *Carte des emplois, analyse des effectifs et fiches de « benchmarking » sur les salaires pour l'industrie de la tôlerie de précision*, qui a été fort bien reçu tant par les représentants de l'industrie que par les intervenants du monde de l'éducation et de l'emploi. Au cours de l'année 2001-2002, l'enquête a également été menée à terme dans le secteur de la tôle forte et de la charpente métallique, et les travaux ont commencé dans le domaine des ateliers d'usinage. Au cours de l'année 2001-2002, le CSMOFMI a également mis de l'avant une stratégie promotionnelle d'envergure, qui s'échelonne sur deux ans, dans le but de promouvoir les métiers de la fabrication métallique industrielle auprès des jeunes et des personnes en réorientation de carrière. Des outils promotionnels de qualité ont été produits et des mécanismes pour favoriser la concertation de tous les acteurs du milieu ont été mis sur pied.

Développer la formation continue dans les entreprises et identifier les compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre

- Dans le cadre de la révision des programmes d'attestation de spécialisation professionnelle (ASP) en fabrication de moules, matriçage et outillage du ministère de l'Éducation du Québec (MEQ), publication et diffusion par la Table sectorielle moules-matrices-outils d'un avis au MEQ intitulé *L'avenir des programmes d'études en fabrication de moules, matriçage et outillage dans les commissions scolaires du Québec*. De plus, le Comité du CSMOFMI a participé aux séances de validation des trois projets de formation du MEQ (fabrication de moules, matriçage, outillage).
- Participation du CSMOFMI à l'élaboration d'un nouveau carnet d'apprentissage pour le métier de soudeuse et soudeur, pour le programme d'apprentissage en milieu de travail d'Emploi-Québec.

Identifier les besoins spécifiques en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail

- Élaboration de fiches de « benchmarking » sur les salaires des emplois de l'industrie de la tôle forte et de la charpente métallique.
- Projet pilote de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre d'expérience âgée de 50 ans et plus dans la fabrication métallique industrielle. Pour ce faire, une enquête sur les pratiques de gestion prévisionnelle et les enjeux de travail reliés au vieillissement de la main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle, de même qu'une enquête sur les pratiques de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre d'expérience à l'étranger ont été réalisées. L'évaluation des besoins a été faite. Le choix des mesures d'intervention et leur mise en œuvre ont été réalisés.

Assurer la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleuses et travailleurs du secteur

- À la suite de l'enquête sur les emplois, les effectifs et les salaires dans l'industrie de la tôlerie de précision, le Comité a publié le document *Carte des emplois, analyse des effectifs et fiches de « benchmarking » sur les salaires pour l'industrie de la tôlerie de précision*.

- Dans le cadre de l'élaboration d'une stratégie promotionnelle du Comité s'échelonnant sur deux ans, ce dernier a développé un partenariat avec les commissions scolaires et l'industrie. Il a aussi produit un cédérom sur les métiers de la fabrication métallique industrielle et des affiches de promotion des métiers de matriceuses et matriceurs, de moulistes et d'assembleuses et assembleurs.
- Publication et diffusion des résultats de l'Enquête sur le recrutement et la formation dans la fabrication métallique industrielle.
- Publication du *Guide pour l'établissement d'un programme d'équité salariale dans le cadre de la Loi sur l'équité salariale*, conjointement avec le CSMOIEÉ.
- Parution de trois numéros du bulletin *Liaison*.
- Participation du CSMOFMI au Salon Éducation Formation Emploi à Montréal.

Identifier les besoins en développement de la main-d'œuvre et mettre en œuvre des plans d'action ou de formation

- Formation de la Table sectorielle pour l'industrie de la tôle forte et de l'industrie de la charpente métallique, de même que de la Table sectorielle des ateliers d'usinage.
- Élaboration de la carte des emplois pour les industries de la tôle forte et de la charpente métallique, et validation de la carte par la Table sectorielle.

Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie électrique et électronique

Faits saillants

En collaboration avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la fabrication métallique industrielle, le Comité a élaboré un guide en matière d'équité salariale et a fait la promotion du secteur auprès des jeunes lors de journées des carrières. Il a aussi fait la promotion de son organisation grâce à des articles à l'effigie du Comité.

Identifier les besoins spécifiques en matière de gestion des ressources humaines ou d'organisation du travail

- En collaboration avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la fabrication métallique industrielle, le Comité a élaboré un guide pour les petites et moyennes entreprises en matière d'équité salariale. Ce document, conçu par un comité de travail composé de représentantes et représentants syndicaux et patronaux, sous l'égide de la firme AON, comporte deux parties : 1) les principales étapes à respecter pour l'établissement du programme d'équité salariale et 2) un questionnaire visant à analyser les exigences et les responsabilités des postes.

Assurer la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleuses et travailleurs du secteur

- À raison de 400 exemplaires par publication, le Comité publie 5 fois par année le *Bulletin au courant*. L'information transmise permet aux lecteurs de connaître les activités en cours et de mieux comprendre le rôle que joue le Comité au sein de l'industrie.
- La revue de presse, qui regroupe des nouvelles d'actualité sur le secteur et la gestion des ressources humaines, accompagne l'envoi du bulletin. La revue est un outil d'information efficace et actuel.
- Le site Internet du Comité a connu une importante mise à jour. La métamorphose du site a permis une mise à jour constante, une image plus dynamique et un contenu plus varié.
- Promotion du Comité auprès d'entreprises grâce à des articles de promotion à l'effigie du Comité sectoriel, représentatifs de ses secteurs d'activité : verres à eau (hydroélectricité), calculatrices (électronique), affiches publicitaires (image de l'industrie) et sous-verres (indiquent la nouvelle adresse et le site Internet). Ces objets promotionnels renforcent le rôle et l'image du Comité sectoriel au sein des activités des entreprises.
- Le Comité a publié quatre articles relatifs à l'industrie dans la revue CHOC. Cette dernière est diffusée à chaque trimestre par l'Association de l'industrie électrique du Québec (AIEQ) et joint une clientèle d'entreprises.
- Pour faire suite à la première fiche sur les technologues en génie électrique, le Comité sectoriel a procédé à la production de deux autres fiches techniques sur les métiers d'ingénieure et ingénieur en électricité et de technologue en électronique industrielle. Le CSMOIEÉ a recruté quelques commanditaires pour ce projet : l'Ordre des ingénieurs du Québec, l'Ordre des technologues professionnels du Québec, l'École des technologies supérieures, et l'École polytechnique, TecSult ainsi que H Power. Au total, 20 000 fiches ont été produites dont 10 000 ont été distribuées dans le réseau scolaire du Québec auprès des conseillères et des conseillers en orientation et dans l'ensemble des centres de recherche d'emploi et les carrefours jeunesse-emploi.

- Le Comité avait un stand au Salon Éducation Formation Emploi, à la Place Bonaventure, afin de faire la promotion des métiers du secteur. Plusieurs entreprises ont participé et collaboré à la promotion des métiers : Hydro-Québec, SNC-Lavalin, Siemens, Câbles et systèmes Pirelli inc., GE Hydro et l'Institut Teccart.
- Le Comité a participé aux journées des carrières de l'École polytechnique et de l'École de technologie supérieure. Lors de ces journées, le Comité a rejoint 2 200 étudiantes et étudiants en présence de 8 entreprises.
- Le Comité a aussi participé à la Journée carrière du collège Ahuntsic. Ensemble, le Comité et les étudiantes et étudiants en électronique industrielle du collège ont discuté avec les jeunes du secondaire venus visiter l'établissement, à la recherche d'une formation. Le Comité en a profité pour distribuer 150 fiches des Éditions Jobboom.
- Le Comité a été invité par l'école Dalbé-Viau à présenter les perspectives d'avenir de l'industrie électrique et électronique. Une présentation sur l'industrie a été spécialement conçue pour des jeunes de la 4^e secondaire inscrits à un programme d'exploration professionnelle.
- Le Comité a été invité à participer à un colloque sous forme de rallye, sur les carrières en sciences et technologies pour les jeunes de 4^e secondaire de la Rive-Sud, en face de Montréal. L'événement avait pour but de mieux informer les jeunes sur les possibilités de carrières dans divers secteurs des sciences et surtout d'accroître leur intérêt. Le CSMOIEÉ, accompagné d'une ingénieure civile d'Hydro-Québec qui se spécialise dans le transport d'énergie dans les pylônes, en a profité pour distribuer 90 fiches des Éditions Jobboom.
- Dans le but d'augmenter le nombre de gens susceptibles de s'intéresser aux carrières de l'industrie électrique et électronique, le Comité produit une trousse de promotion des métiers s'adressant aux jeunes du secondaire. La trousse est composée de cinq documents complémentaires : un livret de description des métiers, un guide d'animation pour les enseignantes et les enseignants, un feuillet d'autoévaluation, un cédérom de jeux interactifs et trois fiches de promotion des carrières.

Identifier les besoins en développement de la main-d'œuvre et mettre en œuvre des plans d'action ou de formation

- Le Comité a mandaté la firme de services aux entreprises, Pointe-de-l'Île, pour la réalisation d'une analyse des besoins de formation pour trois entreprises du secteur, soit Alcan, Nexans Canada inc. et Câbles et systèmes Pirelli inc.
- Les entreprises ne disposent actuellement pas de données suffisantes pour leur permettre d'évaluer adéquatement les conséquences de ces emplois vulnérables sur le plan du recrutement par rapport à une future relève en voie de terminer sa formation. L'étude effectuée par Jobboom, Analyse du marché de l'emploi québécois pour l'unité de recrutement, pour le compte d'Hydro-Québec, a été financée en partie par le Comité.
- Une étude sur le secteur de la microélectronique est en cours d'élaboration. Elle se veut un portrait du secteur de la microélectronique au Québec. En plus d'établir la corrélation entre l'offre de formation et les besoins de main-d'œuvre du secteur, le Comité souhaite également établir une typologie des entreprises afin de réaliser un répertoire précis du secteur. Cette étude est menée en partenariat avec la Table métropolitaine, la Direction régionale de Montréal d'Emploi-Québec, TECHNOCompétences et le ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC).

Comité sectoriel de la main-d'œuvre aérospatiale au Québec (CAMAQ)

Faits saillants

L'industrie aérospatiale québécoise, bien que durement affectée en 2001, a continué à occuper une place de premier choix sur le marché international. Ce secteur est dans une période d'incertitude, mais la base industrielle demeure ferme, et les investissements majeurs en recherche et développement sont un gage de réussite pour l'avenir. L'industrie doit pouvoir continuer de compter sur les appuis des gouvernements canadien et québécois pour soutenir les efforts de recherche et de développement en regard de nouveaux produits, de nouveaux prototypes et d'installations plus performantes. Par ailleurs, l'un des défis majeurs des principaux fabricants, sans exclure la création de nouveaux emplois, consiste d'abord à maintenir les emplois déjà existants au Québec.

Développer la formation continue dans les entreprises et identifier les compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre

- Intervention, à titre de conseiller, pour la formation CATIA, la gestion de la production manufacturière, les techniques d'usinage, la programmation de différents types de machines à commande numérique, incluant les machines à mesurer par coordonnées, le traitement de surface et les essais non destructifs.
- Le CAMAQ a poursuivi ses efforts et ses représentations en vue de l'implantation d'un programme de formation en traitement de surface à l'École des métiers de l'aérospatiale de Montréal (ÉMAM).
- Dans le but de favoriser l'élaboration de stratégies efficaces pour répondre aux attentes du milieu industriel, le CAMAQ a facilité la collecte d'information, la tenue de rencontres et la négociation d'ententes pour permettre à l'ÉMAM d'être en mesure de relever ce défi. Une entente entre l'ÉMAM, Bombardier Aéronautique et le CAMAQ a favorisé un transfert de technologie, l'échange de matériel et le prêt de personnel. De plus, les partenaires ont poursuivi un vaste programme d'alternance travail-études, qui a permis le recrutement de nouveaux diplômés en quantité suffisante pour répondre aux besoins de l'industrie.
- Le CAMAQ a également continué avec ses partenaires ses efforts pour l'amélioration des programmes d'enseignement collégial et professionnel en participant aux activités des analyses de situations de travail (AST), en assurant le suivi et en validant les programmes parrainés par le MEQ. Les programmes d'outilleuses et outilleurs, de montage de câbles et de circuits, de techniques de gestion industrielle, de techniques de production manufacturière et de programmation de commandes numériques ont particulièrement retenu son attention.
- Le CAMAQ a poursuivi ses consultations pour évaluer les programmes au niveau du baccalauréat en génie. Il a également rencontré les représentants de Bombardier Aéronautique pour les programmes de génie mécanique et de génie électrique.

Identifier les besoins spécifiques en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail

- Le CAMAQ participe aux activités du Comité qualité de l'industrie aérospatiale géré par le ministère de l'Industrie et du Commerce. Ce Comité a pour objectif de soutenir et d'appuyer les entreprises manufacturières en aérospatiale dans leurs démarches de qualité et d'amélioration continue.

Prendre en compte les problématiques des clientèles cibles

- Cette année, le CAMAQ a consacré beaucoup d'énergie pour favoriser la collaboration entre les maisons d'enseignement et le secteur industriel, afin que les entreprises ne connaissent pas de pénuries de nouveaux diplômés. Ainsi, le décrochage scolaire, l'Opération retour à l'école, une collaboration plus grande entre les secteurs professionnel et technique, de même qu'une participation plus importante des femmes dans les programmes de formation technique et scientifique ont aussi été au cœur des priorités du Comité.
- Le CAMAQ poursuit ses discussions et ses représentations avec le Comité aviseur des femmes, le CAMO des personnes immigrantes ainsi que l'Association de la recherche industrielle du Québec, afin de les sensibiliser à la faible présence de filles et de femmes en sciences et en technologies, et pour travailler avec eux dans le but d'accroître cette représentation.
- Le CAMAQ a aussi collaboré avec le Conseil de développement de la Montérégie pour faire la promotion des femmes en aérospatiale.
- Pour une deuxième année, le CAMAQ a été un partenaire de la Fondation BEFA (bourses pour l'engagement féminin dans les affaires) et a participé à la remise des bourses 2001 à quatorze femmes.
- Sous les auspices de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain, le CAMAQ a lancé et financé en 1997 un programme d'interventions et de témoignages de gens d'affaires et de leaders syndicaux en milieu scolaire afin de prévenir le décrochage scolaire. Cette opération appelée « Retour à l'école » a permis à ce jour plus de 1 750 témoignages de dirigeants d'entreprises et syndicaux auprès de quelque 55 000 jeunes.
- Le CAMAQ a fait une présentation au Centre génération emploi sur les possibilités de faire carrière en aérospatiale. Trente-cinq nouvelles personnes immigrantes y assistaient.

Assurer la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleuses et travailleurs du secteur

- Le CAMAQ a contribué à l'implantation du Centre des technologies de fabrication de pointe en aérospatiale. Cette initiative est cruciale pour assurer la compétitivité de l'industrie aérospatiale et le développement de la technologie, particulièrement pour soutenir les premières étapes de la R-D et pour faciliter le transfert et la diffusion de la technologie dans les PME de ce secteur.
- Sur l'initiative du CAMAQ, deux bourses d'excellence sont offertes chaque année par le Fonds de recherche sur la nature et les technologies (FCAR) pour des études de cycle supérieur, dans le domaine de l'aérospatiale. Cette année encore, le CAMAQ a collaboré en siégeant au comité de sélection de ces boursiers.
- Le CAMAQ assume le secrétariat et la trésorerie du Comité industries/universités de la maîtrise en génie aéronautique et spatial (CIMGAS). De plus, au cours de la dernière année financière, le CAMAQ a assumé la gestion de l'annuaire des cours, de la banque de données sur chacune des personnes inscrites au programme, de la présentation de trois études de cas par les entreprises, du placement des stagiaires, de l'administration des sommes d'argent pour procéder aux remboursements des frais de déplacement interuniversité des personnes inscrites au programme. Pour l'année financière 2001-2002, 100 personnes étaient inscrites au programme.

