

SOINS
PERSONNELS
QUÉBEC



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



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



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



COMITÉ
SECTORIEL
DE MAIN-D'ŒUVRE DE
LA PRODUCTION AGRICOLE



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



COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES INDUSTRIES
DES PÂTES ET PAPIERS, DU MEUBLE ET DES ARMOIRES DE CUISINE



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



Comité sectoriel de
main-d'œuvre des
pêches maritimes

Plast'compétences

La comité sectoriel de main-d'œuvre
de l'industrie des plastiques et des composites

Pharma**bio**
Développement

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



COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
EN AMÉNAGEMENT FORESTIER
(CSMAP)



ÉCONOMIE SOCIALE
ACTION COMMUNAUTAIRE



Comité sectoriel
de main-d'œuvre
de l'industrie maritime



Comité sectoriel
de main-d'œuvre
en transformation
alimentaire



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



COMITÉ SECTORIEL
DE MAIN-D'ŒUVRE
DU COMMERCE
DE L'ALIMENTATION



Comité sectoriel de main-d'œuvre
de la métallurgie du Québec

COMITÉ
AVISEUR
FEMMES

EN DÉVELOPPEMENT
DE LA MAIN-D'ŒUVRE



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

Comité aviseur
45
ans ou plus

Comité aviseur d'Emploi-Québec pour
les travailleurs et travailleuses de 45 ans ou plus

Comité
clientèle judiciaire adulte
AVISQUEB



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



Comité Sectoriel de
Main-d'Œuvre des
services automobiles



COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
DE L'INDUSTRIE DE L'ENVIRONNEMENT



Comité sectoriel
de main-d'œuvre
de l'industrie du
transport routier
au Québec



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



Comité sectoriel
de main-d'œuvre
de l'industrie du
transport routier
au Québec

Bilan des réalisations

des comités sectoriels de main-d'oeuvre, d'une table sectorielle

des comités d'intégration et de maintien en emploi

et des comités aviseurs

2004-2005

Emploi
Québec

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 (DGAIS)

Guyline Leblanc, directrice générale adjointe

Coordination :

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

Recherche et rédaction :

Marie-Thérèse Salhab St-Roch, spécialiste en recherche, statistique et sondage,
M.Sc. en sociologie économique et en démographie

Septembre 2005
Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec, 2005
Bibliothèque nationale du Canada, 2005
ISBN : 2-550-45323-9

AVANT-PROPOS

En janvier 2005, la Commission des partenaires du marché du travail a approuvé la reconnaissance de trois tables à titre de nouveaux comités sectoriels de main-d'œuvre. Dans les secteurs de l'industrie maritime, de l'industrie ferroviaire ainsi que dans le secteur du commerce et des services en horticulture ornementale, les travaux nécessaires à la mise en œuvre de ces comités sont entrepris. En 2004-2005, la politique d'intervention sectorielle d'Emploi-Québec s'est réalisée par l'entremise de 29 comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), d'une table sectorielle, de deux comités d'intégration et de maintien en emploi (CIME) et de quatre comités aviseurs institués par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Le *Bilan des réalisations des comités sectoriels de main-d'œuvre, des tables sectorielles, des comités d'intégration et de maintien en emploi et des comités aviseurs 2004-2005* présente une vue d'ensemble des activités et des réalisations des comités pour l'année. Vous y trouverez les faits saillants du bilan annuel des comités avec un bref aperçu de leurs réalisations durant l'exercice 2004-2005. Pour une vision plus détaillée, nous vous invitons à consulter les bilans de chacun des comités, que vous trouverez sur leur site Internet respectif. À la lecture de ces documents, vous conviendrez que les résultats obtenus témoignent de la contribution de ces comités à l'atteinte des objectifs d'Emploi-Québec et à la réalisation de sa mission.

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

Je vous invite donc à prendre connaissance du *Bilan des réalisations des comités sectoriels de main-d'œuvre, des tables sectorielles, des comités d'intégration et de maintien en emploi et des comités aviseurs 2004-2005*.

Bonne lecture!

La directrice générale adjointe
à l'intervention sectorielle,

Guyline 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://emploi Quebec.net/francais/organisation/intervention_sectorielle/index.htm

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

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	4
INTRODUCTION.....	7
LA DIRECTION GÉNÉRALE ADJOINTE À L'INTERVENTION SECTORIELLE (DGAIS) .	9
LISTE DES COMITÉS ET LEUR SIGLE	11
LES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'OEUVRE.....	14
LES COMITÉS D'INTÉGRATION ET DE MAINTIEN EN EMPLOI ET LES COMITÉS AVISEURS.....	34
LES FAITS SAILLANTS	43
Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole	45
Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier.....	45
Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes.....	46
Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire.....	46
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec.....	47
Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries du bois de sciage	47
Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Québec	48
Comité sectoriel de main-d'œuvre de la chimie, de la pétrochimie et du raffinage	48
Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques du Québec	49
Comité sectoriel de main-d'œuvre de la plasturgie (PlastiCompétences)	49
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du caoutchouc du Québec	50
Comité sectoriel de main-d'œuvre de la métallurgie du Québec	50
Comité sectoriel de main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle.....	51
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie électrique et électronique	51
Comité sectoriel de main-d'œuvre aérospatiale au Québec (CAMAQ)	52
Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine	52
Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail	53
Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation	53
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des services automobiles.....	54
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier au Québec (Camo-route)..	54
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime	55
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement.....	55
Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications (TechnoCompétences)	56
Comité sectoriel de main-d'œuvre de la culture (Conseil québécois des ressources humaines en culture – CQRHC).....	56
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie touristique du Québec (Conseil québécois des ressources humaines du tourisme – CQRHT).....	57
Comité sectoriel de main-d'œuvre des services de soins personnels.....	57
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire	58
Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées (CAMO-PH)	58
Comité d'adaptation de la main-d'œuvre des personnes immigrantes (CAMO-PI).....	59
Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre.....	59
Comité aviseur pour la clientèle judiciairisée.....	60
Comité aviseur – Jeunes	60
Comité aviseur pour les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus	61
ANNEXE 1 – Formation	63
ANNEXE 2 – Coordonnées des comités.....	79

INTRODUCTION

Le *Bilan des réalisations de la table et des comités sectoriels de main-d'œuvre, des comités d'intégration et de maintien en emploi et des comités aviseurs 2004-2005* présente une vue d'ensemble des principales réalisations de la table et des 35 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 présenter les principales activités réalisées par les comités relativement aux mandats qui leur sont confiés dans le cadre de la politique d'intervention sectorielle d'Emploi-Québec. Ce bilan confirme leur rôle de partenaires privilégiés dans la réalisation de la mission d'Emploi-Québec.

Ce document comprend trois parties. La première présente le rôle de la DGAIS et celui de la table et des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), de même qu'un survol de leurs principales réalisations. La deuxième partie contient le sommaire et le relevé des activités des comités d'intégration et de maintien en emploi (CIME) et des comités aviseurs. La troisième partie expose les faits saillants pour chacun des CSMO, des tables, des CIME et des comités aviseurs. Enfin, deux annexes complètent le document : une liste exhaustive des programmes de formation et des programmes d'apprentissage compilés à partir des activités réalisées par les comités ainsi qu'une liste de renseignements 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. L'objectif visé est, d'une part, de développer les entreprises et la main-d'œuvre du Québec selon une approche sectorielle et, d'autre part, de lutter contre l'exclusion des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi selon une approche clientèle. Cette politique d'intervention sectorielle est pour Emploi-Québec une stratégie cruciale pour faire face à l'accélération de la concurrence mondiale, stratégie qui consiste essentiellement à aider les acteurs de l'économie à s'adapter aux exigences requises. Elle forme ainsi, avec la Politique active du marché du travail, un levier pour le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi. Elle s'inscrit en outre dans les grands courants actuels de prise en charge par le milieu de son développement et de lutte contre le chômage et l'isolement des clientèles cibles. L'intervention sectorielle constitue en somme une valeur ajoutée pour Emploi-Québec.

En outre, la DGAIS, unité administrative d'Emploi-Québec responsable du développement et du suivi 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 doit relever la DGAIS 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 mises à leur disposition. La DGAIS tient aussi à ce que les stratégies et les interventions des comités répondent aux besoins des clientèles en tenant compte des considérations sectorielles, régionales et locales.

Sur le plan régional, la DGAIS maintient un réseau de veille et d'échange bidirectionnel d'information à l'intention des comités et des directions régionales, notamment en ce qui concerne leurs plans d'action, leurs bilans annuels, les diagnostics et les réalisations (publications et autres). La Direction s'assure entre autres de la diffusion de l'information sur le marché du travail (IMT) provenant des comités. Elle effectue aussi des suivis des projets communs (formation ou activités), veille à ce que l'information produite soit adaptée aux besoins des régions et des localités, en plus d'organiser des rencontres d'échanges sur les secteurs entre les comités, les directions régionales et les centres locaux d'emploi. Encore cette année, le bilan illustre les efforts déployés par les comités pour donner davantage d'importance aux directions régionales dans l'élaboration d'activités et de stratégies d'intervention. Cette

orientation constitue une réponse à des recommandations contenues dans l'*Évaluation de la politique d'intervention sectorielle d'Emploi-Québec* (voir le rapport de Jean Charest, 2002).

Actuellement, 29 comités sectoriels et une table couvrent 30 secteurs d'activité, selon la *Délimitation des secteurs d'activité économique aux fins de l'intervention sectorielle d'Emploi-Québec et aux fins d'application de la Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre*. Trois comités sectoriels et une table sont liés au secteur primaire, soit la production agricole, l'aménagement forestier, les pêches maritimes et la Table des mines et des carrières. Treize comités sectoriels sont actifs dans des secteurs secondaires ou de transformation : transformation alimentaire, textile, bois de sciage, communications graphiques, chimie et pétrochimie, produits pharmaceutiques et biotechnologiques, plasturgie, caoutchouc, métallurgie, fabrication métallique industrielle, industrie électrique et électronique, aérospatiale, ainsi que portes et fenêtres, meuble et armoires de cuisine. Treize autres comités se rapportent aux secteurs d'activité économique tertiaires ou de services, soit commerce de détail, commerce de l'alimentation, services automobiles, transport routier, autres transports (maritime et ferroviaire), environnement, technologies de l'information et des communications, culture, tourisme, services professionnels (horticulture ornementale), soins personnels, de même qu'économie sociale et action communautaire.

À ces secteurs d'intervention s'ajoutent deux comités d'intégration et de maintien en emploi (CIME) pour les personnes handicapées et les personnes immigrantes, de même que 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 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
CSMOTA	Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire
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 industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques du Québec (PharmabioDéveloppement)
CSP	Comité sectoriel de main-d'œuvre de la plasturgie (PlastiCompétences)
CSMOICQ	Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du caoutchouc du Québec
CSMOMQ	Comité sectoriel de main-d'œuvre de la métallurgie du Québec
CSMOFMI	Comité sectoriel de main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle
CSMOIEE	Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie électrique et électronique
CAMAQ	Comité sectoriel de 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
CSMOCA	Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation Comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles
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
CSMOSSP	Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels
CSMO-ESAC	Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire du Québec

LISTE DES COMITÉS ET LEUR SIGLE (SUITE)

	Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime
	Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie ferroviaire
	Comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale
	Table sectorielle de l'industrie minière
CAMO-PH	Comité pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées – Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées
CAMO-PI	Comité pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes – Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes immigrantes
	Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre
	Comité aviseur pour la clientèle judiciairisée adulte
CAJ	Comité aviseur – Jeunes
	Comité aviseur pour les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus

LES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'OEUVRE

LES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'OEUVRE

Les comités sectoriels de main-d'œuvre sont des organismes sans but lucratif (OSBL) dûment incorporés en vertu de la partie III de la Loi sur les compagnies. Ils sont 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 représentantes et représentants d'autres ministères. Pensons notamment au ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ), au ministère de l'Éducation (MEQ) ainsi qu'au ministère du Développement économique et régional et de la Recherche (MDERR).

Les conseils d'administration (C.A.) de chaque comité tiennent chaque année une assemblée générale qui regroupe l'ensemble de leurs membres, en plus de rencontres régulières. En 2004-2005, le nombre moyen de rencontres des C.A. était de 5 par comité, auxquelles on ajoute une centaine de rencontres des comités exécutifs.

Les comités sectoriels facilitent l'arrimage entre la main-d'œuvre et les entreprises de leur secteur d'activité. Interlocuteurs privilégiés en matière de développement de la main-d'œuvre, ils possèdent une solide expertise liée à leur secteur d'activité et une expérience de partenariat sectoriel unique. Ces regroupements de partenaires fonctionnent par consensus et ont leurs propres règlements généraux.

La politique d'intervention sectorielle adoptée en 1995 par la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM), et qui relève maintenant d'Emploi-Québec, précise les mandats des comités. Ces mandats consistent à :

- **développer la formation continue** : par la participation à la mise en œuvre de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, par l'identification des compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre nécessaires pour exercer un métier ou une profession dans le secteur concerné, notamment dans le but de permettre la mise à jour et l'élaboration de programmes de formation, par l'identification des métiers et professions du secteur où il serait possible et souhaitable d'instaurer un régime d'apprentissage et de participer à son développement et à sa mise en œuvre. Il incombe par ailleurs aux comités de **prendre des initiatives** dans des activités de formation et des projets **en lien avec les objectifs de la Politique active du marché du travail d'Emploi-Québec**. Par conséquent, ils doivent définir les besoins en développement de la main-d'œuvre dans leur secteur d'activité et mettre en œuvre des plans d'action ou de formation.
- **d'identifier les besoins spécifiques d'un secteur en matière de gestion des ressources humaines** et d'organisation du travail et de développer des pistes et des moyens d'intervention pour répondre aux problématiques identifiées;
- **élaborer des mesures pertinentes pour permettre la stabilisation de l'emploi et réduire le taux de chômage** dans le secteur, des mesures qui touchent tant la main-d'œuvre, les entreprises que la création d'emplois;

- **prendre en compte les problématiques des clientèles cibles** et proposer aux entreprises de leur secteur des pistes de solution lorsque ces clientèles constituent une proportion significative de la main-d'oeuvre du secteur ou lorsque des possibilités d'intégration ou de réintégration de ces clientèles au marché du travail peuvent être envisagées de façon réaliste dans le secteur;
- **assurer**, en cohérence avec ses mandats, **la circulation de l'information** auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleurs du secteur concerné au Québec, notamment lors de la conception et de la réalisation des plans d'action sectoriels.

Les comités doivent produire une planification stratégique triennale (ou une conférence exploratoire); en 2004-2005, dix comités ont effectué leur planification triennale. Par ailleurs, le financement des comités fait l'objet d'une entente-cadre selon laquelle un financement annuel est attribué sur présentation d'un plan d'action annuel et d'un bilan des réalisations.

Au cours de l'exercice financier 2004-2005, le budget global de l'ensemble des comités sectoriels de main-d'oeuvre s'est établi à près de 13 millions de dollars. *La table métropolitaine, les projets majeurs* et les régions ont également dégagé des fonds destinés aux comités sectoriels. Ces investissements additionnels ont totalisé près de 5,1 millions de dollars.

L'évaluation globale de la performance des comités repose sur l'atteinte des objectifs visés par le plan d'action de ces derniers, en lien avec leurs mandats. Pour plus d'information sur les plans d'action et les bilans des comités, vous pouvez consulter leurs sites Internet respectifs. Vous trouverez les hyperliens utiles dans la section « Faits saillants ».

Sommaire du bilan des activités des comités sectoriels (2004-2005)

En vertu de leurs mandats, les comités sectoriels de main-d'oeuvre (CSMO) ont réalisé la plupart des activités inscrites dans leur plan d'action 2004-2005. De plus, certaines activités non prévues ont été entreprises pour répondre aux besoins ponctuels des acteurs de leurs milieux respectifs, besoins souvent liés à des changements dans la conjoncture économique. La lectrice ou le lecteur des faits saillants ou des bilans de chaque comité constatera que le nombre, l'ampleur 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 et des caractéristiques du secteur. De plus, il faut prendre en considération l'historique de chaque comité, certains étant en place depuis plusieurs années, alors que d'autres ont été constitués récemment. Ces derniers travaillent encore à établir leur mode de fonctionnement et poursuivent leur apprentissage du partenariat et de la concertation.

Le bilan des réalisations résume l'ensemble des activités effectuées par les CSMO et par les tables sectorielles durant l'exercice financier 2004-2005. Compilé à partir de chacun de leurs bilans, il témoigne de l'importante contribution des comités aux stratégies et aux objectifs d'Emploi-Québec, en plus de mettre en évidence leur rôle de premier plan dans le développement de la main-d'oeuvre et de l'emploi.

Cette compilation exhaustive des activités, produite en affectant aux activités inhérentes à chaque mandat le nombre correspondant de réalisations de chaque comité ou table, nous a permis de recueillir une information concise et précise qui répond aux attentes de la Politique active du marché du travail d'Emploi-Québec.

Les CSMO ont tenu, en 2004-2005, plus de 970 activités pour favoriser le développement de la formation continue dans les entreprises. Nous remarquons une augmentation considérable de ces activités. Cette augmentation de 200 activités montre les efforts que les comités ont consacrés à la formation, pilier de base pour le développement de la main-d'œuvre. Un survol de la liste des activités (annexe I) montre l'évidence de cette augmentation et l'importance de la formation dans les réalisations des comités.

Le premier volet de ce mandat se définit par la participation des comités sectoriels aux démarches entreprises pour le développement de la formation où les comités ont réalisé 243 activités. À cet égard, il convient de souligner les efforts consentis par les comités dans le développement de 13 normes professionnelles, dont 11 en vertu du Programme d'apprentissage en milieu de travail. Au total, les comités ont participé au développement ou à la révision de 15 métiers et à la production de 33 outils en vertu du Programme d'apprentissage en milieu de travail. De plus, les comités ont participé à la révision de 18 programmes de formation du ministère de l'Éducation du Québec (MEQ), pour l'enseignement secondaire, collégial et universitaire, de même qu'à l'élaboration de 61 autres.

Le deuxième volet de ce mandat concerne les activités liées à la politique active sur le marché du travail, qui ont aussi constitué une part importante des travaux des comités. En tout, 743 activités ont été réalisées pour déterminer des besoins en développement de la main-d'œuvre et pour mettre en œuvre des plans d'action ou de formation. Ces activités concernent l'élaboration de profils de compétences, de diagnostics sectoriels, d'études sur les besoins des employeurs en matière de compétences recherchées, de même que la mise en œuvre de plans d'action ou de formation ou d'activités de formation.

Plus de 162 activités ont été menées en gestion des ressources humaines. Convaincus qu'une bonne gestion de ressources humaines donne un bon élan au développement de l'industrie et de la main-d'œuvre, les comités ont mis cette année à la disposition des gestionnaires 102 outils de gestion. L'élaboration de ces outils de gestion a presque doublé le nombre de réalisations des comités lors de ce mandat. Les activités de ce mandat sont principalement la réalisation d'études qui traitent de sujets comme le vieillissement de la main-d'œuvre, la rémunération, les conditions de travail et le recrutement.

Par ailleurs, une centaine d'activités destinées à favoriser l'intégration à l'emploi des clientèles cibles ont augmenté le nombre d'activités de ce mandat, qui a atteint 320 interventions. Cette hausse résulte d'investissements plus importants auprès de toutes les clientèles et plus particulièrement auprès des jeunes (participation à des journées carrières et professions, des salons de l'éducation, des visites

d'établissements scolaires). Les activités de formation pour adapter la clientèle au marché du travail étaient remarquables. Ajoutons les interventions liées à la préparation de l'autorelève auprès des conseillers et des conseillères en orientation scolaire et professionnelle.