- Le CAMAQ a collaboré activement à la création d'un consortium de recherche en aérospatiale (CQRIA) pour positionner le Québec par rapport à la concurrence internationale en aérospatiale. Ce consortium regroupe l'ensemble des universités et des grandes entreprises aérospatiales du Québec.
- Le CAMAQ a aidé à la création du Comité aérospatial de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain et y participe depuis. Il a été créé pour favoriser le développement et promouvoir l'industrie aérospatiale au Québec.
- Le CAMAQ a participé aux réunions du Comité consultatif pédagogique de l'École nationale d'aérotechnique (ÉNA) du collège Édouard-Montpetit. Dans le but de soutenir l'arrimage industrie/école, le CAMAQ a favorisé la création d'une commission industrielle à l'ÉNA.

Identifier les besoins en développement de la main-d'œuvre et mettre en œuvre des plans d'action ou de formation

- À l'automne 2000, le CAMAQ entreprenait une nouvelle étude sur le marché de la main-d'œuvre de l'industrie aérospatiale. Les données recueillies couvrent le nombre de personnes en emploi en 2001 et les prévisions de janvier 2002 à janvier 2004. Les résultats de cette étude ont été rendus publics à l'été 2001.
- Le CAMAQ est membre du Réseau de recherche stratégique en éducation et en formation. Cette année, le Réseau a effectué son travail de recherche; un sommaire des travaux a été présenté lors de l'assemblée annuelle du GIRFE. Les secteurs de la formation professionnelle et de l'enseignement collégial ont été étudiés, y compris les programmes de l'École des métiers de l'aérospatiale de Montréal et de l'École nationale d'aérotechnique.
- Le Comité de formation de l'aérospatiale du CAMAQ regroupe les gestionnaires des ressources humaines de l'aérospatiale. Il est à l'origine du programme de formation sur l'amélioration continue en aérospatiale, avec la contribution financière d'Emploi-Québec. Ce programme de formation représente une activité majeure pour le Comité. Le CAMAQ a obtenu d'Emploi-Québec une subvention pour faciliter l'implantation et la réalisation de ce programme. Cette subvention permettra, sur une période de trois ans, la formation et la sensibilisation de 13 245 travailleuses et travailleurs et dirigeantes et dirigeants du secteur. Le programme comporte trois volets ayant chacun un objectif précis.
- La Sous-traitance industrielle du Québec (STIQ) a aussi sollicité la collaboration du CAMAQ afin d'élaborer un programme de formation pour le personnel de maintenance industrielle, qui répondrait aux besoins propres à ce groupe de travailleuses et travailleurs.
- Le CAMAQ est reconnu comme organisme formateur par Emploi-Québec afin de soutenir et de conseiller les PME de l'aérospatiale dans l'élaboration de plans de formation et la formation de leur personnel. Il a ainsi été consulté par les PME dans le recrutement de nouveaux employés pour les programmes de technique d'usinage, d'opératrice et opérateur de machines-outils à commande numérique, d'inspectrice et inspecteur en essais non destructifs et d'inspectrice et inspecteur de la qualité.
- En collaboration avec le ministère du Développement des ressources humaines du Canada (DRHC), le CAMAQ a réalisé une entente de collaboration sur le développement des ressources humaines en aérospatiale au Canada. Les partenaires à l'entente sont : AIMTA, TCA, SCEP, Ontario Aerospace Council et le Manitoba Aerospace Human Resource Council.

Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine

Faits saillants

Les activités de la dernière année du Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine se sont déroulées dans des conditions de forte expansion des entreprises et de son corollaire, l'emploi. Dans le contexte des transformations qui se sont amorcées dans le développement des marchés étrangers, de l'introduction de nouvelles technologies et de l'organisation du travail, les membres du Comité sectoriel ont porté leur attention sur des actions pour mieux faire connaître les métiers présents dans ce secteur d'activité économique et établir de nouveaux partenariats avec les intervenants directement engagés auprès des clientèles en recherche d'orientation professionnelle ou d'emploi.

Par ailleurs, le Comité est fier d'avoir mis sur pied le site Internet www.clicemplois.net qui permet de joindre des milliers de personnes chaque mois et de les informer sur les métiers, les employeurs et les programmes de formation destinés à former une main-d'œuvre qualifiée pour l'industrie. De plus, le site présente des hyperliens vers plus de 350 entreprises du secteur.

Développer la formation continue dans les entreprises et identifier les compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre

- Le Comité a collaboré à l'établissement du Régime de qualification, et ce, pour s'assurer de compter sur une main-d'œuvre compétente pour le secteur, dans les métiers suivants : ébénisterie, finition de meubles et rembourrage.
- Le Comité a collaboré avec Emploi-Québec à la mise en œuvre d'un régime de qualification pour les opératrices et opérateurs de machines industrielles, les monteuses et monteurs de portes et fenêtres et les couturières et couturiers de meubles.
- Le Comité sectoriel, en collaboration avec le ministère de l'Éducation (MEQ), a participé à la mise à jour et à la validation des programmes suivants : les diplôme d'études professionnelles (DEP) en ébénisterie, en finition, en rembourrage, en montage et en installation de produits verriers, diplôme d'études collégiales (DEC) en production manufacturière et en génie industriel.

Identifier les besoins spécifiques en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail

- Le Comité a présenté une conférence exploratoire auprès d'une cinquantaine de dirigeants de l'industrie afin de déterminer les enjeux de la formation professionnelle et technique ainsi que dans le développement des régimes de qualification professionnelle dans ce secteur d'activité économique.
- Le Comité a aussi réalisé une session de formation sur la gestion de la formation.

Assurer la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleuses et travailleurs du secteur

- Le Comité a participé à plusieurs activités de promotion dans diverses régions du Québec (Estrie, Mauricie–Bois-Francs, Lanaudière, Laurentides, Montréal et Bas-Saint-Laurent). À chacune d'elles, l'équipe du Comité a présenté, expliqué et distribué le cédérom et le livre *Réussir son avenir*, et une présentation du site Internet www.clicemplois.net a été faite. Au total, 74 000 personnes ont été ciblées directement par 11 événements majeurs.
- Rencontres multiples avec les intervenants d'Emploi-Québec dans les régions suivantes : Bas-Saint-Laurent, Centre-du-Québec, Chaudière-Appalaches, Montréal, Québec, Laurentides et Mauricie.
- Diffusion des résultats de l'enquête effectuée auprès de 239 entreprises du secteur afin de favoriser un meilleur arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.
- Réalisation et diffusion de cinq numéros du bulletin *Info main-d'œuvre* (2 300 envois par numéro).

Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail

Faits saillants

Le CSMO du commerce de détail a contribué à développer la formation continue en participant, avec le Retail Council of Canada (RCC), à la mise sur pied de deux projets pilotes de formation menant à la certification pour les postes de vendeuse et vendeur et de superviseure et superviseur de premier niveau. Il a tenu une séance d'information sur les programmes de subvention du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO). Dans le dossier de la création du DEC en gestion de commerces, une participation active et soutenue a été déployée. En collaboration avec certains cégeps, il a contribué à construire un réseau pour une offre harmonisée de l'Attestation d'études collégiales en gestion de commerces dans l'ensemble du Québec. Deux salons de l'emploi ont eu lieu. Le site Internet du Comité a été refait et adapté aux besoins des travailleuses et travailleurs et des détaillants.

Développer la formation continue dans les entreprises et identifier les compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre

- Élaboration avec le Retail Council of Canada (RCC) d'un projet pilote de formation menant à la certification nationale pour le poste de superviseure et superviseur de premier niveau, révision du programme de formation et validation de la traduction des textes des normes de compétence.
- En collaboration avec le Retail Council of Canada (RCC), mise sur pied d'un projet pilote de formation menant à la certification pour le poste de vendeuse et vendeur par une évaluation des performances : rédaction d'un dépliant promotionnel pour la formation, le recrutement du personnel, révision du programme, validation de la traduction des textes des normes de compétence et exécution du projet par un examen écrit (79 % des personnes participantes l'ont réussi) et un examen pratique (61 % des personnes participantes l'ont passé avec succès).
- Tenue d'une séance d'information sur les programmes de subvention du FNFMO et soutien aux détaillants pour le dépôt de projets de formation et de demandes de subventions.
- Participation à la conférence annuelle du Groupe interuniversitaire de recherche en formation emploi (GIRFE) sur la formation continue en milieu de travail.
- Participation active et soutenue du Comité à la création du DEC en gestion de commerces. Il s'agit d'un dossier actif depuis août 1997.
- Mise en place avec les collèges Lanaudière et Montmorency du réseau pour une offre harmonisée de l'AEC en gestion de commerces dans l'ensemble du Québec. Le réseau de l'AEC en gestion de commerces réunit 26 cégeps et le CSMOCD. Pour promouvoir cette spécialisation, des affiches et des textes publicitaires ont été distribués dans les CLE ou annoncés dans les revues spécialisées.

Identifier les besoins spécifiques en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail

- Enquête sur la rémunération 2002 réalisée par la société Watson Wyatt, cinq sous-secteurs et douze emplois.

Élaborer des mesures pertinentes visant la stabilisation de l'emploi et la réduction du taux de chômage

- Mise sur pied de deux projets de salons de l'emploi du commerce de détail. Une bande vidéo de promotion des carrières a été réalisée lors de ces salons. Ils ont eu une très bonne couverture médiatique (radio, télévision, journaux, revues et annonces sur Internet). Une trentaine d'exposants ont attiré plus de 3 000 personnes. Du côté de l'emploi, 3 202 postes ont été offerts, des milliers de candidatures reçues, des centaines d'entrevues réalisées et des centaines de postes pourvus.

Prendre en compte les problématiques des clientèles cibles

- Participation aux activités organisées par le Centre des femmes de Montréal, concernant le projet pilote sur l'intégration des femmes de 55 à 64 ans sur le marché du travail.
- Présence du Comité à la conférence de presse de l'Association Midi-Quarante pour le lancement de *Continuum Emploi*.

Assurer la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleuses et travailleurs du secteur

- Distribution de 8 469 fiches-emploi sur le commerce de détail aux partenaires, aux détaillants, aux répondantes régionales et répondants régionaux, aux conseillères et conseillers en emploi, aux conseillères et conseillers en orientation et aux étudiantes et étudiants.
- Distribution de 2 368 exemplaires de différentes brochures du Comité (bottin des formateurs, faits saillants du diagnostic, comment magasiner des ressources de formation, comment embaucher son personnel de vente, abrégé de rémunération).
- Sondage téléphonique réalisé auprès des clientèles du Comité au sujet des publications distribuées. Un rapport des résultats accompagné d'un tableau synthèse a été préparé.
- Conception d'un diaporama type sur le Comité pour des présentations à différentes clientèles, selon la demande.
- Le site Internet a une nouvelle apparence, un nouveau contenu et est plus dynamique. Il reflète mieux la réalité des travailleuses et travailleurs, et celle des détaillants, auxquels un espace est réservé.
- Des rencontres avec les responsables régionaux à la DGAIS et aux directions régionales d'Emploi-Québec (Rimouski, Québec, Lanaudière et Mauricie).
- Rencontre avec le milieu de l'enseignement de la région de la Mauricie. Contacts établis avec le directeur du programme en vente-conseil de la Commission scolaire de l'Énergie et la directrice du bureau d'emploi pour les deux commissions scolaires.
- Rencontres avec la Chambre de commerce du Québec et *TECHNOCompétences* pour des discussions sur la situation du commerce électronique.
- Participation au conseil d'établissement du Collège d'informatique et d'administration de LaSalle. Représentation du Comité à la foire commerciale des étudiantes et étudiants diplômés.
- Participation au congrès du regroupement des centres-villes et des artères commerciales.

- Participation au National Retail Federation à New York.
- Une mission à Paris a permis une rencontre avec sept organismes et treize personnes représentant les intervenants sectoriels et régionaux du développement de la main-d'œuvre du commerce de détail et de l'application de la Loi sur la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles de France.
- Présence du Comité à la conférence organisée par le Conseil québécois du commerce de détail portant sur la prévention des pertes.
- Présentation du Comité et du secteur du commerce de détail à la Commission des affaires de la formation continue et au congrès bisannuel des Services aux entreprises du réseau des commissions scolaires du Québec à l'occasion d'une présentation sur l'intervention sectorielle.
- Tenue d'un stand dans sept événements: Salon le Nouveau monde des affaires (Québec), colloque de l'Ordre professionnel des conseillères et conseillers en orientation et des psychoéducatrices et psychoéducateurs du Québec (Saint-Hyacinthe), colloque de l'Association québécoise des intervenants scolaires et professionnels (Rimouski), journée des carrières au cégep Montmorency, Salon des exposants de la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys lors de la journée pédagogique des enseignants en formation professionnelle, congrès du Réseau des CJE, congrès du Conseil québécois du commerce de détail. Des affiches sur les métiers et carrières et les postes dans le commerce de détail ont été produites pour être utilisées lors de ces événements.
- Rédaction de deux articles et d'un reportage pour les journaux spécialisés.
- Préparation d'un exposé d'une minute à l'émission *Salut Bonjour*.

Identifier les besoins en développement de la main-d'œuvre et mettre en œuvre des plans d'action ou de formation

- Analyse des résultats de l'enquête auprès des travailleuses et travailleurs. Résultats utilisés pour les besoins internes du CSMOCD.
- Mise à jour du bottin des formatrices et formateurs (86 inscriptions).
- Validation du contenu et distribution aux partenaires du cédérom interactif sur la vente d'appareils électroniques domestiques.
- Création d'un bottin des fournisseurs de services de main-d'œuvre spécialisés en commerce de détail.

Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation

Faits saillants

Le Comité a produit deux fiches d'information sur les métiers et les carrières, diffusées dans les réseaux de l'éducation, de la formation et de l'emploi, ainsi qu'au sein de l'industrie. Il a aussi mis en ligne son site Internet, sur lequel on peut retrouver une foule de renseignements et de liens utiles sur les carrières, la formation, les entreprises et l'industrie en général. Il a également participé à sa première journée des carrières, a monté un kiosque d'information et a développé un canevas de conférence sur le secteur. Il a participé à la révision des programmes de formation du ministère de l'Éducation (MEQ) dans les domaines de la boulangerie, de la boucherie et de la poissonnerie, ainsi qu'à des analyses de besoins à l'égard de différentes fonctions de gestion. Il a collaboré avec Emploi-Québec à la révision du régime d'apprentissage en pâtisserie et a conclu une entente avec Emploi-Québec pour l'élaboration d'un nouveau régime d'apprentissage en boucherie de détail. Il a aussi procédé à une analyse préliminaire en vue de préparer une demande pour la mise en place d'un régime similaire en poissonnerie.

Développer la formation continue dans les entreprises et identifier les compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre

- Collaboration au Comité de révision du régime d'apprentissage en pâtisserie.
- Entente avec Emploi-Québec pour l'élaboration d'un nouveau régime d'apprentissage en boucherie de détail. Organisation et convocation de la première réunion du comité d'orientation.
- Réalisation d'une étude des besoins en poissonnerie en vue de l'élaboration éventuelle d'un régime d'apprentissage pour ce métier.
- Participation à la révision des programmes de DEP en boucherie et en boulangerie, et organisation d'une séance de validation avec le Comité sectoriel à cet égard.
- Collaboration très active (recrutement et invitations) à l'organisation d'une analyse de situation de travail en poissonnerie.
- Participation à une séance de validation d'un projet d'AEC en gestion de département de commerce d'alimentation développé par les cégeps de Saint-Hyacinthe et de Lévis-Lauzon.