En ce qui concerne les activités visant la stabilisation de l'emploi et la réduction du chômage (28), les comités ont mené des actions pour soutenir les entreprises dans leurs efforts de recrutement, que ce soit par des campagnes de recrutement, par une participation à divers salons de promotion des emplois ou par la diffusion d'offres d'emplois et de candidatures, notamment à l'aide de Placement en ligne d'Emploi-Québec.

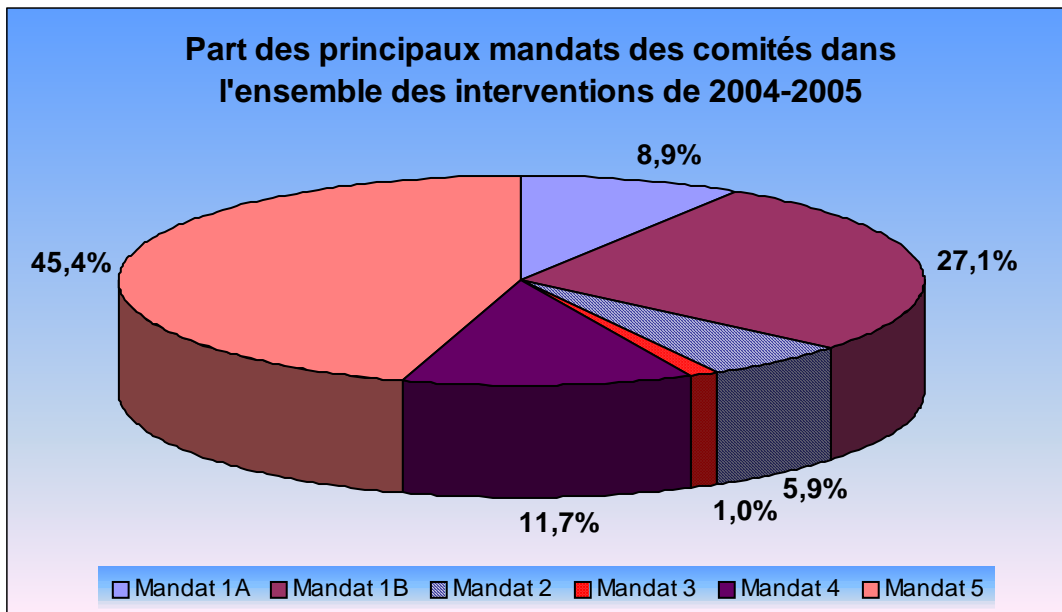
Comme c'est le cas chaque année, de nombreuses activités (2 726) ont été réalisées afin d'assurer la circulation de l'information auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleuses et travailleurs. Ces activités prennent plusieurs formes, par exemple la production et la distribution d'outils de promotion, la tenue d'activités de communication ainsi que diverses rencontres de concertation, d'arrimage et de partenariat.

Le tableau suivant indique la répartition des 2 736 activités réalisées selon les mandats des comités ainsi que le pourcentage de chaque type d'activité relativement à l'ensemble.

Principaux mandats des comités	Nombre d'activités 2004-2005	Pourcentage (%)
1. Développer la formation continue :	985	36,0
1.1. <u>Développement de la formation</u>	243	8,9
1.2. <u>Initiatives en lien avec les objectifs de la Politique active du marché du travail d'Emploi-Québec</u>	743	27,0
2. Identifier les besoins spécifiques d'un secteur en matière de gestion des ressources humaines	162	5,9
3. Élaborer des mesures pertinentes pour permettre la stabilisation de l'emploi et réduire le taux de chômage	28	1,0
4. Prendre en compte les problématiques des clientèles cibles	320	11,7
5. Assurer la circulation de l'information	1 241	45,5
Total – Ensemble des interventions	2 736	100,0

Un premier constat se dégage de la compilation des activités des comités pour cette année : l'augmentation considérable du nombre d'activités des mandats liés au développement de la formation

continue et à la gestion des ressources humaines. Ces activités, dont l'analyse détaillée fait l'objet des sections suivantes, ont influencé le nombre total d'activités comptabilisées durant la période s'étendant d'avril 2004 à mars 2005. Nous constatons une augmentation du nombre absolu de presque 400 activités par rapport au nombre global d'activités réalisées l'année dernière. Ces chiffres permettent de constater plus particulièrement l'importance des activités de planification et des actions menées par les comités pour répondre efficacement à la Politique active sur le marché du travail.



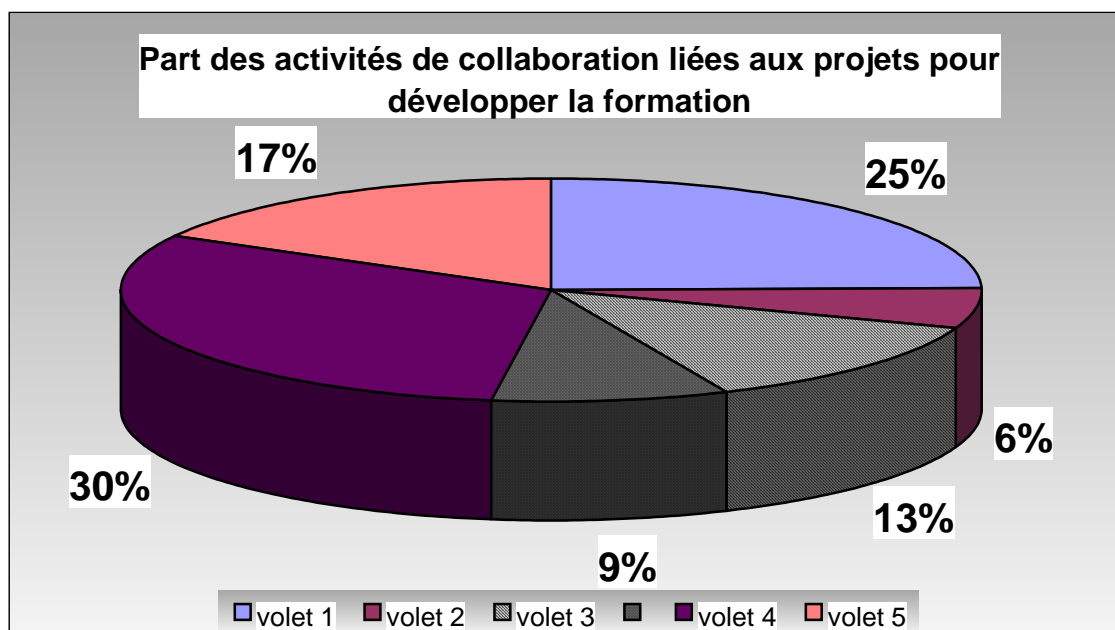
La circulation de l'information demeure l'objet du plus grand nombre d'interventions effectuées par les comités sectoriels. Par ailleurs, l'élaboration de mesures particulières visant la stabilisation de l'emploi et la réduction du chômage semble constituer la plus faible part des activités, mais il n'en demeure pas moins vrai que l'ensemble des activités des comités contribue à l'atteinte de ces objectifs.

Développer la formation continue

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 aux démarches entreprises pour le développement de la formation de la main-d'œuvre et la détermination des compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre, à la contribution des comités au Régime d'apprentissage et au Régime de développement des compétences, de même qu'à la révision des programmes de formation du MEQ et à leur gestion. Pour 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 d'activités (985) liées à ce mandat représente 36,0 % de l'ensemble des activités répertoriées en 2004-2005. Pour répondre au premier volet de ce mandat, les comités ont travaillé étroitement à 64 projets (volet 1) avec les unités (ou directions) d'Emploi-Québec spécialisées dans le développement de la main-d'œuvre et des compétences, telles que le Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO), la Direction du développement des compétences en milieu de travail, etc. Parmi ces projets, 30 sont en exécution et 34 ont été simplement présentés par les comités, dont 17 ont été suspendus. Ces projets portent sur la reconnaissance des acquis, sur le développement des normes professionnelles ou des profils de compétences, sur le développement des formations ou des programmes en apprentissage virtuel et sur l'implantation des formations. Notons aussi que les comités ont continué, à l'intérieur de ce mandat, à accompagner les partenaires dans la préparation des demandes de subvention et à fournir un soutien technique aux industries de leur secteur pour l'obtention du financement des formations.



À l'intérieur du Programme d'apprentissage en milieu de travail d'Emploi-Québec, on dénombre 56 activités réalisées (volet 2). Parmi ces activités, 15 consistent à participer à l'élaboration ou à la révision d'un programme d'apprentissage en milieu du travail (PAMT). C'est un long processus de travail de concertation et de partenariat avec les industries visées. Il nécessite l'élaboration d'outils tels que les profils de compétences (1), les normes professionnelles (11), les carnets d'apprentissage (6), les guides de compagnons (5) et les cahiers de formation (4). Au total, on compte présentement **44** programmes

finis qui permettent l'émission de **62** certificats de qualification pour les métiers ou fonctions de travail; 12 normes professionnelles sont en élaboration et **8** sont à l'étude.

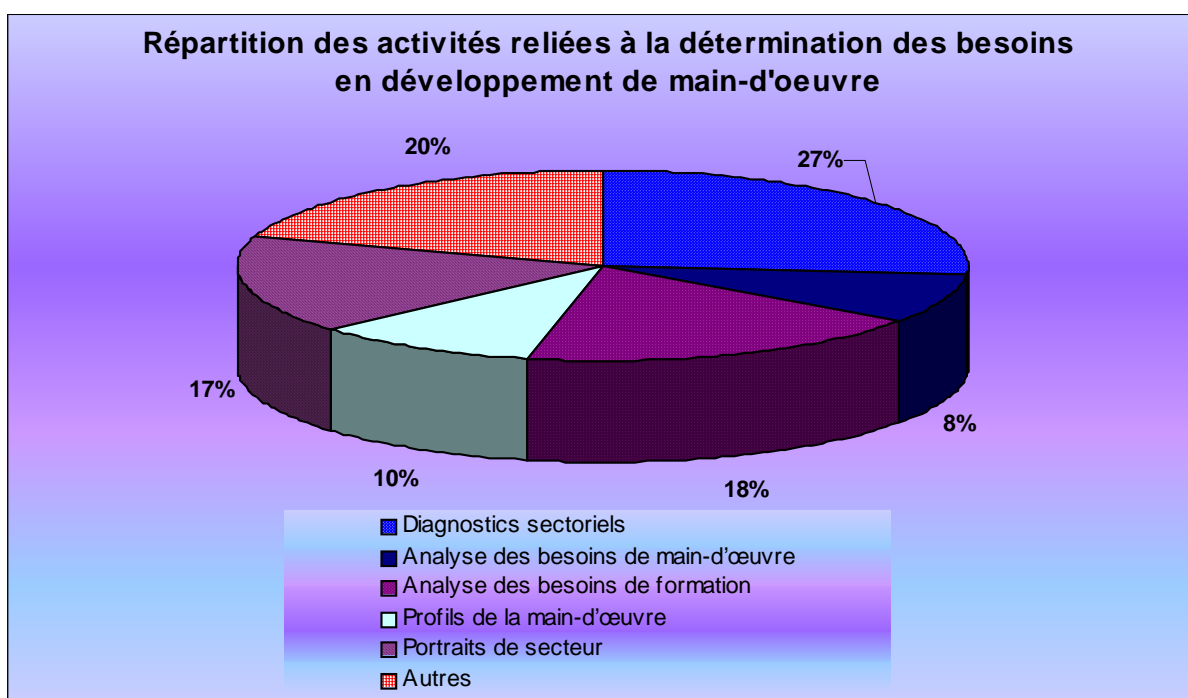
Les comités ont aussi collaboré à **23** activités d'implantation des PAMT dans les entreprises (volet 4). Il s'agit surtout des visites effectuées par les comités dans les entreprises de leur secteur respectif et des rencontres avec les gestionnaires en ressources humaines lors des campagnes de promotion des programmes finis. Les résultats de ces campagnes se sont concrétisés par la signature de 475 ententes d'implantation de ces programmes en entreprise. En ce qui concerne l'élaboration des outils (volet 3), à part les 27 outils cités ci-dessus dans les activités de l'élaboration des PAMT, les comités ont produit 6 outils de formation complémentaires pour les PAMT déjà finis. Il s'agit de cahiers d'exercices, de cartables ou d'autres outils de formation sur support magnétique. Toujours dans le développement des programmes d'apprentissage, signalons les 12 activités de formation des compagnons et des campagnes, entreprises par huit comités, qui ont permis à plus d'une centaine de personnes d'en profiter.

En ce qui concerne la participation aux travaux du MEQ, on dénombre 123 activités entreprises par l'ensemble les comités. Parmi ces activités, les comités ont collaboré à la révision de 18 programmes (volet 5), dont trois d'études universitaires, cinq d'études collégiales et dix d'études professionnelles. Ils ont également collaboré à l'élaboration de 61 nouveaux programmes (volet 5), toutes étapes confondues. En fait, l'élaboration de programmes, basée sur des études et des analyses menées auprès des entreprises, nécessite un long processus qui comporte plusieurs étapes, notamment l'étude préliminaire ou exploratoire et la réalisation du portrait du secteur (21), l'analyse de la situation de travail (10), la validation du projet de formation (11) et l'implantation du programme de formation (19).

Toujours dans le but d'adapter les programmes aux besoins du marché de travail, neuf activités s'ajoutent : l'intégration de nouveaux modules aux programmes existants, l'élaboration du matériel didactique, l'instauration du système alternance travail-études ou la rédaction des avis. Enfin, mentionnons la participation de sept comités aux 21 rencontres ou réunions avec le MEQ, à la mise à jour de trois documents sur la reconnaissance des acquis et à 11 projets d'études. L'annexe 1 de ce document présente une liste exhaustive des programmes qui ont fait l'objet d'une révision ou d'une élaboration selon les étapes du processus, ainsi qu'une liste des régimes d'apprentissage établis ou en préparation et des activités de formation (volet 6).

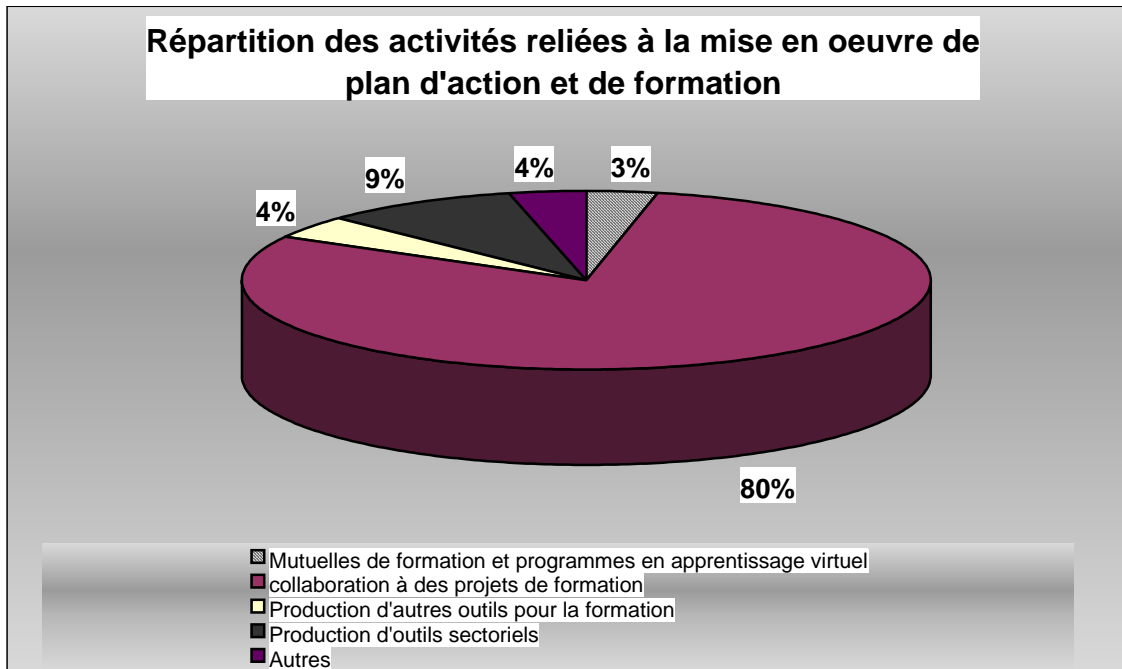
En ce qui concerne la détermination des compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre, la mise au point d'outils de formation, d'évaluation des besoins de formation et le développement de la formation, un grand nombre d'activités ont été réalisées. Les détails de ces activités feront l'objet de l'analyse des initiatives en lien avec les objectifs de la Politique active du marché du travail d'Emploi-Québec, lesquels viennent compléter la réalisation de la mission des comités en matière de développement de la formation et de la main-d'œuvre.

Les projets liés aux volets de la Politique active du marché du travail répondant aux programmes, mesures ou services gouvernementaux se divisent en deux groupes d'activités : **l'identification des besoins en développement de la main-d'œuvre et la mise en œuvre de plans d'action et 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. Quant à la mise en œuvre de plans d'action ou de formation, elle se caractérise par des interventions concrètes destinées à répondre aux besoins déjà définis de la main-d'œuvre ou des entreprises. Ces interventions (743) s'inscrivent dans l'ensemble des activités qui concernent la formation ou la conception d'outils d'intérêt commun destinés à tous les acteurs d'un secteur donné et qu'on appelle outils sectoriels.



Vingt-quatre comités ont procédé à des études afin de déterminer les besoins en développement de la main-d'œuvre (133). Vingt-sept interventions ont pris la forme d'ateliers, de journées d'étude et de consultation de groupes de travail consacrés à l'analyse de la situation de la main-d'œuvre et à la réalisation d'études sur le marché du travail, auxquelles s'ajoutent trente enquêtes, sondages téléphoniques ou entrevues. À ces 57 interventions, menées auprès des entreprises et de la main-d'œuvre du secteur ou auprès des gestionnaires des ressources humaines et des gestionnaires de formation dans neuf régions administratives, ont participé 2 889 entreprises et 35 498 travailleurs et travailleuses. Elles ont permis de dégager des hypothèses et de produire 76 études dont les diagnostics sectoriels (16) constituent presque le quart de l'ensemble des études entreprises en 2004-2005. Parmi les autres études réalisées, cinq cherchent à déterminer les besoins de main-d'œuvre et onze les

besoins en formation dans les entreprises, six présentent des profils de la main-d'œuvre et dix portraits de secteur, douze analysent les conditions de travail, la rémunération et les problèmes de recrutement et proposent des solutions pouvant attirer la main-d'œuvre ou la retenir, surtout dans les secteurs où les emplois sont en majorité saisonniers ou mal rémunérés. L'évaluation des interventions des comités en matière de formation ou de services offerts aux industries a fait l'objet de 14 études. Enfin, deux études ont traité les facteurs permettant le développement des industries.



Dans le dossier de la mise en œuvre des plans d'action et de formation (610 activités), la mutuelle de formation prend de plus en plus de place encore cette année. Ayant pour objectif d'appliquer le Règlement sur les organismes collecteurs en vertu de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, la mutuelle de formation offre aux entreprises participantes des activités de formation qui répondent à leurs besoins. En fait, le plan d'affectation du FNFMO privilégierait les regroupements d'entreprises et les projets collectifs de formation. Six comités ont consacré des efforts pour mettre en place des mutuelles de formation dans leur secteur, dont une est à l'étape de requêtes et de recrutement d'entreprises. Cent neuf entreprises ont adhéré, jusqu'à mars 2005, aux quatre de ces mutuelles. Une centaine des sessions offertes par la mutuelle de formation ont permis à 651 personnes de suivre plus d'une formation, pour un total de 835 inscriptions. Enfin, sous le thème « Santé et sécurité au travail », un comité a tenu une campagne de prévention et a organisé des activités afin de sensibiliser et de former les travailleuses et les travailleurs de leur secteur. Au total, dans cette mutuelle, 3 339 personnes ont participé à ces activités de formation.