Assurer la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleurs du secteur

- Production d'une fiche d'exploration de carrières avec les Éditions Jobboom intitulée Les carrières du commerce de l'alimentation et portant principalement sur les métiers spécialisés et la formation au secondaire. Tirage à 15 000 exemplaires et diffusion initiale dans les réseaux de l'éducation, de la formation et de l'emploi (5 000 exemplaires), ainsi qu'auprès de l'industrie (5 000 exemplaires).
- Production d'une seconde fiche d'exploration de carrières intitulée La passion du commerce et de l'alimentation, produite de façon autonome par le Comité sectoriel et portant, cette fois, principalement sur les carrières administratives et la formation collégiale et universitaire. Tirage à 15 000 exemplaires et diffusion initiale dans les réseaux de l'éducation, de la formation et de l'emploi (5 000 exemplaires), ainsi qu'auprès de l'industrie (5 000 exemplaires).
- Production et diffusion auprès de l'industrie d'un dépliant d'information générale sur le Comité intitulé Les acteurs de l'alimentation passent à table (5 000 exemplaires).

- Tenue d'une première journée des carrières à l'école Georges-Vanier (Montréal).
- Montage d'un kiosque d'information pour la promotion des métiers et des carrières dans le secteur.
- Élaboration d'un canevas de conférence sur le secteur, sous le thème « Des métiers, on en a pour tous les goûts! ».
- Création du site Internet du Comité offrant diverses références sur l'emploi, les carrières et la formation dans le secteur.
- Collaboration à la publication et publicité dans un numéro spécial de la revue *Métiers en direct*, produite par les Éditions Septembre, sur les carrières dans l'agroalimentaire.
- Publicité visant à faire connaître le secteur dans le bulletin de l'Association québécoise d'information scolaire et professionnelle (AQISEP).
- Participation à la mise en place et au comité de direction du Regroupement métropolitain pour la formation en bioalimentaire, qui vise l'expérimentation de projets novateurs de formation continue dans les domaines de la transformation et de la distribution alimentaire.
- Participation, intervention publique et diffusion d'information au congrès de l'Association des détaillants en alimentation du Québec (ADA) (300 participants) de même qu'au colloque québécois du Conseil canadien des distributeurs en alimentation (CCDA) (300 participants).
- Participation à titre d'observateur invité au Forum des décideurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois, présidé par le Premier ministre du Québec.

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des services automobiles du Québec

Faits saillants

Pour documenter les pratiques des entreprises en matière de gestion de la rémunération dans l'industrie, le Comité réalise une vaste enquête de rémunération en deux volets, auprès des entreprises et des employées et employés. Avec l'aide d'une subvention de la Table métropolitaine, le Comité poursuit activement sa participation pour préparer les techniciennes et les techniciens en vue de l'implantation d'un programme d'inspection au Québec. Sous le thème de l'AutoRelève, le Comité poursuit une vaste tournée des centres de formation professionnelle pour inviter les jeunes sortantes et sortants du secteur de l'équipement motorisé à s'inscrire dans un projet « longitudinal » de suivi de ces derniers.

Identifier les besoins spécifiques en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail

- Le Comité sectoriel a commandé à la firme Saucier Conseil une vaste enquête de rémunération en deux volets :
 1. Auprès des entreprises, afin de recueillir des renseignements sur les pratiques et les niveaux de rémunération directe et indirecte;
 2. Auprès des employées et employés, afin de recueillir leurs perceptions à l'égard de ces pratiques et leurs perspectives d'avenir.

Cette enquête de rémunération des employées et employés dans l'industrie des services automobiles a été présentée au forum d'orientation du Comité sectoriel, où les acteurs présents ont convenu de la pertinence de l'enrichir et de la mettre à jour sur une base régulière.

Prendre en compte les problématiques des clientèles cibles

- Depuis 1999, le Comité sectoriel visite les groupes de sortantes et sortants de plusieurs régions du Québec et assure un suivi systématique de ces derniers par sondages. Environ 80 d'entre eux étaient inscrits dans la banque de l'AutoRelève à la fin de l'année 2001. À la fin de mars 2002, ce nombre a été porté à plus de 200. Ils ont été recrutés lors de rencontres de cohortes de sortants dans treize centres de formation professionnelle.

Assurer la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleurs du secteur

- Le Comité a occupé pendant quatre jours un stand au Salon Éducation Formation Emploi de Montréal. Un véhicule hybride en exposition a servi à témoigner des changements technologiques constants qui interviennent dans l'industrie. Le Comité a également misé sur des *autotatoos* pour attirer les jeunes au stand et leur parler de notre industrie.
- Le Comité a participé au Salon de l'Ordre des conseillères et conseillers en orientation pour faire connaître ses options.

- Le Comité a redonné vie à douze reportages sous forme de témoignages de ces jeunes recrues, réalisés durant l'année précédente, pour publication dans les revues d'affaires de l'industrie. Ils ont été insérés dans un calendrier et distribués par la poste aux enseignantes et aux enseignants en orientation et choix de carrière de 652 écoles secondaires du Québec. Ils ont également été distribués aux participantes et aux participants au forum sur l'école « orientante » organisé par l'AQISEP.
- Par des chroniques périodiques, des entrevues visant à répondre à des questions plus précises sur les dossiers en cours ou l'achat d'espaces publicitaires lorsque cela est pertinent, le Comité s'assure d'une visibilité dans ces revues qui rejoignent directement les entreprises et les employées et employés. Une dizaine d'articles sur différents thèmes ont paru dans ces revues. Des articles ont également été rédigés sur demande pour les publications des groupes membres, notamment la CCAQ, la CSN et l'ASPQ.
- La promotion des cours sur le contrôle des émissions polluantes a débuté par la publication d'un communiqué dans trois revues d'affaires de l'industrie et l'envoi de 4 000 feuillets de présentation distribués par la poste aux 2 000 techniciennes et techniciens inscrits au projet, par l'intermédiaire du réseau des associations membres du Comité sectoriel. Le Comité a également réalisé 3 fiches techniques envoyées aux techniciennes et techniciens par la poste et dont 7 800 exemplaires ont été insérés dans une revue d'affaires de l'industrie.
- En 2001-2002, on note une participation du Comité à des événements organisés par l'Association des spécialistes du pneu du Québec (ASPQ) et l'Association des carrossiers professionnels du Québec (ACPQ). Pour une première fois cette année, il a également participé au congrès de l'Association professionnelle des enseignants en équipement motorisé du Québec (APEEMQ).
- Le Comité améliore également sa compréhension des enjeux de l'industrie à une échelle plus large en poursuivant sa participation aux travaux de certains comités mis sur pied par le Comité sectoriel canadien (CARS) pour piloter des dossiers à l'échelle nationale.

Identifier les besoins en développement de la main-d'œuvre et mettre en œuvre des plans d'action ou de formation

- Depuis bientôt deux ans et grâce à une subvention reçue de la Table métropolitaine d'Emploi-Québec, le Comité sectoriel travaille à la préparation des techniciens à l'implantation d'un programme d'inspection et d'entretien des véhicules pour le contrôle des émissions polluantes au Québec. Sur la base des résultats obtenus par 1 571 techniciennes et techniciens à un pré-test visant à mesurer leurs connaissances, le Comité a élaboré trois cours de formation visant à mettre à jour leurs connaissances en lien avec le contrôle des émissions. Le pré-test a été enrichi des commentaires reçus dans la première phase du mandat et de nouvelles séances de pré-test ont également été tenues permettant d'ajouter 450 techniciennes et techniciens au projet en 2001-2002. Le programme de formation élaboré mise sur des activités d'autoformation et des séances de formation pratique en atelier. Il comporte six cours pour un total de 78 heures de formation.
- Depuis mars 2001, le Comité sectoriel travaille, avec la firme Humeng International inc., à l'élaboration d'un programme de formation pour les installatrices et les installateurs de systèmes électriques et électroniques ajoutés. Les outils développés permettront à la personne qui apprend de recevoir la formation théorique sur cédérom ou sur Internet avant de se présenter en atelier pour la formation pratique. Le Comité sectoriel a recruté huit personnes participant au projet pilote, ce qui a permis de valider la pertinence du matériel développé et d'en arriver à des recommandations fort valables pour la poursuite du projet.

- Une tournée des concessionnaires participant à 19 projets de formation en vente automobile calqués sur un modèle unique et donné par un même formateur s'est réalisée. Les concessionnaires ont fort bien accueilli l'implication du Comité sectoriel dans le suivi de leur projet de formation. Un outil d'évaluation a été élaboré pour cumuler l'information globale quant aux retombées de la formation offerte.

Développer la formation continue dans les entreprises et déterminer les compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre

- Formation d'une centaine de mécaniciennes et mécaniciens en électricité et en électronique de base.

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier au Québec (Camo-route)

Faits saillants

Les activités de Camo-route ont été fortement orientées vers les projets de développement de la norme professionnelle en conduite de véhicules lourds. Camo-route a aussi participé à l'élaboration de plusieurs formations pour la conduite ou la mécanique de véhicules lourds, ainsi qu'aux travaux du comité consultatif du ministère de l'Environnement. Il a de plus assuré une présence aux CITM pour la réalisation de quatre études.

Développer la formation continue dans les entreprises et identifier les compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre

- Une entente entre Emploi-Québec et Camo-route a permis la mise en œuvre du projet de développement de la norme professionnelle en conduite des véhicules lourds, qui uniformisera les pratiques de formation en entreprise. Pour ce faire, un comité de validation de la norme professionnelle a été formé. Afin de réaliser cet important projet, plusieurs activités ont été effectuées :
 - Rencontre avec le Comité de validation de la norme professionnelle et présentation du modèle de la norme professionnelle aux partenaires de l'industrie (30 firmes et associations).
 - Transfert des contenus d'évaluation et de formation en ligne via Internet. Analyse des services offerts par six firmes qui ont une expertise dans le domaine de l'apprentissage en ligne. Le projet de transfert a été confié au Centre de recherche appliquée en instrumentation de l'enseignement (CRAIE).
 - Développement d'une plate-forme de gestion du projet selon les besoins identifiés par l'industrie.
 - Réalisation de l'étude coûts-avantages. Identification de la méthodologie pour l'évaluation du projet. Rédaction du rapport des résultats. Tournée régionale des entreprises afin de recueillir des données. Modélisation du processus de certification pour les compétences générales.
 - Ajout d'un module SAC-PLUS pour initier la camionneuse ou le camionneur à l'utilisation de la « souris » et le familiariser avec l'environnement visuel développé pour effectuer l'évaluation et la formation en ligne, comme suite à la consultation des partenaires de l'industrie.
 - Participation de l'Association sectorielle en transport et entreposage (ASTE) dans le développement des outils d'évaluation et de formation afin d'assurer l'intégration de la notion « santé et sécurité » dans la norme. Ainsi, un module supplémentaire sur les matières dangereuses sera intégré dans le modèle de la norme professionnelle.
 - Élaboration et mise en œuvre du processus d'évaluation des compétences générales en conduite de camions. Création d'un comité de développement des compétences générales formé de treize organismes du secteur pour assurer la validité et la cohérence des orientations de chacune des étapes de développement.
 - Développement et validation de la trame d'évaluation théorique (TEC) et de la trame d'évaluation pratique (TEP) des compétences des conductrices professionnelles et des conducteurs professionnels de camion. La trame d'évaluation est un outil pour aider l'industrie dans le processus de gestion des ressources humaines.
 - Présentation de la matrice du système d'apprentissage des compétences (SAC). Les moyens mis en œuvre pour la formation théorique ont été présentés aux partenaires de l'industrie.

- Rédaction d'un manuel de référence, l'*Aide-mémoire*, qui sera distribué à toutes les conductrices et tous les conducteurs.
 - Visite des transporteurs conduisant des semi-remorques, des citernes, des plates-formes et de la machinerie en forêt.
 - Mise en œuvre du programme d'autoformation : *Routier@100%*. Réalisation d'un document promotionnel. Plusieurs conférences et présentations ont été réalisées afin de promouvoir le projet à l'ensemble de l'industrie du transport routier de marchandises.
- Développement d'un programme de formation évolutive en mécanique de véhicules lourds avec Formatech (comité composé de huit commissions scolaires). Ce programme contient neuf cours de perfectionnement offerts dans les onze commissions scolaires participantes.
 - Formation des formatrices et formateurs dans les onze commissions scolaires.
 - Conception et distribution d'un dépliant et d'une affiche publicitaires afin de promouvoir les cours de perfectionnement des mécaniciennes et des mécaniciens. Ces outils ont été utilisés lors de congrès et d'expositions. Un envoi postal a été réalisé au mois d'août 2001 auprès d'environ 3 000 entreprises se spécialisant dans la mécanique ainsi qu'auprès de 9 000 mécaniciennes et mécaniciens provenant de notre base de données PEP.

Élaborer des mesures pertinentes visant la stabilisation de l'emploi et la réduction du taux de chômage

- Le Comité a contribué à trois projets de formation en conduite d'autobus scolaires. Le premier a été réalisé à la demande des transporteurs scolaires de l'île de Montréal, de Laval, de Saint-Jérôme, de Saint-Eustache et de Rigaud. Le deuxième, financé par la Direction régionale d'Emploi-Québec du Saguenay, a été effectué à la demande des entreprises en transport scolaire de la région du Saguenay. Le troisième, organisé en collaboration avec le CLE et le CFT (Centre de formation en transport) de Charlesbourg, a permis la participation de douze élèves et s'est déroulé au CFT de Charlesbourg.

Prendre en compte les problématiques des clientèles cibles

- Une formation en conduite de véhicules lourds menant à un diplôme d'études professionnelles du CFTR de Saint-Jérôme a été offerte pour la clientèle immigrante.
- Camo-route a fait appel au CRAIE (Centre de recherche appliquée en instrumentation de l'enseignement (CRAIE) pour élaborer un programme en conduite d'autobus urbains. La formation a été développée selon une approche par compétences à l'aide de la psychologie cognitive. Cette méthode permet à une personne qui apprend de devenir fonctionnelle et opérationnelle plus rapidement. Elle a l'avantage, particulièrement pour les personnes immigrantes, de pouvoir mesurer facilement et rapidement le niveau d'acquisition des connaissances et habiletés dans un contexte réel. La formation des conductrices et des conducteurs pour la Société de transport de Montréal (STM) a commencé en novembre 2001 et quatre groupes d'apprenantes et apprenants l'ont suivie.
- Élaboration d'une attestation d'études collégiales (AEC) en procédures douanières, en collaboration avec le Comité d'intégration de la main-d'œuvre pour les personnes handicapées. Le programme élaboré est de 645 heures à raison de 25 heures par semaine et est réparti sur 2 sessions. Deux groupes ont terminé avec succès la formation en procédures douanières. Tous les nouveaux diplômés et nouvelles diplômées sont actuellement en emploi.

Assurer la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleuses et travailleurs du secteur

- Une fiche sectorielle pour le métier de mécanicienne et mécanicien de véhicules lourds a été développée par les Éditions Jobboom. Environ 20 000 fiches seront distribuées d'ici deux ans afin de promouvoir ce métier.
- Camo-route a participé aux travaux du comité consultatif du ministère de l'Environnement pour l'implantation d'un programme d'entretien et d'inspection des véhicules lourds en rapport avec les émissions polluantes.
- Analyse pour le développement des normes professionnelles pour deux métiers considérés comme prioritaires : celui de technique de « préventionniste » et celui de répartitrice et répartiteur. Six rencontres ont eu lieu avec les partenaires de l'industrie. Dans ces rencontres, le Comité a présenté le modèle de la norme en conduite de camions. Le même format que *Routier@100%* a été jugé approprié.
- Participation aux activités du Comité interrégional pour le transport des marchandises (CITM), du comité de gestion et du comité des programmes, et du sous-comité de travail du CFTR de Saint-Jérôme, du comité de gestion et du comité des programmes, et du sous-comité de travail CFT de Charlesbourg, du conseil d'administration et du conseil de direction du CRAIE, et de l'Association québécoise du transport et des routes (AQTR) – direction et transport des marchandises.
- Camo-route a assuré une présence aux CITM pour la réalisation de quatre études intitulées La congestion routière, Les conditions favorables au développement de l'industrie du transport des marchandises, L'harmonisation de l'industrie du transport avec le milieu et Les atouts et les forces de la région.

Identifier les besoins en développement de la main-d'œuvre et mettre en œuvre des plans d'action ou de formation

- Élaboration d'un projet pilote de formation spécialisée pour les conductrices et les conducteurs qui ont un DEP en conduite de véhicules lourds. Cette formation leur permet d'avoir une attestation de spécialisation pour la conduite de camions-citernes, une attestation de l'Institut canadien des produits pétroliers (ICPP) et un certificat de formation sur le transport des matières dangereuses. Trente personnes ont suivi cette formation.
- Élaboration avec la CRAIE d'un programme de perfectionnement dans le domaine de la manutention pour la livreuse ou le livreur et pour la ou le manutentionnaire de quai, selon l'approche par compétences à l'aide de la psychologie cognitive. Pour promouvoir la formation, des annonces de ce programme ont paru dans divers journaux : quatre dans le *Journal de Montréal*, une dans le *Progrès de Saint-Léonard*, une dans le *Journal de Villers* et une dernière dans le *Courrier du Sud*.
- Camo-route, en collaboration avec l'École des métiers de l'équipement motorisé de Montréal (ÉMÉMM), les sociétés de transport de la région de Montréal (STM, STL et RTL) et du transporteur par autocar Autobus Galland ltée, a démarré une formation en mécanique de véhicules lourds spécialisée pour l'autocar à l'ÉMÉMM. Un groupe de 18 élèves, incluant une femme, a terminé la formation.

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement

Faits saillants

Le Comité a mis des efforts dans un projet de normes professionnelles et dans un programme d'apprentissage en milieu de travail. Il a aussi amélioré son site Internet. Le Comité a participé à l'identification et à la réalisation de projets communs avec les partenaires de l'industrie. Finalement, afin d'assurer le développement et la certification des opérateurs en eau potable, le Comité a réalisé un diagnostic portant sur les besoins, les clientèles visées et les aspects techniques et organisationnels.

Développer la formation continue dans les entreprises et identifier les compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre

- Participation à la validation de l'avis du secteur de l'hydrologie du ministère de l'Éducation (MEQ).
- Le Comité a assuré un suivi des dossiers relatifs aux programmes de DEC pour les collèges de Sorel-Tracy et de Rosemont.
- Dans le cadre du projet de dépôt de normes professionnelles et d'un programme d'apprentissage en milieu de travail pour Emploi-Québec et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), le Comité a animé les différents groupes (employeurs, syndicats, organismes SST/Environnement/Transport; donneurs d'ouvrage) afin d'obtenir le consensus relatif aux 45 pistes d'action du diagnostic, des priorités et des délais d'implantation. Il a aussi assuré l'édition des travaux suivants : Diagnostic sur les services d'exécution du secteur des matières dangereuses résiduelles de l'industrie de l'environnement, Diagnostic de la relation donneurs d'ouvrage/fournisseurs du secteur des matières dangereuses résiduelles de l'industrie de l'environnement et Synthèse du diagnostic sur la gestion des matières résiduelles dangereuses, et a participé à la tournée d'information auprès des travailleuses et des travailleurs concernant les résultats des diagnostics et a appuyé l'organisation de rencontres d'employeurs.

Assurer la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleuses et travailleurs du secteur

- Participation au Salon Formation Éducation Emploi (400 participants rencontrés).
- Le Comité a participé et a prononcé des conférences au colloque de la FQM.
- Le Comité a édité le *Diagnostic du secteur des matières dangereuses résiduelles* et a réalisé le profil d'emploi des opérateurs en nettoyage industriel.
- Le Comité a supervisé le projet d'implantation de technologies propres dans l'industrie textile.
- Le Comité a mis à jour le *Feuilleter formation/emploi* et l'a diffusé auprès de milieux scolaires. Il a aussi évalué la trousse *Enviro-carrière* préparée par le CCRHIE.
- Participation auprès des milieux de la formation professionnelle à des rencontres de sensibilisation.
- Publication de trois articles sur les activités du Comité dans *Vecteur environnement*, accompagnée de la préparation d'articles sur le contexte de l'industrie, de l'emploi (*Les Affaires, Le Devoir, Jobboom/Ma Carrière*).

- Amélioration du site Internet tant sur le plan de la présentation dynamique que sur le contenu, notamment par des sections exhaustives sur les tables de concertation et les formations en environnement.

Identifier les besoins en développement de la main-d'œuvre et mettre en œuvre des plans d'action ou de formation

- Afin d'assurer le développement et la certification des opérateurs en eau potable, le Comité a réalisé des travaux de diagnostic, incluant notamment les besoins, les clientèles visées, les aspects techniques et organisationnels. Il a aussi participé activement aux travaux visant l'ébauche de profils d'emplois.
- Participation au Comité formation/certification du Réseau environnement et d'autres partenaires.
- Participation à l'identification et à la réalisation de projets communs avec les partenaires de l'industrie, notamment par l'édification d'une base de données sur l'industrie de l'environnement.

Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications (TECHNOCompétences)

Faits saillants

TECHNOCompétences a encore approfondi sa connaissance du secteur des technologies de l'information et des communications (TIC) en l'abordant par morcellement. La publication et la diffusion d'études sur l'industrie du jeu électronique, de l'apprentissage virtuel, des centres de contact clients, du soutien à la numérisation et de la photonique ont permis de connaître plus à fond les entreprises du secteur et leurs problèmes de main-d'œuvre et d'emploi. Le nombre de partenaires de toutes provenances s'est considérablement enrichi tant par la représentation des travailleuses et des travailleurs aux comités de travail que par la participation des employeurs et des organismes clés de l'industrie. Dans le secteur de la photonique, le partenariat avec la Table métropolitaine de Montréal s'est poursuivi par l'achat de formation et la promotion et l'enquête des besoins de main-d'œuvre de l'industrie.

Le Comité a collaboré activement à la mise en place du Régime de qualification pour techniciennes et techniciens en services de télécommunication câblée. Il a produit des indicateurs pour suivre facilement l'évolution du marché de l'emploi et a conçu un palmarès des affichages d'emploi en partenariat avec Jobboom. Véritable mine de renseignements pour la gestion des ressources humaines, TECHNOCompétences a su profiter de la dernière année pour offrir une base de données imposante à son industrie. Un effort important de mise à jour et de promotion des outils s'est poursuivi, notamment par la diffusion de *TECHNouvelles*, un bulletin d'information électronique relié aux bases de données sur le site Internet du Comité. Enfin, quelque 300 personnes ont participé aux activités de TECHNOCompétences.

Développer la formation continue dans les entreprises et identifier les compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre

- Analyse préliminaire des besoins quantitatifs et qualitatifs de main-d'œuvre en ce qui a trait à la fonction de travail intitulée Soutien en technologie des médias numériques, en collaboration avec la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal, la Commission scolaire de Montréal, le ministère de l'Éducation (MEQ) et l'Alliance numériQC.
- Étude sur le profil de la main-d'œuvre dans les centres de contact clients de l'industrie des TIC.
- Participation à la révision des programmes du MEQ en technologie physique, montage de câbles et de circuits en aérospatiale, technique d'intégration multimédia et animation 3D.
- Participation étroite à la réalisation du Portrait de secteur des communications et de la documentation, par l'organisation de rencontres avec les partenaires pour connaître leur vision et la publication des résultats.

Identifier les besoins spécifiques en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail

- Réalisation d'un outil de référence sur la gestion des stagiaires en entreprise, diffusion sur le site Internet du Comité.
- Participation à l'organisation des petits-déjeuners des RH du Réseau inter logiQ : deux petits-déjeuners organisés intitulés Communiquer avec ses employés (50 personnes) et La motivation des employés (25 personnes).

Prendre en compte les problématiques des clientèles cibles

- Promotion des carrières en photonique auprès des jeunes : enrichissement du site Internet www.orientationphotonique.qc.ca de treize profils de postes en photonique comprenant les tâches, les compétences et la formation en français et en anglais.
- Participation à l'activité promotionnelle visant la relève féminine TIC intitulée *Les filles et les sciences, un duo électrisant!* Quatre cents filles des 3^e et 4^e secondaire, soit 82 % des participantes, ont affirmé que leur choix de carrière serait influencé par l'expérience qu'elles avaient vécue.
- Séance d'information pour les personnes immigrantes, clientes du Service d'accueil et d'intégration des immigrants l'Hirondelle. Il s'agit de personnes détenant une expérience de travail dans les technologies de l'information. Une rencontre regroupant 20 participantes et participants a eu lieu pour échanger sur les possibilités d'intégration au marché du travail des TI au Québec.

Assurer la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleuses et travailleurs du secteur

- Réalisation de sept ateliers de sensibilisation sur les TIC et l'emploi : présence de plus de 154 personnes et diffusion de l'information sur le site Internet et dans les journaux, avec la collaboration du CETECH d'Emploi-Québec.
- Participation à l'Action concertée pour le soutien de la recherche pour la relève scientifique et technique du Fonds de recherche sur la nature et les technologies : quatre bourses attribuées. Le projet s'échelonne sur trois ans.
- Participation à la Foire de l'emploi en optique/photonique dans le cadre du congrès de l'ACFAS à Sherbrooke. Quinze organismes et entreprises sont présents.
- Rencontre des partenaires autour du thème sur l'épuisement professionnel intitulé *Les travailleurs en TIC et leur qualité de vie au travail : portrait, défis, solutions* (48 personnes).
- Participation à la constitution du Regroupement d'intérêt de l'Alliance numériQC en apprentissage virtuel : rencontre d'une trentaine de représentantes et représentants d'entreprises productrices de l'apprentissage virtuel et formation d'un lieu de concertation.
- Participation à titre d'observateur aux premières rencontres du conseil d'administration de l'Alliance numériQC : mise en place de l'organisme fédérateur du multimédia au Québec.
- Représentation du Québec à l'*Atlantic Conference of New England Governors and Eastern Canadian Premiers* : participation en tant que membre des représentants du groupe de travail sur les technologies de l'information.
- Poursuite de la diffusion massive du dépliant promotionnel de *TECHNOCompétences* auprès des entreprises du secteur. Mille quatre cents dépliants ont été envoyés aux entreprises du secteur des TIC.

Identifier les besoins en développement de la main-d'œuvre et mettre en œuvre des plans d'action ou de formation

- Évaluation des besoins de formation concernant le protocole IP dans l'industrie des services de télécommunications. L'analyse a permis de confirmer les besoins de formation dans les entreprises et la pertinence d'élaborer une norme professionnelle.
- Étude sur les besoins et le profil de la main-d'œuvre et de l'industrie de la microélectronique en collaboration avec le Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie électrique et électronique, le ministère de l'Industrie et du Commerce et Emploi-Québec.
- Étude sur le Profil de la main-d'œuvre dans les entreprises québécoises de l'apprentissage virtuel en collaboration avec l'Alliance numériQC.
- Élaboration d'un indicateur d'affichage d'emplois à partir des données du site Internet de recrutement Jobboom.com.
- Réalisation du profil de l'industrie du câblage structuré au Québec.
- Le Comité a réalisé une étude sur le jeu électronique avec un profil de la main-d'œuvre des entreprises québécoises. Le ministère de l'Industrie et du Commerce, l'Alliance numériQC et la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal étaient partenaires dans ce projet.
- Réalisation du Portrait-synthèse du secteur des services des TIC au Québec, diffusion auprès des entreprises du secteur.
- Participation à la Fiche-synthèse de l'industrie des technologies de l'information du Grand Montréal avec la Table métropolitaine d'Emploi-Québec, diffusion par le biais du réseau d'Emploi-Québec.
- Deux enquêtes sur les besoins de main-d'œuvre en optique/photonique au Québec : Enquête sur les besoins de main-d'œuvre en optique/photonique au Québec et Sondage photonique 2002 : évolution du secteur et des besoins de main-d'œuvre.
- Réalisation et diffusion de 1 100 exemplaires du guide intitulé *eLearning : Guide pratique de l'apprentissage virtuel en entreprise*, à plus de 800 personnes au Symposium eformation, en avril 2002, au Palais des Congrès de Montréal. Diffusion sur le site Internet et aux membres de l'industrie.
- Réalisation d'un outil de référence sur la gestion du courrier électronique, diffusion sur le site Internet du Comité.

Comité sectoriel de main-d'œuvre de la culture/Conseil québécois des ressources humaines en culture (CQRHC)

Faits saillants

Les activités du CQRHC ont été orientées par l'Entente pour la mise en œuvre de la stratégie québécoise de développement des ressources humaines en culture. L'Entente, financée par Emploi-Québec et le ministère de la Culture et des Communications, couvre trois axes d'intervention : la création d'emplois, l'accès à la formation continue et la connaissance du marché du travail. L'année a été marquée par le lancement du projet pilote de formation continue pour lequel le CQRHC joue un rôle important. Il a aussi élaboré un projet portant sur le bilan de compétences pour travailleuses et travailleurs en réorientation de carrière, soit le projet pilote pour les travailleurs âgés.

Développer la formation continue dans les entreprises et identifier les compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre

- Selon un protocole d'une durée de 2 ans, Emploi-Québec soutient la rémunération de 18 emplois de coordonnatrices et coordonnateurs à la formation continue au sein des associations disciplinaires et professionnelles, et des conseils régionaux de la culture. En recrutant une conseillère au développement professionnel, le CQRHC assure : 1) la liaison entre les coordonnateurs pour favoriser l'arrimage sectoriel-régional d'un point de vue de complémentarité des rôles et des activités et 2) la circulation de l'information au sujet de la formation offerte, en attendant de formaliser le Réseau d'information professionnelle. Le CQRHC a adopté des critères d'évaluation du volet « coordonnateurs », afin d'assurer un suivi rigoureux des objectifs poursuivis par le projet pilote.
- Grâce à ces coordonnatrices et coordonnateurs, 478 sessions ont été offertes. Elles ont regroupé 3 865 participantes et participants, qui ont bénéficié directement de l'aide d'Emploi-Québec, pour un total de 8 292 heures de formation, les autres sessions étant financées par d'autres sources.
- À titre expérimental, un volet multirégional pour les activités de formation continue a été développé. La valeur ajoutée de ce volet consiste à rembourser les coûts de déplacement des formateurs, dans le cas d'une activité qui se répète dans plusieurs régions, ou les coûts de déplacement des participants en provenance de plusieurs régions, lorsque l'activité doit se tenir à un endroit précis. Au 31 mars 2002, les douze projets admissibles ont été financés.
- La concertation entre le ministère de la Culture et des Communications, le ministère de l'Éducation (MEQ) ainsi que le CQRHC s'est poursuivie pour conclure l'étude des fonctions de travail liées à la production d'événements culturelles.

Identifier les besoins spécifiques en matière de gestion de ressources humaines et d'organisation du travail

- Le CQRHC a participé à la rencontre annuelle des membres du Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC). Un atelier portait sur le projet de guide d'autogestion des carrières intitulé *L'art de gérer sa carrière* et soumettait aux personnes participantes les contours d'une formation en ligne. Le CQRHC a insisté sur la diffusion du guide, dans sa forme imprimée, avant de développer d'autres applications.