Parallèlement à la mise en place des mutuelles de formation, les plans d'action ont donné lieu à 546 activités ayant un lien avec la formation relative à certains métiers ou professions (détails à l'annexe 1). Parmi ces 546 activités, 485 se rapportent directement à des projets de formation pour 59 sortes de formations. Ces projets, qui ont bénéficié des milliers de personnes (travailleuses, travailleurs et gestionnaires), ont été réalisés dans les entreprises de 17 secteurs. Parmi les autres 56 projets, on dénombre huit activités de collaboration au développement de programme de reconnaissance des acquis et de reconnaissance professionnelle pour huit métiers, et six autres pour l'élaboration de normes professionnelles extérieure au programme d'apprentissage, et de contenus des ateliers de perfectionnement.

Encore cette année, 42 de ces projets consistaient à produire des outils pour certains métiers ou à des fins de formation : manuels de cours ou d'apprentissage, cédéroms, vidéos et DVD destinés à l'autoformation ou à l'autoperfectionnement, cartes d'emploi, guides des profils de compétence et grilles de compétences, guide de la formateur et du formatrice, traduction de manuel de cours, etc. Un nouvel outil de formation commence à s'installer dans les entreprises afin de développer les compétences en milieu de travail : l'apprentissage virtuel. Publié sous différents noms (formation en ligne, apprentissage en ligne ou, en anglais, e-learning, eLearning ou e-formation), ce nouveau mode de formation s'impose depuis peu comme une réalité incontournable. Il repose sur l'utilisation d'Internet ou de plusieurs autres techniques de communication interactives. À l'intérieur des 42 projets, 16 programmes d'apprentissage virtuel ont été développés ou sont en développement par dix comités.

Ajoutons 22 interventions qui portent sur des études de pertinence, le début des travaux pour l'élaboration de programmes ou de formations, des activités de promotion pour la relance ou pour la mise en œuvre des formations, des rencontres. Enfin, et toujours à l'intérieur de ce mandat, la production d'outils sectoriels (42) retient toujours l'attention des comités : mise à jour des données statistiques (29), mise à jour des documents de référence. Des guides ou des répertoires (13) ont été conçus pour répondre aux besoins particuliers d'un secteur et des entreprises qui en font partie.

Identifier les besoins spécifiques en matière de gestion des ressources humaines

En ce qui concerne l'identification des besoins spécifiques en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail, les interventions des comités totalisent 162 activités, dont 102 se rapportent à l'élaboration d'outils de gestion. En 2004-2005, en faisant abstraction des envois électroniques, 6 111 outils ont été distribués, dont 23 qui ont été produits avant mars 2004. La majorité de ces outils sont mis en ligne sur les sites des comités alors que certains sont seulement annoncés et sont livrés sur demande. Parmi ces outils, on trouve 22 guides qui traitent de la rémunération, de l'établissement et de l'implantation d'une politique salariale, des règlements de travail, du rendement des entreprises, de l'embauche, de l'accueil du nouveau personnel, etc. Ces guides sont

souvent produits après un long travail de conception, de recherche, de sondage et de validation afin d'être adaptés aux besoins des entreprises de chacun des secteurs.

Quant aux autres outils de gestion (80), il peut s'agir de répertoires (66) de formation ou d'entreprises, de manuels, de bulletins, de trousseaux d'un ensemble d'outils, de documents de référence ou de grilles d'analyse. Quatorze activités se rapportent à la réalisation d'études, soit sur la détermination des besoins en gestion de ressources humaines selon les régions administratives, soit sur l'analyse des résultats de l'application d'une politique de gestion de ressources humaines et de ses effets sur le perfectionnement de la main-d'œuvre.

Le nombre d'activités concernant la formation en gestion de ressources humaines (GRH) a presque doublé par rapport à l'année passée, atteignant 43 interventions en 2004-2005. Participant à des ateliers (25), à des journées de ressources humaines (2), à des séminaires (13) à des projets particuliers d'implantation de programmes en gestion de ressources humaines (3), plus de 419 gestionnaires ont pu profiter de ces formations. Les formations et les séminaires portent surtout sur l'habileté nécessaire à un gestionnaire pour établir une politique salariale ou pour gérer la formation et le développement des compétences du personnel, sur la résolution des conflits et la gestion des crises, sur l'évaluation du rendement, ainsi que sur la santé et la sécurité au travail. Trois autres activités ont trait à des rencontres de consultation et de concertation sur des sujets en rapport avec la gestion des travaux dans les entreprises, de même qu'à la promotion des outils et des formations en gestion de ressources humaines.

Signalons parmi les activités de ce mandat deux initiatives innovatrices : la première fait référence aux projets de la communauté de pratique et d'apprentissage en gestion de ressources humaines, dans le secteur des technologies de l'information et des communications, élaborés en collaboration avec les directions régionales de Montréal, de la Capitale-Nationale et de la Montérégie, et la seconde aux quatre projets visant la stabilisation des emplois et la prolongation de la période d'emploi saisonnier en agriculture, soit le projet d'encadrement de gestion de ressources humaines afin d'atténuer le roulement du personnel, le projet de regroupement d'entreprises pour éliminer la saisonnalité des emplois, le projet « Gesthumain », basé sur l'échange d'information en gestion, et l'attribution d'un prix pour la meilleure gestion.

Élaborer des mesures pertinentes pour permettre la stabilisation de l'emploi et réduire le taux de chômage

L'ensemble des activités entreprises par les comités en vertu de leurs mandats vise indirectement la stabilisation de l'emploi et la réduction du taux de chômage. C'est plus particulièrement le cas des activités qui ont trait à la circulation de l'information, à la promotion des carrières et à

l'intervention auprès de la population cible. Toutefois, de façon plus précise, on dénombre, dans ce mandat, 28 activités, effectuées par 11 comités, dont le résultat immédiat se concrétise par une stabilisation de l'emploi ou par une réduction du taux de chômage.

Signalons d'abord que deux comités ont procédé en 2004-2005 à l'activation des liens entre les sites Internet des comités et le service Placement en ligne d'Emploi-Québec, une activité importante qui a été menée par 18 comités et une table l'année précédente. Ces liens donnent accès à un service de placement et de recrutement sélectif mis à la disposition des personnes intéressées par un secteur particulier. Cette opération a nécessité une recherche laborieuse, notamment pour dresser des listes de professions propres au secteur des comités, selon les appellations officielles de la Classification nationale des professions (CNP).

L'intervention par excellence à mentionner dans ce mandat consiste à favoriser le recrutement de la main-d'œuvre. Les activités réalisées par l'ensemble des comités se répartissent entre les campagnes de recrutement, le placement et d'autres initiatives innovatrices. Sept activités ont été organisées lors des campagnes de recrutement dans les médias (journaux, radios, télévision et Internet) et dans les salons. Dans l'ensemble, on estime à 3 000 le nombre de demandes d'inscription remplies. En ce qui concerne le recrutement, les campagnes dans les médias ont permis la diffusion de 673 offres d'emploi.

À ces offres s'ajoutent les activités des centres d'emploi agricole et d'Agrijob, telles que la construction du site Internet pour les emplois agricoles, le déplacement vers 380 entreprises horticoles durant les périodes de récolte et le contact avec les organismes communautaires actifs auprès des personnes aptes à travailler. Le volume de placement réalisé en 2004-2005 est estimé à 91 283 jours-personnes.

Par ailleurs, cinq comités ont pris d'autres initiatives afin de contribuer à ce mandat. Citons l'affectation des sortantes et des sortants des programmes de formation spécialisés des entreprises, le projet Emploi clés en main, la promotion de placement en ligne, etc

Prendre en compte les problématiques des clientèles cibles

Un des mandats des comités consiste à prendre en compte les problèmes particuliers des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, soit les jeunes, les femmes, les adultes judiciairisés, les personnes âgées de 45 ans et plus, les personnes immigrantes et les personnes handicapées. Les comités doivent envisager des solutions pour favoriser l'intégration ou la réintégration de ces clientèles sur le marché du travail.

Presque tous les comités, sauf deux des nouveaux comités, ont pris des initiatives liées à ce mandat. Ces interventions réalisées par vingt-sept comités correspondent à 11,7 % de l'ensemble des activités des comités, pour un total de 320 interventions. La majorité de ces interventions, soit 304 activités,

consistaient à participer à des événements et des manifestations où les comités peuvent joindre un grand nombre de jeunes afin de faire la promotion des carrières et des métiers de leurs secteurs respectifs. Pour ces activités, le nombre de jeunes que les comités ont pu joindre est estimé à 176, lors de 27 rencontres de dix organismes ou établissements, 1 890 lors de 96 activités de présentation ou de conférences, 3 387 lors de 46 visites d'établissements scolaires et universitaires, 35 000 lors de 43 journées carrières ou portes ouvertes et 150 000 dans 41 activités publiques, telles que les premières olympiades avec cinq centres de formation en aménagement forestier, les salons carrières éducation-formation ainsi que des congrès et des colloques.

Ajoutons à cela 106 518 jeunes qui ont répondu aux invitations à des soirées de finissants, des semaines d'orientation, des mentors, des lancements de documents, etc. Dans tous les cas, les comités n'ont pas hésité à distribuer généreusement leurs outils de promotion. Mentionnons aussi 16 autres activités, dont la distribution de onze bourses d'études, la mise en place de deux projets de conciliation travail-études, la création de l'escouade de l'autorelève, et deux autres activités organisées avec des conseillers et des conseillères en orientation.