Assurer la circulation de l'information auprès de l'ensemble des travailleuses et travailleurs du secteur

- Le CQRHC a financé huit études de besoins en formation continue ou des plans de formation pour les milieux associatifs ayant pas ou peu d'offres préexistantes en matière de formation continue.
- Deux séances d'information ont été organisées pour les coordonnatrices et coordonnateurs en poste, une à Québec et une à Montréal. Elles avaient pour but d'offrir un soutien conseil à la demande, et ce, sur des questions de clarification ou d'encadrement méthodologique.
- Un « petit-déjeuner des coordonnateurs » a été organisé dans le but d'échanger leurs opinions sur les critères d'évaluation du projet pilote adopté par le CQRHC afin de soutenir les coordonnatrices et coordonnateurs et leur employeur dans la préparation du rapport d'évaluation à la fin de l'année.
- Le CQRHC a participé à une journée des carrières organisée par le service d'encadrement scolaire du collège Montmorency et a sollicité tous les comités sectoriels.
- Dans le cadre de sa campagne d'adhésion 2002-2003, le CQRHC a organisé un petit-déjeuner au Café du Nouveau-Monde dans le but d'inviter les associations non membres à venir découvrir les réalisations et les contributions du CQRHC et à rencontrer les membres du Conseil. L'activité a permis la rencontre des représentantes et représentants de cinq associations non membres : l'Association des artistes verriers du Québec, l'Association des professionnels en audio, la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec, la Guilde des musiciens du Québec et Québec Drama Federation.
- Le CQRHC a adopté un format électronique pour son bulletin *L'Empreinte*. Ce format permet de se référer aisément aux documents complémentaires par des hyperliens ou en joignant les fichiers visés.
- Le Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec a reçu le mandat d'élaborer son *Dictionnaire de compétences*. Le RCAAQ sera ainsi outillé pour offrir des ateliers de formation aux 52 centres d'artistes de son réseau et les initier aux pratiques de gestion de ressources humaines proposées.

Identifier les besoins en développement de la main-d'œuvre et mettre en œuvre des plans d'action ou de formation

- Dans le cadre de l'initiative fédérale-provinciale (PPTA), le CQRHC mène un projet offrant un bilan de compétences pour 50 travailleuses et travailleurs en réorientation de carrière. Le caractère innovateur du projet est de sensibiliser, d'une part, les travailleuses et les travailleurs culturels en emploi de la pertinence de cette aide professionnelle et, d'autre part, de spécialiser des conseillères et des conseillers en orientation en regard des particularités des métiers et professions du secteur culturel. Ce projet a été élaboré avec la collaboration du Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQODE), qui désigne des conseillères et des conseillers intéressés par le projet et susceptibles de transférer l'expertise par la suite. Il est précédé d'une étape documentaire.
- Dans le cadre de la Veille de l'emploi et des compétences des relations contractuelles à définir avec l'Observatoire de la culture et des communications, un comité multipartite a réuni, autour du CQRHC et de l'OCC, trois représentantes et représentants d'Emploi-Québec, deux du ministère de la Culture et des Communications (MCC), des déléguées et délégués du CALQ et de la SODEC. En soi, cette concertation est une « première » et confirme l'importance de donner au secteur des outils et des moyens pour mieux connaître le marché du travail. Après avoir adopté un cadre de travail pour la Veille de l'emploi et des compétences, les membres du Comité ont établi la priorité de poursuivre les portraits régionaux amorcés par le CQRHC.

- Les cinq premiers portraits régionaux réalisés à partir du Guide pour la réalisation des portraits régionaux du CQRHC sont terminés dans les régions de l'Abitibi-Témiscamingue, du Saguenay-Lac-Saint-Jean, des Laurentides, de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine.
- Le portrait régional de Montréal se déroule en deux phases, le dénombrement en 2001-2002 et l'enquête en 2002-2003. Le nouvel outil de veille de l'emploi sera d'ailleurs utilisé pour ce portrait.

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie touristique du Québec/Conseil québécois des ressources humaines du tourisme (CQRHT)

Faits saillants

L'année 2001-2002 du CQRHT a été fort remplie. Rappelons qu'un des aspects dominants de la situation des ressources humaines de l'industrie touristique est sans aucun doute la pénurie progressive de main-d'œuvre, qualifiée ou non. En conséquence, les défis qui attendent notre industrie en matière de ressources humaines sont de taille. Dans le volet « réseautage », la toile du CQRHT a pris de l'expansion. Les responsables d'associations et d'entreprises collaborent de plus en plus à différentes initiatives rendues possibles par les ressources auxquelles a accès leur Comité sectoriel. De même, les partenaires gouvernementaux font davantage appel à l'expertise du réseau du CQRHT pour la dimension ressources humaines de leurs projets. Le volet « produits et services » du CQRHT est passé du mode élaboration au mode livraison. Plusieurs produits de formation ont gagné de la notoriété au fil des ans, et la demande est en croissance, qu'il s'agisse des ateliers Client Plus, moniteurs en entreprise, du programme national de reconnaissance professionnelle ou plus récemment, des ateliers Pour des résultats! L'arrivée du programme Qualité-Tourisme de Tourisme Québec n'est pas étrangère, loin de là, à l'intérêt porté par les gestionnaires d'entreprises à des programmes élaborés par et pour l'industrie touristique.

Développer la formation continue dans les entreprises et identifier les compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre

- Rédaction d'un avis pour le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ) sur le projet de politique de formation continue en lien avec celui produit par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).
- Impression et diffusion d'une étude auprès du MEQ demandant la réalisation d'une AST de domaine pour le secteur du tourisme d'aventure et une accélération du dossier touchant le récréotourisme.

Identifier les besoins spécifiques en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail

- Rédaction et promotion d'un projet de réseau de 32 coordonnatrices et coordonnateurs en gestion des ressources humaines visant à doter les associations, tant sectorielles que régionales, d'une coordonnatrice ou d'un coordonnateur en ressources humaines, afin de soutenir la diffusion des outils standardisés et l'implantation du programme qualité. L'arrimage des différents bailleurs de fonds n'a pu être réalisé selon le montage initial. Toutefois, une approche modifiée tenant compte des possibilités des parties au projet a été proposée.
- Entente avec les directions régionales d'Emploi-Québec de la Gaspésie et du Bas-Saint-Laurent pour l'embauche d'une coordonnatrice au développement des ressources humaines pour l'industrie touristique gaspésienne. Le mandat est de trois ans. Afin de soutenir la coordonnatrice, une table de concertation représentant les divers secteurs de l'industrie touristique ainsi que les partenaires gouvernementaux et institutionnels sera mise en place.
- La directrice générale du CQRHT a participé à deux missions organisées par Tourisme Québec, en Australie et en France, afin d'évaluer les programmes qualité mis en place dans ces deux pays et de vérifier les aspects transférables de ces derniers en vue de l'implantation de notre propre programme qualité.

Assurer la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleuses et travailleurs du secteur

- Les responsables de chacune des associations touristiques régionales (ATR) ont été rencontrés à tour de rôle. Les sujets abordés : les attentes face au CQRHT, le renouvellement des ententes de diffusion des ateliers de formation du CQRHT et le projet d'intégration des coordonnatrices et des coordonnateurs en ressources humaines dans les associations touristiques régionales et sectorielles.
- Une soixantaine de personnes se sont réunies lors d'une rencontre de planification stratégique à Drummondville pour définir les grandes orientations de l'industrie touristique pour la période 2003 à 2006.
- Mise en place d'un réseau québécois de conférenciers bénévoles. Pour ce faire, le Comité a recruté et formé 25 bénévoles dans différentes régions du Québec. Ces derniers désirent diffuser de l'information et promouvoir les carrières en tourisme dans le cadre d'interventions (présentations et journées des carrières) dans les établissements scolaires du Québec.

Identifier les besoins en développement de la main-d'œuvre et mettre en œuvre des plans d'action ou de formation

- Mise en place d'un projet de formation conjointement avec l'ARQ intitulé La gestion stratégique en restauration. Ainsi, avec l'appui du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO), s'est réalisée la première phase de ce projet qui comportaient une étude des besoins de formation, la production originale d'un répertoire des services de formation et la création de deux ateliers, l'un portant sur le contrôle des coûts, l'autre, sur la sélection et l'embauche du personnel.
- Élaboration d'un guide de diffusion des ateliers de formation standardisés du CQRHT 2002. Ce guide a été présenté lors de la rencontre provinciale des diffuseurs.

Comité sectoriel de main-d'œuvre des services de soins personnels

Faits saillants

Les partenaires du Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels ont proposé une stratégie d'action axée sur l'intégration des jeunes diplômés et diplômés de la formation professionnelle au marché du travail, afin de résoudre les problèmes de main-d'œuvre qualifiée. Quatre champs de la formation professionnelle font l'objet de cette intervention : la coiffure, l'esthétique, l'électrolyse et les soins du corps. Ainsi, au cours de l'année 2001-2002, un comité de rédaction composé de quatre personnes, trois membres des centres de formation professionnelle et un représentant du comité sectoriel, a rédigé les cahiers pédagogiques de l'alternance travail-études en coiffure.

Identifier les besoins spécifiques en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail

- Depuis plus de douze mois, plusieurs entreprises de la santé offrent aux électrolystes un travail à titre de travailleuses autonomes. Les clauses des contrats et les contraintes imposées étant excessives, une analyse juridique a été commandée. Cette étude précise les clauses acceptables pouvant encadrer la relation entre les parties.
- Dans le contexte où les locations de chaise sont de plus en plus fréquentes, le Comité a entrepris une étude portant sur les aspects juridiques de ce type de contrat. Le Comité espère pouvoir présenter son point de vue sur la question dans le cadre de la réforme de la Loi sur les normes minimales.

Assurer la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleuses et travailleurs du secteur

- Deux vidéos de promotion ont été produites conjointement avec les partenaires de l'industrie, afin de décrire à la fois la formation et l'activité professionnelles. Plus de 100 exemplaires de chacune des vidéos ont été diffusés dans les centres de formation professionnelle, dans les entreprises et dans le réseau des communications télévisuelles. La première vidéo porte sur la profession d'électrolyste et la seconde, sur celle de coiffeuse et coiffeur.
- Quelques rencontres avec les administratrices et administrateurs de l'Association québécoise des esthéticiennes ont permis de mieux les informer eux-mêmes et leurs membres, et d'établir une relation de confiance mutuelle.
- L'étude portant sur les aspects techniques et scientifiques de l'épilation au laser a été réalisée à partir d'articles scientifiques et de rencontres avec des spécialistes. Un dossier de presse présentant les divers aspects négatifs et positifs de la technologie de l'épilation au laser a été monté et distribué aux divers journalistes qui en faisaient la demande.
- Une conférence sur les nouveaux modes de formation en coiffure, à laquelle les employeurs de l'industrie ont été invités, a été organisée dans la région de Québec. Trois conférenciers ont présenté divers aspects de l'alternance travail-études, du programme d'apprentissage en milieu de travail et du programme des normes interprovinciales (Sceau rouge).

Identifier les besoins en développement de la main-d'œuvre et mettre en œuvre des plans d'action ou de formation

- En collaboration avec les centres de formation professionnelle, les carnets pédagogiques de l'alternance travail-études ont été produits. Toutes les commissions scolaires qui le désirent peuvent les adapter et les reproduire pour harmoniser l'implantation d'un programme de formation professionnelle en alternance travail-études.

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire

Faits saillants

Les activités du Comité sont centrées autour d'un axe de connaissance, de développement et de soutien au secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire. Sur cette base, des portraits, des diagnostics et des études prospectives sont menés avec le support d'une élaboration et d'une systématisation d'indicateurs adaptés aux spécificités du secteur. Le Comité a augmenté son rayonnement par des activités de publications ainsi que par la participation à différents colloques et séminaires.

Développer la formation continue dans les entreprises et identifier les compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre

- Afin d'aider l'ensemble des CPE à se conformer à la réglementation du MFE visant la qualification des deux tiers des éducatrices et des éducateurs en emploi, le CSMOÉSAC, avec l'aide d'un projet majeur de formation, a facilité la formation de 747 éducatrices et éducateurs en emploi pour l'obtention d'une AEC et leur a offert la possibilité de s'inscrire dans un processus de reconnaissance des acquis afin d'accélérer leur démarche de formation.

Identifier les besoins spécifiques en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail

- En partenariat avec le Centre Saint-Pierre, le Comité a élaboré un guide d'animation et une formation pour les intervenants locaux en économie sociale sur le thème « Les entreprises d'économie sociale : comment les bâtir, comment les gérer? ». De plus, une vidéo, la première de six, a été produite.
- Élaboration de cahiers sur les organisations démocratiques. Ceux-ci comprennent 20 modules d'autoformation destinés à favoriser la consolidation et le développement d'activités de formation reliées à la qualité de la vie associative et aux rôles et aux responsabilités propres aux administratrices et aux administrateurs ainsi qu'aux gestionnaires des entreprises collectives et des organismes communautaires.

Assurer la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleuses et travailleurs du secteur

- Production d'un document d'information et de sensibilisation sur les normes de qualité en économie sociale (qualimètre). Dans le but d'établir un premier exercice, le Comité a choisi trois sous-secteurs témoins : les ressourceries, les centres de la petite enfance et l'aide domestique.
- En partenariat avec le Chantier de l'économie sociale, le RISQ et l'Alliance de recherche université-communauté (ARUC), le Comité a fait la présentation des organismes et des outils nationaux dans toutes les régions du Québec.
- Participation, à titre de membre, aux rencontres du Chantier évaluation et système d'information, dans le cadre de l'ARUC.

- Le Comité a assuré la coordination des communications des Deuxièmes Rencontres internationales sur la globalisation de la solidarité du Québec. Il a fait partie de l'équipe internationale des médias et a ainsi organisé deux conférences de presse et permis l'utilisation du portail du CSMOÉSAC pour une vidéo sur le Web et pour la publication quotidienne, en trois langues, du bulletin *Rencontres*.
- Le Comité a participé à différents congrès, événements, conférences et séminaires en présentant l'organisme et ses différents projets, dont le colloque du Réseau des entreprises d'économie sociale en aide domestique (REÉSAD) à Rimouski, le colloque L'Économie sociale du point de vue des femmes à Montréal, des conférences de presse tenues à Trois-Rivières, à Montréal et à Québec sur le secteur des technologies de l'information et des communications, ainsi que le séminaire « Quels indicateurs pour le développement social? », tenu à Montréal.
- Le Comité a assuré la coordination de l'équipe de production des Cahiers de l'économie sociale en mouvement. Un encart promotionnel pour les cahiers dans le magazine *Recto Verso*, en partenariat avec le RISQ et le Chantier de l'économie sociale, a permis de faire connaître les interventions sectorielles en économie sociale et en action communautaire à 100 000 lectrices et lecteurs.

Identifier les besoins en développement de la main-d'œuvre et mettre en œuvre des plans d'action ou de formation

- Un projet pilote portant sur les indicateurs sociaux et économiques a été réalisé. Il s'agit d'une tentative pour délimiter et pour rendre opérationnel un système d'indicateurs propre au secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire.
- Élaboration d'un diagnostic et d'un plan d'action relatif au développement de la main-d'œuvre dans le secteur des médias communautaires du Québec.
- Élaboration d'un programme de formation pour les « valoristes » comprenant 20 modules de formation sur le secteur des matières résiduelles.
- Un des projets majeurs du Comité a porté sur les habitations communautaires. Le Comité a mis au point un manuel d'élaboration de projet, a présenté ce manuel lors de sessions de formation et a conçu un guide d'animation pour ces sessions.

**LES COMITÉS D'INTÉGRATION
ET DE MAINTIEN EN EMPLOI**

ET

LES COMITÉS AVISEURS

INTRODUCTION

Afin de réduire le chômage au sein des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre a créé deux comités d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO), un pour les personnes handicapées (CAMO-PH), en 1993, et un pour les personnes immigrantes (CAMO-PI), en 1996. Ces comités constituent aujourd'hui les deux comités d'intégration et de maintien en emploi (CIME). Aussi, en 1996, quatre comités aviseurs ont été constitués : pour les femmes, les jeunes, les personnes âgées de 45 ans et plus et les personnes adultes judiciairisées. Ces clientèles vivent des problèmes particuliers rendant plus difficile leur intégration sur le marché.

Ces comités sont des organismes à but non lucratif (OBNL) dûment incorporés en vertu de la Partie III de la Loi sur les compagnies. Ils sont donc formés en conseils d'administration représentatifs d'une structure de partenariat décisionnelle composée de représentantes et représentants de la clientèle et des intervenantes et intervenants qui travaillent auprès de celle-ci, de représentantes et représentants d'entreprises qui peuvent être des regroupements, de représentantes et représentants syndicaux et d'employées et employés, d'associations, d'organismes spécialisés ainsi que de personnes-ressources d'Emploi-Québec et d'intervenantes et intervenants d'autres ministères.