Pour les autres clientèles, on compte 27 interventions : cinq auprès de la clientèle immigrante, quatre auprès des personnes handicapées, onze auprès des femmes, six auprès des travailleuses et travailleurs âgés et une auprès de la clientèle judiciairisée adulte. L'insertion en emploi accapare la grande partie des activités de ce mandat, soit onze interventions, dont trois projets avec les personnes immigrantes leur permettant une première expérience de travail et huit projets d'insertion des femmes dans des métiers non traditionnels. On dénombre également sept activités de formation, dont quatre auprès de travailleuses et travailleurs âgés, deux auprès des personnes handicapées et une auprès des personnes immigrantes. Les neuf autres activités ont touché toutes les clientèles. Il s'agit surtout d'activités de promotion de métiers, de rencontres et de conférences auprès des organismes communautaires afin de trouver des moyens pour favoriser leur intégration au marché du travail.

Assurer la circulation de l'information

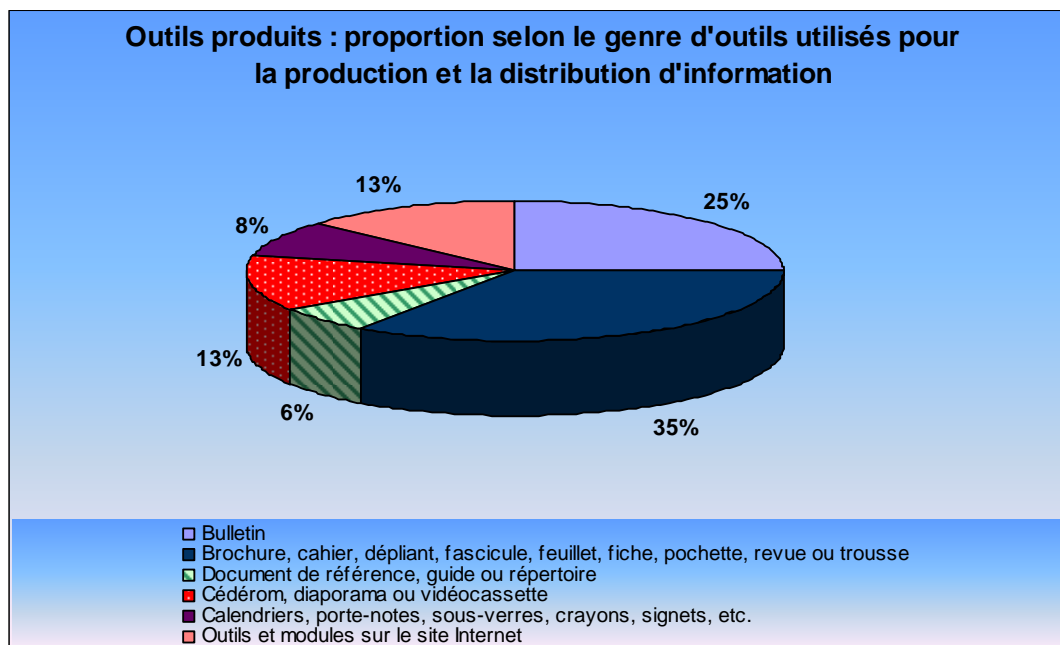
L'information sur le marché du travail est un service universel de base d'Emploi-Québec, qui rend accessibles des renseignements pertinents et utiles à la main-d'œuvre, aux employeurs, aux réseaux d'enseignement et aux organismes actifs dans le domaine du développement de la main-d'œuvre et de l'emploi. Année après année, les efforts des comités sectoriels pour promouvoir leurs activités, informer l'ensemble des entreprises et des travailleuses et travailleurs du secteur et diffuser leurs produits et services se traduisent par un nombre accru d'interventions, soit 1 241 activités en 2004-2005. Ce type d'activités représente un peu moins que la moitié de l'ensemble des interventions (45,5 %) menées par les comités sectoriels. La circulation de l'information a pris diverses formes : production et distribution d'outils d'information, tenue 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 d'outils d'information**

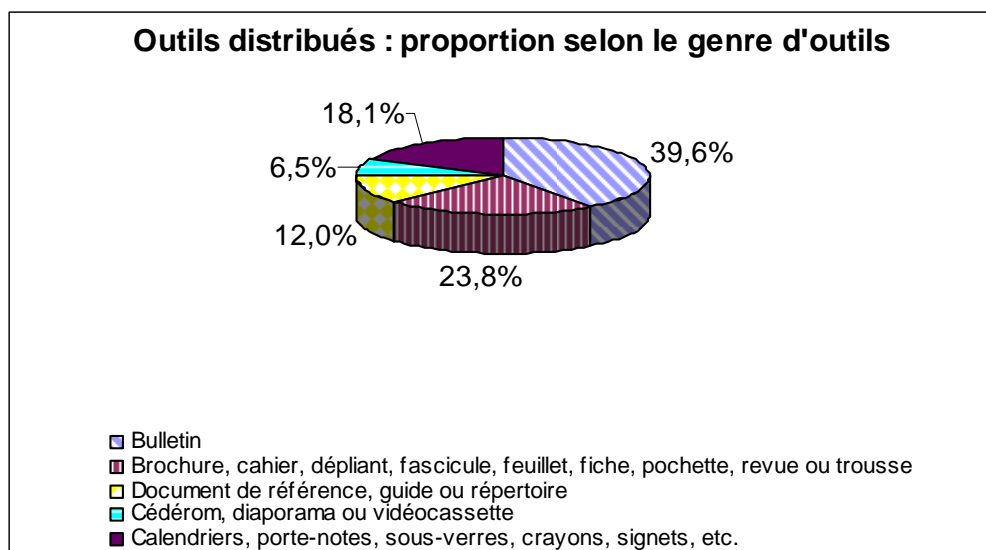
Le tableau suivant montre la répartition de l'ensemble des outils selon le genre et le nombre d'exemplaires fournis aux partenaires privés, publics et syndicaux, ainsi qu'aux travailleuses et aux travailleurs.

Nombre de comités et de tables	Genre d'outils	Nombre d'outils produits	Nombre approximatif d'exemplaires distribués
22	Bulletin	131	73 600
15	Brochure, cahier, dépliant, fascicule, feuillet, fiche, pochette, revue ou trousse	186	44 198
9	Document de référence, guide ou répertoire	33	22 389
16	Cédérom, diaporama ou vidéocassette	68	12 070
16	Calendrier, porte-notes, sous-verre, crayon, signet, etc.	44	33 608
9	Outils et modules sur le site Internet	70	



Les outils produits pour répondre aux besoins des entreprises et du marché de l'emploi sont variés. Certains, qui font la promotion du secteur et de ses industries, s'adressent aux organismes

gouvernementaux ou privés chargés de la création d'emplois dans les différents secteurs d'activité économique. D'autres, qui portent sur la promotion des carrières et des formations, sont conçus pour aider les personnes à explorer l'univers de l'emploi dans leur démarche d'orientation et de développement professionnel. Ces outils sont distribués dans les établissements d'enseignement et durant les manifestations publiques qui attirent les forces potentielles de la main-d'œuvre. Il existe aussi de l'information sur les activités des comités qui s'adresse surtout aux entreprises et qui les invite à profiter des services offerts afin d'accroître leur productivité et de perfectionner leurs ressources humaines. Parmi l'information distribuée aux entreprises, les outils de promotion des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) ont occupé une place importante cette année.



Nous remarquons que le nombre d'outils produits en 2004-2005 a presque doublé, en passant de 249 à 532. En parallèle, la distribution de ces outils a légèrement augmenté par rapport à l'année dernière, en passant de 177 777 à 185 865 exemplaires distribués. Cet écart relatif entre les outils produits et les outils distribués est dû au fait que les comités ont de plus en plus recours au courrier électronique pour l'envoi d'une grande partie de leurs outils promotionnels. Nous constatons aussi que les supports magnétiques ou électroniques (DVD, cédérom, etc.) prennent d'une année à l'autre de plus en plus d'importance parmi les outils produits et distribués par les comités. En 2003-2004, le nombre de ces produits (18) a triplé par rapport à l'année 2002-2003. Cette année, ce nombre a presque quadruplé, passant de 18 à 68 outils produits. À ce nombre nous pouvons ajouter les 55 documents promotionnels produits et diffusés uniquement par voie électronique. Ce support de communication est devenu un outil indispensable à la diffusion de renseignements sur les activités des comités, à l'accès aux documents produits par les comités (études, rapports, analyses, répertoires, etc.) et à la promotion des services offerts aux entreprises et à la main-d'œuvre. Il permet en outre aux comités de diffuser l'information à grande échelle et à moindre coût.

En fait, l'amélioration ou la mise en place de sites Internet comme outils d'information a constitué, encore cette année, une grande part des activités de la majorité des comités sectoriels. Un site a été mis en ligne pour Agrijob, et le site des centres d'emploi agricole (CEA) a été amélioré. Sept comités ont refait leur site et seize modules (promotion, information ou base de données) ont été ajoutés sur les sites de neuf comités. À partir des chiffres fournis par certains comités qui font le compte des visiteurs de leur site Internet, le nombre moyen de visites est de 57 751 par année, avec un écart qui dépasse 100 000 visites entre les sites les moins fréquentés et ceux qui sont les plus fréquentés.

➤ **Activités de communication et de promotion**

Les activités de communication et de promotion entreprises par les comités entre avril 2004 et mars 2005 sont nombreuses et variées. Organisées par les comités, ces activités sont un moyen de lancer des produits, d'annoncer des services, de faire connaître des carrières ou de présenter des études.

Un premier volet de ces activités consiste à transmettre l'information directement au public. Les interventions de 17 comités se sont concrétisées par des activités de promotion, à l'aide de deux affiches et deux bannières dans les places publiques et lors d'événements spéciaux et par 179 activités dans les médias. En effet, les comités ont diffusé neuf encarts publicitaires dans 2 519 unités médiatiques ou parutions, quatre cahiers spéciaux dans les *Métiers en direct*, 20 reportages dans 18 unités médiatiques, 117 articles dans 54 unités médiatiques, trois annonces publicitaires dans 13 publications de Jobboom, 15 entrevues diffusées dans sept unités médiatiques et onze autres activités publiques telles que les conférences de presse, les vidéoconférences, les communiqués de presse et le lancement des slogans pour favoriser des métiers. Ainsi, les journaux, les quotidiens régionaux, les bulletins scolaires et les revues spécialisées constituaient les unités médiatiques où l'information a été diffusée. Elle l'a été également sur les sites Internet des partenaires ou sur ceux des organismes spécialisés, de même que sur les ondes de la radio et de la télévision.

Le second volet se traduit, de la part des comités, par une collaboration à l'organisation de diverses manifestations publiques ou par une participation active qui prend différentes formes, comme la tenue d'un stand dans les salons, les foires, etc., la préparation de conférences ou des présentations dans les congrès et les colloques, l'animation d'ateliers, etc. Ces activités sont pour les comités une occasion privilégiée de présenter leurs activités, leurs produits et leurs services. On dénombre ainsi 114 participations actives de dix-huit comités à des événements et des manifestations publiques. Parmi ces derniers, mentionnons 36 participations à des congrès, 14 à des colloques, 28 à des salons, 12 à des conférences et séminaires et, enfin, 30 à des forums, galas et autres manifestations spécialisées, selon le secteur. Dix comités ont préparé pour ces divers événements dix-huit présentations et sept textes pour les congrès et ont participé à cinq ateliers de discussion.

➤ **Activités d'arrimage, de concertation et de partenariat**

Les initiatives d'arrimage, de concertation et de partenariat constituent une bonne portion des activités de communication des comités. D'une part, elles permettent à ces derniers d'inciter les entreprises de leur secteur à participer de façon plus tangible à la Politique active du marché du travail. D'autre part, elles leur offrent la possibilité d'instaurer avec les organisations gouvernementales ou paragouvernementales une collaboration active dans le développement de la main-d'œuvre et du marché du travail. Parmi ces organisations, on trouve les directions régionales d'Emploi-Québec, la Table métropolitaine de Montréal, des centres de développement professionnel, des commissions scolaires, des écoles de métiers, le milieu universitaire, des centres de recherche, etc.

Sur le plan sectoriel, le partenariat et la concertation supposent la collaboration des acteurs d'un même secteur ou de plusieurs comités sectoriels. Pour l'essentiel, les initiatives des comités consistent à organiser des activités de communication et d'échange d'information entre les partenaires patronaux et syndicaux du secteur. Parmi ces activités, citons des colloques, des salons, des conférences et des rencontres à caractère essentiellement sectoriel, des journées d'information, des ateliers de formation, des déjeuners-causerie, des lancements de produits, des galas, des 5 à 7, etc. Les 61 initiatives de ce genre organisées par 11 comités ont permis de joindre des milliers d'entreprises. Ajoutons à cela les invitations adressées à un grand nombre d'entreprises pour participer à 15 projets de formation de la main-d'œuvre ou à des études sur le marché du travail à titre de consultants experts dans le secteur. Mentionnons également la mise à contribution de plus de 500 entreprises afin de financer (quelques millions) des activités de formation et de recherche. Enfin, signalons la mise sur pied de 40 sous-comités ou groupes de discussion pour l'analyse des dossiers particuliers et le recrutement de 84 nouveaux membres.

Ainsi, dans la perspective du renforcement du partenariat entre les secteurs d'activité économique, quinze activités (production de documents, tournées régionales, partage de l'espace dans les événements publics, etc.) témoignent de la collaboration entre deux comités sectoriels ou plus dans chacun des projets communs. Aussi, lors des dix rencontres annuelles du réseau de coordonnatrices et de coordonnateurs des comités sectoriels de main-d'œuvre, tous les comités échangent de l'information et analysent l'évolution interdépendante de leur industrie et de leur main-d'œuvre.

Tous les comités et tables offrent aussi un soutien technique aux industries de leurs secteurs respectifs. Quatre comités ont effectué 19 visites aux entreprises de leurs secteurs respectifs, que ce soit pour leur faire connaître des formations, pour faire la promotion des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) ou pour présenter leurs services. Dans la majorité de ces visites, des conseillères et conseillers en orientation et des conseillères et conseillers en emploi d'Emploi-Québec ont accompagné les comités, à l'invitation de ces derniers.

En matière de concertation, les comités ont pris part aux travaux des associations industrielles de leur secteur en participant, avec les organismes du réseau, aux recherches ou en assistant à leur assemblée générale annuelle. Pour ces concertations, 14 comités ont participé aux 47 projets et 27 rencontres avec des regroupements industriels. Treize comités sont membres permanents de l'un ou l'autre des 28 sous-comités, tables sectorielles ou groupes de travail dans leur secteur. Dans certains cas, le comité coordonne leurs travaux et son gestionnaire anime leurs réunions ou en assure la présidence. En 2004-2005, ils ont pris part à leurs 34 activités et à une quarantaine de rencontres.

Sur le plan provincial, les comités ont collaboré à divers projets entrepris par la Commission des partenaires du marché de travail, par les instances du ministère, par les directions régionales, par les centres locaux d'emploi (CLE), par la Table métropolitaine de Montréal et par d'autres organismes gouvernementaux. Pour les 37 projets en cours, on dénombre 18 participations des directions régionales, 25 des CLE, onze de la Table et quatre des organismes gouvernementaux. Par ailleurs, avec les instances d'Emploi-Québec, on dénombre 60 rencontres et réunions auxquelles on compte 50 participations des directions régionales, six des directions centrales et dix 10 de la Table. Certaines rencontres portaient sur la réalisation d'activités de formation, de promotion des métiers et des carrières, et sur la mise en œuvre d'activités, d'outils promotionnels et d'études sectorielles et régionales. D'autres consistaient en des séances de présentation d'un secteur ou des situations particulières problématiques sur le marché du travail ou bien en des échanges d'information.

➤ **Amélioration du rayonnement du comité sectoriel de main d'œuvre**

Les comités dans ce mandat sont appelés à répondre à des invitations, à des manifestations ou à des activités à caractère sectoriel afin d'améliorer leur rayonnement. À part une enquête sur l'évaluation des produits d'un comité, six autres comités ont participé à 21 activités, dont 14 à l'intérieur du réseau sectoriel canadien, 5 à l'intérieur du réseau provincial et 2 dans le réseau international. Ces contacts publics permettent aux comités de représenter leur secteur et d'élargir leurs horizons d'intervention en s'inspirant des expériences menées autour des tables. Mentionnons, parmi les activités, des rencontres, des forums, des séminaires, des soirées, des tables rondes, la distribution de prix, etc. Signalons également la contribution des comités dans la mise en place des conseils canadiens sectoriels.

Conclusion

Le bilan des réalisations des comités sectoriels de main-d'œuvre met en relief le rôle de ces derniers comme partenaires indispensables dans le développement du marché du travail et de la main-d'œuvre. Grâce au partenariat qu'ils ont mis en place avec les entreprises et les syndicats, les comités se sont dotés d'une voie privilégiée et se présentent comme un véhicule efficace pour intervenir dans les industries de chaque secteur. La collaboration des entreprises et des syndicats, qui bénéficient des efforts déployés par les comités pour répondre à leurs besoins et à ceux de leur main-d'œuvre, est à la fois le témoignage éloquent et le gage de l'utilité et de l'efficacité de ce partenariat.

Ce bilan, qui met en évidence une foule d'initiatives et de projets novateurs, illustre la pertinence des démarches proposées et la capacité des comités à s'imposer comme des joueurs de premier plan dans la sphère du marché du travail et de l'emploi. Les interventions menées en 2004-2005 ont permis de dégager, grâce aux études et aux analyses publiées, les obstacles rencontrés par les instances de chacun des secteurs d'activité économique. Ces problèmes demeurent d'actualité et requièrent une continuité d'action. En capitalisant sur les résultats tirés de l'exercice précédent, les comités poursuivront la mise en place de stratégies d'intervention visant à trouver des solutions aux problèmes soulevés et à réduire les obstacles au développement de leur secteur.

C'est toujours avec dynamisme que les comités établissent des concepts, entreprennent des démarches et livrent des produits destinés à aider les entreprises et les industries de leurs secteurs respectifs à se hisser au rang des meilleures, à se développer et à demeurer compétitives dans l'environnement actuel d'une économie fortement concurrentielle.

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

À fin 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 (devenue Emploi-Québec) a créé deux comités d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO), un pour les personnes handicapées (CAMO-PH), en 1993, et un autre pour les personnes immigrantes (CAMO-PI), en 1996. Ces comités constituent les deux comités d'intégration et de maintien en emploi (CIME) actuels. En 1996, quatre comités aviseurs ont également été constitués : un pour les femmes, un pour les jeunes, un pour les personnes âgées de 45 ans et plus et un dernier pour les personnes adultes judiciarisées. Ces clientèles vivent des problèmes particuliers qui rendent plus difficile leur intégration au marché du travail.

Les CIME et les comités aviseurs sont des organismes à but non lucratif (OBNL) dûment incorporés en vertu de la partie III de la Loi sur les compagnies. Ils sont formés en conseils d'administration représentatifs d'une structure de partenariat décisionnelle composée de représentantes et représentants de la clientèle et des personnes qui travaillent auprès de celle-ci, de représentantes et représentants d'entreprises parfois déjà regroupées, 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'autres ministères.

Ces conseils d'administration tiennent des rencontres régulières ainsi qu'une assemblée générale annuelle qui réunit l'ensemble de leurs membres. À titre de regroupements de partenaires, ils fonctionnent par consensus et se sont dotés de règlements généraux propres à leur organisme. Le partenariat est au cœur de toute activité entreprise par les comités. Ce partenariat s'articule autour de la détermination de la problématique 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 CIME ont pour mandats :

- 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 qui favorisent 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, des modalités d'application pratiques et la mise en œuvre d'actions concrètes pour éliminer ces obstacles;

- de coordonner la réalisation 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 du groupe cible qu'ils représentent. Pour accomplir cette mission, ils font parvenir 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 propres à 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, associée à tous les secteurs de l'activité économique présents sur 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. Selon leur mandat, les comités sectoriels doivent considérer la problématique des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi et envisager des pistes de solutions pour faciliter leur intégration ou leur réintégration dans leur secteur d'activité.