Les conseils d'administration tiennent des rencontres régulières ainsi qu'une assemblée générale annuelle qui regroupent l'ensemble de leurs membres. À titre de regroupements de partenaires, ils fonctionnent par consensus et ont des règlements généraux propres à leur organisme. Le partenariat est au cœur de toute activité réalisée par les comités. Ce partenariat s'articule autour de l'identification des problématiques en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi, de la mise en œuvre de solutions et du suivi des interventions.

Les mandats :

Les comités d'intégration et de maintien en emploi ont pour mission :

- d'élaborer et de mettre en œuvre, en étroite collaboration avec les secteurs privé, public et parapublic, ainsi qu'avec les mouvements syndicaux et les associations communautaires, des stratégies d'intervention pour l'intégration de la clientèle au marché du travail;
- de définir et d'analyser les obstacles que rencontrent les personnes dans leur intégration au marché du travail, leur accès à la formation et leur maintien en emploi;
- de soutenir les organismes favorisant l'intégration et le maintien en emploi des personnes par l'adaptation des pratiques des divers agents socioéconomiques au contexte de la main-d'œuvre;
- d'explorer les voies de solution les plus appropriées, les modalités d'application pratiques et la mise en œuvre des actions concrètes pour éliminer ces obstacles;
- de coordonner la mise en œuvre d'initiatives liées à la main-d'œuvre.

Les comités aviseurs, quant à eux, ont pour mission de promouvoir et d'appuyer le développement de la main-d'œuvre de chacun des groupes cibles qu'ils représentent. Pour réaliser cette mission, ils publient aux instances appropriées des avis et leur font des recommandations quant aux stratégies d'intervention à privilégier. Ainsi, les comités aviseurs peuvent définir les problèmes de leur groupe cible, collaborer à l'établissement des priorités d'action et participer au suivi et à l'évaluation des modes d'interventions utilisés.

La clientèle de ces comités constitue une main-d'œuvre très diversifiée, étant reliée à tous les secteurs d'activité économique et sur tout le territoire du Québec. Ainsi, les CIME et les comités aviseurs interviennent sur une base provinciale, sectorielle et régionale. Le champ d'intervention des comités constitue un point d'arrimage entre ces derniers, les comités sectoriels et les instances régionales. D'ailleurs, les comités sectoriels, selon leur mandat, doivent considérer la problématique des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi et envisager des pistes de solution pour faciliter leur intégration ou leur réintégration dans leur secteur d'activité.

Sommaire du Bilan des activités des CIME et des comités aviseurs (2001-2002)

Les comités d'intégration et de maintien en emploi

Au cours de l'année 2001-2002, les deux comités d'intégration et de maintien en emploi (CIME) ont réalisé une cinquantaine d'activités qui témoignent de leur rôle majeur quant à l'intégration au marché du travail de ces clientèles vivant des conditions particulières qui peuvent les marginaliser sur le plan de l'emploi.

Pour la mise en œuvre des stratégies d'intervention, le CAMO-PH a procédé à une tournée provinciale et à des rencontres avec les directions régionales afin de promouvoir la Stratégie d'intégration des personnes handicapées et la Stratégie jeunesse. De son côté, le CAMO-PI a organisé deux lancements d'un document offrant un programme d'information et de préparation aux examens de la fonction publique pour les personnes immigrantes.

Deux obstacles à l'intégration des personnes immigrantes au marché du travail, l'accès aux ordres professionnels et la reconnaissance des acquis et des compétences, ont été identifiés et analysés par le CAMO-PI. À cela s'ajoutent deux études sur le profil de leur clientèle. Dans cette perspective, le CAMO-PH a publié dans son bulletin une étude sur les facteurs qui font obstacle à l'intégration des personnes handicapées au sein des entreprises et aussi les actes d'un colloque traitant des obstacles que peuvent affronter les personnes handicapées dans l'utilisation de la nouvelle technologie.

Afin de soutenir les organismes œuvrant dans le développement de projets pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, le CAMO-PH a appuyé divers projets tels que l'élaboration de stratégies d'intervention, le développement d'activités de formation, la mise en œuvre d'équité en matière d'emploi et le développement d'outils pour les handicapés. Le CAMO-PI, quant à lui, a élaboré un projet de formation avec le CAMO-route et conçu des outils pour aider les immigrants à intégrer le marché de l'emploi, et ce, plus particulièrement dans les régions.

L'exploration de solutions pour éliminer les obstacles devant leur clientèle se concrétise par la production de différents documents et la diffusion d'outils de promotion. Ces outils servent à sensibiliser les intervenantes et les intervenants du milieu aux problèmes de leur clientèle et à proposer des solutions. Lors d'une tournée provinciale constituée de 38 rencontres, le CAMO-PH a distribué 3 000 brochures sur les mesures d'accommodement professionnelles et 1 200 exemplaires du document intitulé *À vos trousseaux*. Le CAMO-PI a, quant à lui, distribué 10 000 dépliant sur le projet d'immersion professionnelle et 200 affiches sur le projet d'immersion professionnelle des minorités visibles.

Quatre projets d'immersion professionnelle ont été conçus à Montréal et en région destinés aux personnes immigrantes et aux membres des minorités visibles. Menés en collaboration avec 35 organismes en employabilité et les CLE de Montréal et des régions, ils ont permis à 572 personnes d'acquérir une première expérience de travail dans leur domaine. Cela constitue la mise en œuvre d'initiatives pour l'intégration de cette clientèle au marché de l'emploi. Deux autres projets d'intégration à la profession d'infirmières et infirmiers et d'infirmières et infirmiers auxiliaires issus de l'immigration ont été élaborés. De même, pour les ingénieures et les ingénieurs, un projet a permis à quelque 60 personnes d'accéder rapidement à l'Ordre des ingénieurs. Par ailleurs, des rencontres ont eu lieu avec les comités sectoriels pour analyser les possibilités d'embauche dans leur secteur.

Dans le cadre de ces activités, les CIME ont effectué un grand nombre de rencontres avec des organismes privés, publics et parapublics, et avec certains comités sectoriels. Aussi, ils ont participé à plusieurs activités en rapport avec leur clientèle et au Salon Éducation Formation Emploi.

Les comités aviseurs

Les initiatives des comités aviseurs pour promouvoir et appuyer l'intégration de leur clientèle sur le marché du travail ainsi que leur maintien en emploi se mesurent par différentes sortes d'activités allant de la définition des problèmes à la proposition de solutions et au suivi de leur mise en œuvre. Les efforts des quatre comités pour définir les problèmes de leur clientèle et proposer des solutions se sont concrétisés par la réalisation ou la participation à la réalisation de six études. Ces dernières cherchent à décrire le profil de la « main-d'œuvre » de leur clientèle et leur portrait sur le marché de travail actuel. Grâce à ces analyses, les comités ont pu déterminer le potentiel non exploité de leur clientèle et la place qu'elle peut occuper dans le processus du développement économique du Québec.

Les quatre comités aviseurs ont formulé, sous la forme d'avis, des recommandations et des stratégies d'intervention à privilégier. En tout, onze avis ont été acheminés, entre avril 2001 et mars 2002, aux instances appropriées d'Emploi-Québec.

Trois des comités ont appuyé leur intervention par des activités d'information et de promotion en participant à des événements publiques (colloque, forum, réunion de consultation, rencontre avec des syndicats, etc.) ou en publiant des outils de promotion (cédérom, dépliant et article dans la revue *Porte ouverte*). L'activation du site Internet du comité aviseur pour la clientèle judiciairisée adulte fait partie de ces activités de promotion.

Enfin, pour collaborer à l'établissement des priorités d'action d'Emploi-Québec, les comités ont organisé ou ont participé à des rencontres avec certaines directions d'Emploi-Québec et avec les conseils régionaux. Ils ont aussi participé aux travaux de divers comités et de sous-comités d'Emploi-Québec (dix activités) pour assurer un suivi des modes d'interventions utilisés.

Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées (CAMO-PH)

Faits saillants

Le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) pour personnes handicapées (CAMO-PH) regroupe des partenaires provenant des associations syndicales et patronales, du mouvement associatif ainsi que des organismes et des ministères visés par la problématique de l'intégration et du maintien au travail des personnes handicapées. Le CAMO-PH a produit, reproduit et diffusé différents outils d'information et de sensibilisation qui s'adressent aux intervenantes et aux intervenants, aux employeurs ainsi qu'aux différentes associations qui exercent leurs activités dans les domaines de la formation, du développement de l'employabilité, de l'intégration et du maintien en emploi des personnes handicapées. Il agit comme maître d'œuvre dans la réalisation de certaines activités et il apporte également son soutien et sa collaboration à de nombreux projets conçus par des partenaires nationaux, régionaux ou locaux. Le Comité gère au Québec le Fonds d'intégration au travail des personnes handicapées du ministère du Développement des ressources humaines du Canada.

Élaborer et mettre en œuvre des stratégies d'intervention

- Poursuite de la tournée provinciale de promotion de la Stratégie jeunesse du CAMO-PH, qui a donné lieu à 40 rencontres regroupant 275 personnes dont 140 jeunes, âgés de 16 à 35 ans, ayant une ou des limitations fonctionnelles occasionnées par des déficiences physiques, intellectuelles ou un problème de santé mentale.
- Rencontre avec les responsables de la clientèle des personnes handicapées des directions régionales d'Emploi-Québec pour échanger sur l'implantation de la Stratégie d'intégration des personnes handicapées à la politique active du marché du travail et sur les activités du CAMO-PH.

Définir et analyser les obstacles à l'intégration et au maintien en emploi

- Production de la version intégrale des actes du colloque Pour une technologie branchée sur la diversité et des versions française et anglaise d'une synthèse des actes de ce colloque.
- Diffusion de 1 000 exemplaires du *Bulletin* du CAMO-PH portant sur les conclusions d'une étude réalisée par Léger et Léger auprès des entreprises de 49 employés et employées et moins pour quantifier la présence de personnes handicapées dans ces entreprises et cibler les obstacles à leur intégration au marché du travail et à leur maintien en emploi.

Soutenir les organismes pour favoriser l'intégration au marché du travail et le maintien en emploi des personnes handicapées

- Soutien et collaboration à la réalisation de différents projets de développement d'outils ou de stratégies d'intervention conçus par des organismes et des ministères qui interviennent auprès des personnes handicapées : Orientsourds, embauche d'étudiantes et d'étudiants handicapés visuels, arrimage des ressources socioprofessionnelles travaillant auprès des jeunes ayant des limitations fonctionnelles (déficience motrice, santé mentale, Continuum Plus).
- Soutien et collaboration à la réalisation de différents projets de formation : horticulture en Montérégie, la Ferme éducative dans la région de Chaudière-Appalaches, attestation d'études collégiales en procédures douanières à Montréal.

- Participation à la mise en œuvre de programmes d'équité en matière d'emploi dans les entreprises avec les partenaires suivants : ministère du Développement des ressources humaines du Canada, services spécialisés de main-d'œuvre, centres de réadaptation, entreprises des secteurs bancaires, gouvernemental, ferroviaire et des télécommunications.
- Appui aux promoteurs dans la recherche de financement pour des projets ou des activités visant la formation ou l'intégration à l'emploi de personnes handicapées.
- Diffusion de près de 2 000 exemplaires de *Différences et compétences* (une vidéocassette et deux guides d'accompagnement) aux intervenantes et aux intervenants des réseaux suivants : adaptation scolaire, formation professionnelle, éducation des adultes, réadaptation, centres locaux d'emploi, services spécialisés de main-d'œuvre, carrefours jeunesse-emploi, organismes de personnes handicapées et bibliothèques publiques.
- Élaboration d'une base de données pour l'intégration des parcours socioprofessionnels (DEPHIT).

Explorer des solutions et mettre en œuvre des actions pour éliminer les obstacles

- Participation à la réalisation du document de présentation intitulé *À vos trousseaux* et planification d'une tournée provinciale qui a donné lieu à 38 rencontres regroupant près de 600 participants. Diffusion de 1 200 exemplaires de cet outil de sensibilisation, d'information et de formation, qui favorise l'intégration et le maintien en emploi des personnes vivant ou ayant vécu des problèmes de santé mentale.
- Production et diffusion de près de 3 000 exemplaires de la brochure *Les mesures d'accommodement professionnelles, des solutions qui font la différence*.
- Organisation d'une rencontre provinciale des tables de concertation sur la formation et l'emploi.
- Rédaction d'un état de situation sur les besoins des personnes vivant un problème de santé mentale légère et persistant dans la région de la Haute-Yamaska.
- Collaboration à l'évaluation du programme de formation en cheminement particulier intitulé Insertion sociale et professionnelle des jeunes.

Autres réalisations ou activités périphériques à la main-d'œuvre ou à l'emploi

- Participation au Salon Éducation Formation Emploi.

Comité pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes (CAMO-PI)

Faits saillants

Les mandats du Comité pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes (CAMO-PI) ont continué à se matérialiser dans le développement de projets novateurs, structurants, qui permettent de mettre en place des mécanismes opérationnels. Le CAMO-PI a cherché à faciliter les actions, à lever les obstacles et à dénouer des impasses en influençant d'une manière stratégique les responsables des services publics d'emploi. Il a coordonné des projets visant l'intégration des personnes immigrantes dans les entreprises et favorisant leur accès aux ordres professionnels, à l'Ordre des ingénieurs et à l'Ordre des infirmières et des infirmières auxiliaires. Il a conçu des outils et participé à des événements pour promouvoir leurs activités et fournir aux intervenantes et aux intervenants des instruments servant à éliminer les obstacles qui empêchent l'intégration de la clientèle au marché de l'emploi.

Élaborer et mettre en œuvre des stratégies d'intervention

- Élaboration, avec la collaboration de SOIT-Québec, d'un programme d'information et de préparation aux examens de la fonction publique, destiné à toutes les personnes travaillant auprès de la clientèle issue de l'immigration. Production et publication du document de présentation du programme Stratégie d'intégration en emploi des personnes issues de l'immigration dans les organismes publics, dont 400 exemplaires ont été imprimés. Présentation du programme à la Table de concertation du Fonds pour les jeunes des minorités visibles et organisation de deux réunions pour son lancement.

Définir et analyser les obstacles à l'intégration et au maintien en emploi

- Collaboration à l'étude sur la problématique de l'accès des personnes immigrantes aux ordres professionnels réalisée par la Table de concertation sur l'immigration et l'accès aux ordres professionnels formée par le MRCI et le Conseil interprofessionnel du Québec.
- Coordination d'un comité aviseur sur la reconnaissance des acquis et des compétences. Il s'agit d'un comité composé de représentantes et de représentants du milieu communautaire, d'Emploi-Québec, du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI), du ministère de l'Éducation du Québec (MEQ), des commissions scolaires et de la formation professionnelle. Il a tenu dix rencontres au cours de l'année et sa création a permis au CAMO-PI d'améliorer son diagnostic, de favoriser la circulation de l'information et de mieux identifier les besoins des personnes immigrantes et ceux des intervenantes et des intervenants.
- Réalisation d'une synthèse de l'étude financée par Emploi-Québec et intitulée Profil des salariés immigrants et membres des communautés culturelles.
- Publication d'une étude intitulée *Profil de la clientèle immigrante de la région de la Capitale-Nationale*. Les besoins de francisation, en collaboration avec le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ).

Soutenir les organismes pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi

- Élaboration du *Guide de la reconnaissance des acquis et compétences au niveau collégial*.
- Réalisation d'une banque de candidatures issues de l'immigration, destinée aux intervenantes et aux intervenants des organismes communautaires, pour favoriser la mobilité de la main-d'œuvre de Montréal vers les régions.
- Réalisation d'un projet de formation de chauffeuses et de chauffeurs de semi-remorques longue distance regroupant seize chauffeuses et chauffeurs avec expérience provenant de l'étranger. Le CAMO-ROUTEroute, le Centre de formation de transport routier de Saint-Jérôme et le Centre d'intégration et d'emploi des Laurentides y collaborent. Quatre-vingt-un pour cent des candidates et des candidats ont obtenu leur diplôme et 77 % ont fait l'objet d'un placement en emploi.

Explorer des solutions et mettre en œuvre des actions pour éliminer les obstacles

- Création et diffusion d'un nouveau dépliant pour la promotion du Projet d'activités d'immersion professionnelle en entreprise (10 000 exemplaires) ainsi que la création et la diffusion d'une affiche promotionnelle du Projet d'immersion volet minorités visibles (200 exemplaires).
- Création de nouvelles fiches synthétiques présentant les projets du CAMO-PI (six fiches) et diffusées dans les pochettes de présentation de l'organisme.
- Mise à jour continue de la base de données des partenaires du CAMO-PI, pour une diffusion plus efficace des outils de promotion.
- Rédaction d'articles promotionnels sur le CAMO-PI et sur le Projet d'activités d'immersion professionnelle; diffusion de ces articles dans *Le Jumelé* et les bulletins de plusieurs comités sectoriels (parutions en automne 2001 et en hiver 2001-2002).
- Rédaction de communiqués de presse et de bulletins *Info* du CAMO-PI pour promouvoir le Projet d'immersion volet minorités visibles auprès de la clientèle.

Coordonner la mise en œuvre d'initiatives

- Coordination et réalisation de quatre projets (deux Année 3 et deux Année 4) d'activités d'immersion professionnelle afin de permettre une première expérience de travail dans leur domaine de compétences à 72 personnes à Montréal et à 50 en région, dans le cas de l'Année 3, et à 320 à Montréal et à 73 en région, dans le cas de l'Année 4. Des organismes en employabilité œuvrant auprès de la clientèle immigrante (seize organismes à Montréal et quatre en région) et les CLE de Montréal et des régions y collaborent.
- Coordination et réalisation de deux projets pilotes d'activités d'immersion professionnelle destinés aux membres des minorités visibles, plus particulièrement à la clientèle noire à Montréal et en région. Y collaborent des organismes (quatre à Montréal, trois en région) en employabilité travaillant auprès de la clientèle des minorités visibles ainsi que les CLE de Montréal et des régions. Ce projet pilote totalise 32 placements à Montréal et 25 en région.
- Réalisation d'un troisième projet d'accès rapide à l'Ordre des ingénieurs du Québec pour des personnes issues de l'immigration et diplômées en génie à l'étranger. Le projet consiste à offrir un tutorat à des ingénieures et ingénieurs issus de l'immigration pour les préparer à passer leurs examens de contrôle dans les domaines du génie mécanique, du génie électrique et électronique, et du génie civil. L'Ordre des ingénieurs du Québec, l'École polytechnique, le Service d'aide aux

néo-Québécois et immigrants (SANQI) et l'Agence montréalaise pour l'emploi (AMPE) y collaborent. Soixante personnes immigrantes ont bénéficié de ce projet. Le taux de réussite de ces personnes aux examens de l'OIIQ est de 85,6 % contre 60 % pour les personnes qui n'ont bénéficié d'aucun soutien spécifique.

- Réalisation de deux projets de formation d'appoint pour des infirmières issues de l'immigration. Le premier s'adressait à quatorze candidates et le second à quinze autres personnes. L'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec, le Cégep de Saint-Laurent, la Régie régionale de la santé et des services sociaux de Montréal-Centre, le Centre universitaire de santé McGill, l'organisme d'insertion L'Hirondelle, le MRCI et Emploi-Québec y collaborent.
- Élaboration d'un projet visant à donner une formation d'actualisation à des infirmières auxiliaires diplômées à l'étranger. Un comité formé de représentants de l'Ordre des infirmières auxiliaires du Québec, de la CSDM et du CAMO-PI y a collaboré.

Autres réalisations ou activités périphériques à la main-d'œuvre ou à l'emploi

- Rencontre avec le Comité sectoriel des portes et fenêtres en avril 2001. Vingt intervenantes et intervenants des organismes d'insertion ont participé à cette séance d'information sur les métiers et les possibilités d'embauche dans l'industrie du meuble.
- Organisation de visites industrielles dans trois régions, Québec, Montérégie et Outaouais, à l'intention des organismes communautaires de Montréal spécialisés dans l'intégration des personnes immigrantes.
- Avis sur le Projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue.
- Participation au Salon Éducation Formation Emploi de Montréal.
- Participation au forum Être Noir et vivre en région.
- Participation à l'organisation de la conférence Emploi, racisme et discrimination, que faire?
- Participation à la Table sur la problématique de l'intégration des immigrants de Limoilou.
- Participation au plan d'action du Conseil régional de concertation et de développement du Québec.

Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre

Faits saillants

Le Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre regroupe les responsables du dossier de la condition féminine des conseils régionaux des partenaires du marché du travail ainsi que des représentantes des associations syndicales et patronales et du mouvement associatif. Le Comité a orienté principalement ses activités autour de la mise en œuvre de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine, qui s'articule autour de deux axes, la reconnaissance et la prise en compte des problèmes de la main-d'œuvre féminine, et l'organisation de l'offre de service de manière à répondre aux besoins de cette main-d'œuvre. Il a également publié des avis et fait des recommandations afin d'améliorer l'accès des femmes à la formation.

Promouvoir et appuyer l'intégration de la clientèle cible sur le marché du travail ainsi que son maintien en emploi

- Réédition et diffusion du rapport diagnostique provincial intitulé *Les femmes du Québec et le marché du travail* aux organismes intervenant auprès de la clientèle féminine au Québec.
- Réalisation d'un état de la situation de la présence des femmes et de l'exploration des pistes d'intervention dans quatre secteurs, avec la collaboration des comités sectoriels de main-d'œuvre et du Comité d'intégration et de maintien en emploi suivants : aérospatiale, transport routier, portes et fenêtres (incluant meubles et armoires de cuisine) et personnes immigrantes.
- Organisation d'une rencontre avec les représentantes en condition féminine des conseils régionaux de développement et des conseils régionaux des partenaires du marché du travail pour les inciter à prendre en compte les problèmes de la main-d'œuvre féminine dans l'élaboration de leurs plans régionaux.
- Production d'un dépliant promotionnel du Comité et diffusion dans les directions régionales d'Emploi-Québec ainsi qu'à l'ensemble des comités de l'intervention sectorielle.

Collaborer à l'établissement des priorités d'action d'Emploi-Québec et produire des avis

- Participation aux travaux menés par Emploi-Québec pour la mise en œuvre de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine : lancement de la Stratégie, organisation d'une rencontre provinciale regroupant des représentantes et représentants des unités centrales, les responsables du dossier de la main-d'œuvre féminine dans les directions régionales ainsi que les membres du Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre.
- Représentations auprès d'Emploi-Québec et de la Commission des partenaires du marché du travail pour les sensibiliser aux problèmes de la clientèle féminine.
- Production d'avis sur les thèmes suivants : le Projet de politique d'éducation des adultes dans une perspective de formation continue et l'effet de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre sur la formation de la main-d'œuvre féminine.

Participer à l'élaboration et au suivi des modes d'intervention utilisés par Emploi-Québec

- Participation aux travaux du comité provincial de mise en œuvre de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine.
- Participation aux travaux du comité de travail d'Emploi-Québec sur les « facteurs biaisants » qui doivent être pris en compte lors de l'évaluation des besoins et de l'intervention auprès de la clientèle féminine réalisées par les agentes et les agents dans les centres locaux d'emploi.
- Réalisation d'un sondage auprès des responsables de la condition féminine dans les conseils régionaux des partenaires du marché du travail pour évaluer la prise en compte de la Stratégie dans les plans d'action régionaux d'Emploi-Québec et la pertinence de celle-ci comme moyen d'appuyer l'intervention auprès de la clientèle féminine.

Comité aviseur pour la clientèle judiciairisée adulte

Faits saillants

Le Comité aviseur pour la clientèle judiciairisée adulte a travaillé intensivement à la définition de la problématique régionale par la réalisation d'une étude d'envergure sur le profil de la clientèle pour la grande région de Montréal. Il a rendu publique une étude portant sur les pratiques d'interventions spécialisées en employabilité pour cette clientèle. Cette étude démontre que les caractéristiques de cette clientèle nécessitent une adaptation majeure de l'intervention courante en employabilité. Il s'est impliqué activement dans les travaux du Comité de suivi de l'entente interministérielle pour la clientèle contrevenante adulte, plus particulièrement dans l'implantation de la prestation de services en établissement de détention. De plus, il a produit divers avis à Emploi-Québec et a réalisé diverses activités de représentation et de communication.

Promouvoir et appuyer l'intégration de la clientèle cible sur le marché du travail ainsi que son maintien en emploi

- Réalisation d'une étude portant sur le profil de la clientèle judiciairisée adulte de la grande région de Montréal, résultat d'une analyse descriptive.
- Réalisation d'un outil de présentation informatisé (version PowerPoint sur cédérom) résumant les faits saillants de l'analyse présentée pour chacune des régions décrites dans le Profil de la clientèle judiciairisée adulte de la grande région de Montréal (Lanaudière, Laval, Laurentides, Montérégie, Montréal).
- Réalisation d'une étude relative au portrait des pratiques d'intervention en employabilité auprès de la clientèle judiciairisée adulte.
- Participation à la consultation sur la problématique des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi organisée par Emploi-Québec Saguenay-Lac-Saint-Jean et le Forum régional Emploi-Québec/ressources externes.
- Participation au Forum sur la gestion de la réinsertion au travail organisé par CORCAN.
- Participation au Colloque des enseignants en milieu carcéral organisé par la Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Îles.
- Rencontres avec les autorités d'Emploi-Québec pour présenter les problèmes de la clientèle, les préoccupations du Comité aviseur et les principaux dossiers.
- Activation du site Internet du Comité aviseur.
- Rédaction d'un article sur le Comité aviseur et sur l'entente interministérielle dans la revue *Porte ouverte* de l'Association des services de réhabilitation sociale du Québec inc.

Collaborer à l'établissement des priorités d'action d'Emploi-Québec

- Participation des représentants du Comité aviseur aux travaux du Comité de suivi de l'entente interministérielle pour la clientèle contrevenante adulte, contribution aux sous-comités de travail et production d'avis propres à ce dossier.

Participer au suivi et à l'évaluation des modes d'interventions utilisés

- Production d'un avis à Emploi-Québec intitulé La formation des personnes judiciairisées.
- Participation à la rencontre de concertation sur le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences.
- Participation à un sous-comité d'Emploi-Québec sur les coûts forfaitaires.
- Production d'un avis à Emploi-Québec sur les compressions budgétaires.
- Production d'un avis à Emploi-Québec sur la Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Comité aviseur Jeunes

Faits saillants

Durant la période 2001-2002, le Comité aviseur Jeunes d'Emploi-Québec (CAJ) a entrepris de produire différents avis et recherches qui traitent d'enjeux d'actualité concernant le mieux-être des jeunes. À ce sujet, deux chantiers majeurs ont été mis en branle. D'une part, l'initiation d'une recherche en réponse à la mise en place par le législateur de l'obligation de parcours en février 2001 a débuté. D'autre part, un avis concernant le rapatriement au Québec des programmes fédéraux d'employabilité s'adressant aux jeunes, programmes connus sous le nom de Stratégie emploi jeunesse, a été réalisé. En effet, l'avis propose la voie du rapatriement pour mettre fin à la confusion provoquée par le maintien d'une double structure de service jeunesse.

Collaborer à l'établissement des priorités d'action d'Emploi-Québec

- Diffusion d'un avis sur les jeunes travailleuses et travailleurs autonomes dans le cadre de la réforme du Code du travail.
- Rédaction et diffusion d'un avis concernant le rapatriement des programmes de la Stratégie emploi jeunesse du gouvernement fédéral.
- Rédaction d'un avis sur la formation des jeunes et le Fonds national de formation de la main-d'œuvre.
- Rédaction d'un avis sur le projet de politique de l'éducation des adultes.
- Rédaction d'un avis dans le cadre de la réforme des normes du travail.
- Amorce d'une recherche sur l'obligation de parcours pour les prestataires de l'assistance-emploi de moins de 25 ans.

Participer au suivi et à l'évaluation des modes d'intervention utilisés par Emploi-Québec

- Participation au suivi du projet Solidarité jeunesse.
- Participation au suivi des projets et mesures annoncés au Sommet du Québec et de la jeunesse.

Comité aviseur pour les travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus

Faits saillants

Au cours de l'année, les travaux du Comité aviseur ont porté principalement sur la participation du Comité au groupe de travail ayant comme responsabilité d'élaborer la stratégie nationale d'Emploi-Québec pour les travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus, ainsi que sur les liens à établir avec les différentes instances et la présentation de la stratégie auprès de la Commission des partenaires.

Promouvoir et appuyer l'intégration de la clientèle cible sur le marché du travail ainsi que son maintien en emploi

- Collaboration au projet sur le travail autonome et la protection sociale de l'INRS;
- Participation au colloque Femmes en mouvement;
- Rencontre avec les syndicats CSD, FTQ, CSQ;
- Collaboration et suivi des travaux du CCTM;
- Révision de la stratégie nationale pour les travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus pour définir la problématique du groupe cible qu'il représente par rapport à ses difficultés d'intégration, de réintégration ou de maintien sur le marché du travail.

Collaborer à l'établissement des priorités d'action d'Emploi-Québec et produire des avis

- Présentation d'un avis sur la reconnaissance des acquis (avril 2001);
- Réaction sur la décision d'Emploi-Québec relative à l'utilisation des test d'équivalence de niveau secondaire (TENS);
- Réaction sur le projet de politique de formation continue.

Participer au suivi et à l'évaluation des modes d'intervention utilisés par Emploi-Québec

- Participation au comité de travail d'Emploi-Québec sur l'élaboration de la stratégie nationale pour les travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus;
- Participation à la présentation de la stratégie aux quatre groupes de travail de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT);
- Participation à la présentation de la stratégie à la ministre déléguée à l'Emploi, M^{me} Agnès Maltais

ANNEXE 1
FORMATION

COLLABORATION AVEC LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION RELATIVEMENT À CERTAINS PROGRAMMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET TECHNIQUE

Révision des diplômes d'études professionnelles (DEP)

- DEP en grandes cultures (production agricole)
- DEP en production acéricole (production agricole)
- DEP en vente des produits marins (pêches maritimes)
- DEP en boucherie industrielle (transformation alimentaire)
- DEP en conduite de machines industrielles (transformation alimentaire)
- DEP en production manufacturière (transformation alimentaire)
- DEP en production textile pour opérateurs (textile)
- DEP en techniques de mise en œuvre des matériaux composites (PlastiCompétences)

Révision des diplômes d'études collégiales (DEC) et d'attestations d'études collégiales (AEC)

- DEC en transformation des produits de la mer (pêches maritimes)
- DEC en transformation alimentaire (transformation alimentaire)
- DEC en diététique (transformation alimentaire)
- DEC en techniques de génie industriel (PlastiCompétences)
- DEC en techniques de transformation des matières plastiques (PlastiCompétences)
- AEC en sidérurgie (sidérurgie)
- DEC en gestion de commerces (commerce de détail)
- DEC en technologie physique (TECHNOCompétences)
- DEC en technique d'intégration multimédia (TECHNOCompétences)
- DEC en animation 3D (TECHNOCompétences)

Études préliminaires

- DEC en gestion d'imprimerie (communications graphiques)
- AEP pour opérateurs d'extrudeuses de pellicules (PlastiCompétences)
- Procédés de fabrication de produits pharmaceutiques (Pharmabio)

Portraits de secteurs

- Collaboration à la réalisation du Portrait de secteur Communications et documentation (TECHNOCompétences et communications graphiques)

Analyse de situation de travail (AST)

- AEP pour les opérateurs de machines de transformation des matières plastiques et les procédés de transformation (PlastiCompétences)
- DEP en poissonnerie (commerce de l'alimentation)
- DEP en tourisme d'aventure (tourisme)
- DEP en récréotourisme (tourisme)

Analyse de situation de travail (AST) et validation du projet de formation

- ASP en outillage (FMI – CAMAQ - PlastiCompétences)
- DEP en montage de câbles et de circuits en aérospatiale (CAMAQ et TECHNOCompétences)
- DEC en techniques de gestion industrielle (CAMAQ)
- DEC en techniques de production manufacturières (CAMAQ)
- DEP en programmation de commandes numériques (CAMAQ)

Validation du projet de formation

- DEC en technologie de l'impression (communications graphiques)
- ASP en fabrication de moules (FMI - PlastiCompétences)
- ASP en matriçage (FMI)
- DEP en montage (portes, fenêtres, meubles et armoires de cuisine)
- DEP en fabrication et en installation de produits verriers (portes, fenêtres, meubles et armoires de cuisine)
- DEC en production manufacturière (portes, fenêtres, meubles et armoires de cuisine)
- DEC en génie industriel (portes, fenêtres, meubles et armoires de cuisine)
- DEP en boucherie (commerce de l'alimentation)
- DEP en boulangerie (commerce de l'alimentation)
- AEC en gestion de département de commerce d'alimentation (commerce de l'alimentation)

Implantation du programme de formation

- DEP en pêche professionnelle (pêches maritimes)
- DEP en traitement de surface (CAMAQ)
- AEC en gestion de commerces (commerce de détail)

AUTRES ACTIVITÉS DE FORMATION

Programme d'apprentissage en milieu de travail³ : métiers transférés du Régime de qualification (ou Régime d'apprentissage) et dont les travaux ont été terminés durant l'année

- Sylvicoles – débroussaillage (aménagement forestier)
- Boucherie industrielle - abattage (transformation alimentaire)
- Boucherie industrielle - découpe (transformation alimentaire)
- Pâtisserie (commerce de l'alimentation)
- Coiffure (soins personnels)

Programme d'apprentissage en milieu de travail : travaux en cours pour les métiers et secteurs suivants :

- Pêche professionnelle : pêcheurs et aides-pêcheurs (pêches maritimes)
- Vente des produits marins (pêches maritimes)
- Contrôleuse et contrôleur de qualité (pêches maritimes)
- Classificatrice et classificateur de bois débité (bois de sciage)
- Impression sur presse sérigraphique (communications graphiques)
- Mécanicien et mécanicien de machines fixes (chimie et bois de sciage)
- Opératrice et opérateur de presses/moules de l'industrie (caoutchouc)
- Conduite/réglage de machines à mouler le caoutchouc (caoutchouc)
- Technicienne et technicien en électroménager (FMI)
- Opératrice et opérateur de machines industrielles (portes, fenêtres, meubles et armoires de cuisine)
- Monteuse et monteur de portes et fenêtres (portes, fenêtres, meubles et armoires de cuisine)
- Couturière et couturier de meubles (portes, fenêtres, meubles et armoires de cuisine)
- Superviseuse et superviseur - niveau 1 (commerce de détail)
- Opératrice et opérateur en nettoyage industriel (environnement)
- Opératrice et opérateur de station d'eau potable (environnement)
- Opératrice et opérateur sur le réseau de distribution d'eau potable (environnement)
- Transport et distribution d'eau potable par véhicule (environnement)

Normes professionnelles en développement pour les métiers et secteurs suivants :

- Production laitière (production agricole)
- Abatteuse et abatteur manuel (aménagement forestier)
- Conduite des véhicules lourds (Camo-route)
- Poissonnerie (commerce de l'alimentation)

³ Il avait précédemment le nom de Régime de qualification ou Régime d'apprentissage

Finalisation d'outils pour le métiers et le secteur suivants :

- Opératrice et opérateur d'équipements de scieries (bois de sciage)
- Boucherie de détail (commerce de l'alimentation)

Programmes en suspens

- Contremaîtresse et contremaître d'usine (pêches maritimes)
- Procédé de presse numérique (communications graphiques)
- DEP en ébénisterie (portes, fenêtres, meubles et armoires de cuisine)
- DEP en finition (portes, fenêtres, meubles et armoires de cuisine)
- DEP en rembourrage (portes, fenêtres, meubles et armoires de cuisine)
- Vendeuse et vendeur (commerce de détail)
- Soutien en technologie des médias numériques (TECHNOCompétences)
- Protocole IP (TECHNOCompétences)

Développement des compétences de base (lecture, écriture, mathématiques et utilisation de l'ordinateur)

- Deux cents personnes ont participé à une formation en lecture, en écriture et en mathématiques et cent travailleuses et travailleurs, à une formation en initiation à l'informatique dans les régions suivantes : Centre-du-Québec, Estrie, Chaudière-Appalaches et Montérégie. (Textile)
- Douze travailleuses et travailleurs ont participé à une formation en lecture et en mathématiques. (Pharmabio)

Élaboration des outils de formation

- Élaboration et édition de neuf cours portant sur la pêche responsable (pêches maritimes)
- Une formation ad hoc pour les chasseurs de loup-marin (pêches maritimes)
- Une formation ad hoc en transformation des produits marins (pêches maritimes)
- Développement d'un programme de formation universitaire (textile)
- Réalisation et édition d'un guide du formateur, d'un manuel d'apprentissage, de 40 acétates et d'un cédérom interactif pour la formation des préposés à la production de la peinture (chimie)
- Réalisation et édition d'un cédérom interactif sur l'utilisation sécuritaire des camions aspirants (chimie)
- Organisation et diffusion d'une activité de formation en coaching et en supervision (PlastiCompétences)
- Collaboration à l'élaboration d'un programme de formation pour le personnel de maintenance industrielle (CAMAQ)
- Implantation d'un programme d'inspection et d'entretien des véhicules pour le contrôle des émissions polluantes au Québec (services automobiles)
- Élaboration d'un programme de formation pour les installateurs de systèmes électriques et électroniques ajoutés (services automobiles)
- Élaboration d'un programme de formation pour les valoristes comprenant 20 modules de formation sur le secteur des matières résiduelles (CSMOÉSAC)

Cours de formation offerts dans les industries

- Diffusion de la Formation des formateurs à douze travailleuses et travailleurs (textile)
- Programme de spécialistes des machines textiles : un projet pilote (2 modules d'une durée totale de 64 heures) a été offert à 15 réparatrices et réparateurs de machines textiles en emploi. (Textile)
- Formation de plus de 3 000 personnes au programme de certification en sécurité industrielle pour les employées et employés contractuels (chimie)
- Formation de plus de 800 personnes au programme de certification des conducteurs professionnels transportant des produits pétroliers (chimie)
- Formation sur la gestion de projets de recherche à laquelle huit personnes ayant à gérer des projets de recherche ont participé. (Pharmabio)
- Trente-sept activités de formation générale sur la transformation des caoutchoucs, d'une durée de six heures, ont été présentées aux travailleuses et aux travailleurs de l'industrie. (caoutchouc)
- Formation de 20 personnes dans le cadre de l'attestation de formation professionnelle en tuyautage-soudage (sidérurgie)
- Formation d'une centaine de mécaniciennes et de mécaniciens en électricité et en électronique de base (services automobiles)
- Formation de 747 éducatrices et éducateurs en emploi pour l'obtention d'une AEC (CSMOÉSAC)

Autres activités de formation

- Élaboration d'une formation en chimie de formulation (chimie)
- Élaboration d'une formation pour les techniciens de procédés chimiques (chimie)
- Élaboration des outils d'évaluation des besoins de formation pour 23 profils de compétences (bois de sciage)
- Amélioration continue en aérospatiale (CAMAQ)
- Intervention, à titre de conseiller, pour la formation CATIA, la gestion de la production manufacturière, les techniques d'usinage, la programmation de différents types de machines à commande numérique incluant les machines à mesurer par coordonnées, le traitement de surface et les essais non destructifs (CAMAQ)
- Évaluation des programmes au niveau du baccalauréat en génie mécanique et en génie électrique (CAMAQ)
- Contrôle des coûts (tourisme)
- Sélection et embauche du personnel (tourisme)

ANNEXE 2
COORDONNÉES DES COMITÉS

Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole

Responsable du Comité : Hélène Varvaessos (450) 679-0530, poste 8385

Site Internet : <http://www.cose.upa.qc.ca>

Répondant sectoriel d'Emploi-Québec : Louis Dionne (418) 528-1773

Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier

Responsable du Comité : Christian André (418) 864-7126

Site Internet : <http://www.csmoaf.com>

Répondant sectoriel d'Emploi-Québec : Alain Girard (418) 528-1781

Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes

Responsable du Comité : Suzanne Barrette (418) 368-3774

Site Internet : <http://www.csmopm.qc.ca>

Répondante sectorielle d'Emploi-Québec : Ann Boudreau (418) 986-4411

Comité sectoriel de main-d'œuvre de la transformation alimentaire

Responsable du Comité : Lise Perron (418) 623-5335

Site Internet : <http://www.csmota.qc.ca/>

Répondant sectoriel d'Emploi-Québec : François Paré (418) 528-2073

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec

Responsable du Comité : Paul Legault (819) 477-7910

Site Internet : <http://www.comitesectorieltextile.qc.ca/>

Répondante sectorielle d'Emploi-Québec : Monique Bernier (514) 864-4152

Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries du bois de sciage

Responsable du Comité : Fernand Otis (418) 694-2227

Site Internet : <http://www.boisdesciage.qc.ca>

Répondant sectoriel d'Emploi-Québec : Alain Girard (418) 528-1781

Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Québec

Responsable du Comité : Michel Cliche (514) 387-0788

Site Internet : <http://impressionsgraphiques.qc.ca>

Répondante sectorielle d'Emploi-Québec : Marie Daigneault (514) 864-8246

Comité sectoriel de main-d'œuvre de la chimie, de la pétrochimie et du raffinage

Responsable du Comité : Francine Jeannotte (514) 251-4620

Site Internet : <http://www.chimie.qc.ca>

Répondante sectorielle d'Emploi-Québec : Diane Savard (514) 864-4154

Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques (Pharmabio Développement)

Responsable du Comité : Maurice Hughes (514) 252-4644

Site Internet : <http://www.pharmabio.qc.ca>

Répondant sectoriel d'Emploi-Québec : Louis Dionne (418) 528-1773

Comité sectoriel de main-d'œuvre de la plasturgie (PlastiCompétences)

Responsable du Comité : Pierre Guimont (514) 252-4637

Site Internet : <http://www.plasticompetences.ca>

Répondant sectoriel d'Emploi-Québec : Pierre Chantal (418) 528-1798

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du caoutchouc du Québec

Responsable du Comité : Manon Rivest (514) 253-0666

Site Internet : <http://www.caoutchouc.qc.ca>

Répondant sectoriel d'Emploi-Québec : Pierre Chantal (418) 528-1798

Comité sectoriel de main-d'œuvre de la métallurgie (actuellement)

Comité sectoriel de main-d'œuvre de la sidérurgie du Québec (auparavant)

Responsable du Comité : Suzanne Proulx (450) 730-0622

Site Internet : <http://www.cssq.ca>

Répondant sectoriel d'Emploi-Québec : Gilles Lemay (514) 864-6511

Comité sectoriel de la main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle

Responsable du Comité : Pierre Bourbonnais (514) 769-5620

Site Internet : <http://www.csmofmi.qc.ca>

Répondant sectoriel d'Emploi-Québec : Gilles Lemay (514) 864-6511

Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie électrique et électronique

Responsable du Comité : Jacques Boudreau (450) 670-1919

Site Internet : <http://www.csmoiee.qc.ca>

Répondant sectoriel d'Emploi-Québec : Gilles Lemay (514) 864-6511

Comité sectoriel de la main-d'œuvre aérospatiale au Québec / Centre d'adaptation de la main-d'œuvre aérospatiale au Québec (CAMAQ)

Responsable du Comité : Serge Tremblay (514) 596-3311

Site Internet : <http://www.camaq.org/>

Répondant sectoriel d'Emploi-Québec : Jean-Robert Boisjoly (514) 864-6512

Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine

Responsable du Comité : Christian Galarneau (514) 890-1980

Site Internet : <http://www.clicemplois.net>

Répondant sectoriel d'Emploi-Québec : Jean-Robert Boisjoly (514) 864-6512

Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail

Responsable du Comité : Patricia Lapierre (514) 393-0222

Site Internet : <http://www.sectorieldetail.qc.ca>

Répondante sectorielle d'Emploi-Québec : Marie Daigneault (514) 864-8246

Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation

Responsable du Comité : Michel Payette (514) 499-1598

Site Internet : <http://www.csmoca.org>

Répondante sectorielle d'Emploi-Québec : François Paré (418) 528-2073

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des services automobiles du Québec

Responsable du Comité : Carolle Larose (450) 677-5999

Site Internet : <http://csmo-auto.com>

Répondant sectoriel d'Emploi-Québec : Gilles Lemay (514) 864-6511

**Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier au Québec
(Camo-route)**

Responsable du Comité : Guy Normandeau (514) 593-5811

Site Internet : www.camo-route.com

Répondant sectoriel d'Emploi-Québec : Claude Gagné (418) 644-8985

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement

Responsable du Comité : Robert Ouellet (514) 987-6683

Site Internet : <http://www.csmoe.org/>

Répondant sectoriel d'Emploi-Québec : Pierre Chantal (418) 528-1798

**Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des
communications (TECHNOCompétences)**

Responsable du Comité : Sylvie Gagnon (514) 840-1237

Site Internet : <http://www.technocompetences.qc.ca>

Répondante sectorielle d'Emploi-Québec : Marie Daigneault (514) 864-8246

**Comité sectoriel de main-d'œuvre de la culture / Conseil québécois des ressources
humaines en culture (CQRHC)**

Responsable du Comité : Louise Boucher (514) 499-3456 ou 1 877475-6287

Site Internet : <http://www.cqrhc.com>

Répondante sectorielle d'Emploi-Québec : Carmen Castonguay (514) 873-4726

**Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie touristique du Québec / Conseil
québécois des ressources humaines du tourisme (CQRHT)**

Responsable du Comité : Adèle Girard (450) 651-1099

Site Internet : www.cqrht.qc.ca

Répondant sectoriel d'Emploi-Québec : Jean-Robert Boisjoly (514) 864-6512

Comité sectoriel de main-d'œuvre des services de soins personnels

Responsable du Comité : Denis Gobeille (418) 682-6040

Site Internet : <http://www.soinspersonnels.com>

Répondant sectoriel d'Emploi-Québec : Carole Lavoie (418) 528-2216

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire

Responsable du Comité : Céline Charpentier (514) 259-7714

Site Internet : www.csmoesac.qc.ca

Répondant sectoriel d'Emploi-Québec : François Paré (418) 528-2073

Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées (CAMO-PH)

Responsable du Comité : Carole Foisy (514) 522-3310, poste 121

Site Internet : <http://www.differenceemploi.com/home.htm>

Répondante sectorielle d'Emploi-Québec : Monique Bernier (514) 864-4152

Comité pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes (CAMO-PI)

Responsable du Comité : Naïma Yakhlef (514) 845-3939

Site Internet : <http://www.camo-pi.qc.ca>

Répondante sectorielle d'Emploi-Québec : Diane Savard (514) 864-4154

Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre

Responsable du Comité : France Tardif (514) 954-0220

Site Internet : <http://www.ciaft.qc.ca/caf/index.html>

Répondante sectorielle d'Emploi-Québec : Monique Bernier (514) 864-4152

Comité aviseur pour la clientèle judiciairisée adulte

Responsable du Comité : Denise Marcoux (514) 381-7276

Site Internet : <http://www.capja.org>

Répondante sectorielle d'Emploi-Québec : Carole Lavoie (418) 528-2216

Comité aviseur Jeunes

Responsable du Comité : Martin Laquerre (514) 396-3380

Répondante sectorielle d'Emploi-Québec : Marie Daigneault (514) 864-8246

Comité aviseur pour les travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus

Responsable du Comité : Sylvain Camirand (450) 979-0670

Répondante sectorielle d'Emploi-Québec : Diane Savard (514) 864-4154