Sommaire du bilan des activités des CIME et des comités aviseurs

Les CIME

En 2004-2005, les deux CIME ont embauché des nouveaux gestionnaires pour leur comité respectif. Ils ont réalisé 79 activités dont la qualité témoigne du rôle de premier plan qu'ils jouent relativement à l'intégration au marché du travail de leur clientèle respective.

Pour le premier mandat – la mise en œuvre des stratégies d'intervention –, le CAMO-PH a déposé cinq avis afin d'inciter le gouvernement à prendre en considération dans ses lois et ses services des mesures particulières favorisant sa clientèle. Ainsi, il suggère des modifications à la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées (projet de loi n° 56) et à la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (projet de loi n° 57). Il propose des moyens adaptés pour aider sa clientèle à profiter des services suivants : le site Gouvernement en ligne, la promotion de la formation professionnelle et technique et le programme Contrat d'intégration au travail. De son côté, le CAMO-PI a présenté ses recommandations au groupe de travail sur l'accès aux professions et métiers réglementés du MICC en vertu d'un mémoire déposé en octobre 2004. Il a par ailleurs procédé, en vertu du même mandat, à la mise à jour du document *Stratégie d'intégration des personnes issues de l'immigration dans les organismes publics* et à la conclusion du cadre de référence sur le maintien en emploi par la gestion de la diversité culturelle dans les organismes publics. Afin d'analyser les résultats du projet Immersion professionnelle pour personnes immigrantes à Montréal, la Direction régionale de Montréal d'Emploi-Québec et le

CAMO-PI ont amorcé une étude sur la situation professionnelle, après cinq ans, des participants et participantes à ce projet. Le rapport final sera diffusé durant l'exercice 2005-2006.

Le CAMO-Pi a également participé aux travaux dans certains dossiers avec le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles : le projet intégration de la clientèle immigrante dans la région de Sherbrooke (rencontre exploratoire), le Programme intégrateur en francisation, insertion sociale et socioprofessionnelle visant le maintien en emploi d'une population immigrante ciblée, les projets de formation pour faciliter l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes en difficulté d'insertion. En parallèle, le dossier de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) prend toujours une importance considérable parmi les activités du CAMO-PI. Citons, dans ce dossier, la poursuite des travaux du comité consultatif, les activités de sensibilisation des partenaires, sa collaboration à l'application du projet Accès rapide à l'ordre des ingénieurs pour faciliter l'intégration des personnes immigrantes diplômées à l'étranger et sa participation aux travaux et rencontres de la table interministérielle et du comité technique de la RAC.

Deux projets de recherche et d'analyse ont été entrepris par le CAMO-PI en ce qui a trait au mandat de « la définition et de l'analyse des obstacles à l'intégration des personnes immigrantes au marché du travail et à leur maintien en emploi », soit l'étude sur les femmes immigrantes travaillant dans le secteur manufacturier et ayant une scolarité de niveau universitaire et la recherche sur la situation des personnes issues de l'immigration dans le secteur manufacturier.

Pour soutenir les organismes actifs dans la réalisation de projets visant à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes, les interventions du CAMO-PI se résument à trois activités. Dans le dossier de l'Accès rapide à l'ordre des ingénieurs, ce Comité a soutenu l'Agence montréalaise pour l'emploi, les Services d'aide aux Néo-Québécois immigrants et l'École polytechnique de Montréal dans la sélection des candidats. Cent candidats sont déjà inscrits, dont 40 ont commencé la formation en septembre 2004 et 60 en janvier 2005. Le CAMO-PI a aussi participé à une rencontre exploratoire avec le Centre de formation en transport de Charlesbourg de la Commission scolaire des seigneuries, afin d'analyser la possibilité de formation et d'embauche de clientèles immigrantes dans les industries de transport.

L'exploration de solutions pour éliminer les obstacles qui se dressent devant sa clientèle se concrétise par l'élaboration et la présentation d'un rapport sur la situation des diplômés en médecine hors Québec et Canada et par la formulation de recommandations adressées au ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) pour l'élaboration d'un programme de formation d'actualisation des connaissances. Ce programme permet aux médecins diplômés à l'étranger de se présenter aux examens du collège et de les passer. Ajoutons enfin la proposition du CAMO-PI pour la mise en place d'un programme de formation complémentaire permettant une mise à jour des compétences des diplômés à l'étranger en fonction des standards de la profession exigés par l'Ordre des pharmaciens du

Québec. Les interventions du CAMO-PH étaient quant à elles axées principalement sur la production et la diffusion du diagnostic sur la formation et l'emploi des personnes handicapées au Québec dont les travaux ont débuté en 2003-2004. Le CAMO-PH a résumé les faits saillants de cette étude exhaustive dans un dépliant de 6 pages et l'a distribué à tous les partenaires et organismes concernés. Il a aussi produit un cédérom intitulé *Embaucher des personnes handicapées... Passez à l'action*, dont 3 000 exemplaires ont été distribués lors de son lancement avec 3 000 trousseaux produits l'année passée sous le même titre. Tous ces documents, avec d'autres produits élaborés dans les années précédentes, sont diffusés au fur et à mesure sur le site Internet des deux CIME et sont envoyés électroniquement aux partenaires.

En vertu du mandat de coordination de la mise en œuvre d'initiatives, citons les projets de formation et d'accès aux ordres professionnels mis en place par le CAMO-PI. Ce Comité a collaboré au développement de deux programmes avec l'École polytechnique de Montréal pour les ingénieures et ingénieurs : un programme court de 15 crédits et un programme long de 30 crédits. En outre, il a animé le comité de suivi du projet et a mis en place un sous-comité de travail pour faciliter le rapprochement des candidates et des candidats avec les entreprises et un autre sous-comité qui travaillait sur l'évaluation des programmes. Les résultats de cette initiative se concrétisent par le dépôt de 20 demandes qui ont été analysées en 2004-2005. Après l'analyse de ces demandes, 17 candidates et candidats se sont inscrits aux programmes, et 11 ont réussi leur cours. Parmi les onze qui ont réussi, six ont déjà trouvé un emploi. Dans le dossier de la fonction publique, le CAMO-PI a élaboré un programme de préparation aux examens de la fonction publique. Il a organisé une formation pour un premier groupe en décembre 2004 à la Maison d'Haïti et a élaboré un programme de stage dans les organismes publics. En ce qui a trait au dossier des infirmières ou infirmiers, un projet entrepris cette année a permis à 24 personnes de profiter de séances de formation pour actualiser leurs connaissances. Le taux de réussite à l'examen de l'Ordre des infirmières et des infirmiers du Québec a atteint 100 %. Parmi elles, 18 ont été embauchées. Enfin, parmi les autres réalisations, citons la coordination d'un comité de suivi pour la conception, l'élaboration et la mise sur pied d'un programme de stage pour les membres des communautés culturelles.

En ce qui concerne la communication, la concertation et le partenariat, les CIME ont participé à plusieurs activités visant leur clientèle. Le CAMO-PH a entrepris cette année l'exercice de la planification stratégique triennale dont les faits sont rédigés dans un rapport préliminaire. De son côté, le CAMO-PI a organisé un colloque de deux jours, a participé à deux conférences, au lancement du rapport de recherche sur les conditions féminines organisé par l'UQAM et à celui de la plateforme commune CAP sur l'intégration organisée par la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI), à deux rencontres d'échange et à une assemblée générale d'un organisme membre. Il a aussi répondu à l'invitation de deux émissions radiophoniques.

Parmi les activités internes des CIME, citons la préparation et la tenue de neuf rencontres du conseil d'administration de CAMO-PH ainsi que sept rencontres du comité exécutif. De son côté, le conseil d'administration du CAMI-PI s'est réuni 7 fois, son comité exécutif s'est quant à lui réuni 9 fois. En outre, durant l'exercice de l'année 2004-2005, le CAMO-PH s'est doté d'une planification stratégique triennale; un document préliminaire sur la planification a aussi été rédigé et diffusé aux partenaires.

Les comités aviseurs

Plusieurs initiatives ont été prises par les comités aviseurs afin de promouvoir et d'appuyer l'intégration de leur clientèle au marché du travail ainsi que leur maintien en emploi. Ces initiatives se mesurent par différents types d'activités qui vont de la définition des problèmes à la proposition de solutions et au suivi de leur mise en œuvre.

Pour définir les problèmes de leur clientèle et tracer le portrait de leur situation sur le marché du travail, les comités aviseurs ont réalisé plusieurs études. Quatre ont fait partie des avis sous forme d'un cadre analytique du problème abordé, deux diagnostics ont été publiés sous forme de documents d'analyse et de référence et deux autres sont en élaboration. Ces études se basent sur l'analyse des documents officiels et des données statistiques ainsi que sur l'information recueillie lors des groupes de discussion formés surtout par des personnes qui travaillent auprès de la clientèle.

Un des axes d'intervention des comités aviseurs est de collaborer à l'établissement des priorités d'action d'Emploi-Québec et de produire des avis en ce sens. À la suite de l'analyse des politiques, un comité a favorisé la formation continue en entreprise comme intervention privilégiée pour le développement de la main-d'œuvre. Les trois autres comités proposent différentes pistes d'action qui dépendent de la situation particulière de leur clientèle. Ces propositions se sont concrétisées par l'envoi, aux instances visées d'Emploi-Québec, de deux lettres et de quatre avis où les comités exposent leurs suggestions, en connaissance de cause, pour le développement de l'employabilité de leur clientèle et leur insertion durable sur le marché du travail. D'autres recommandations, réactions et suggestions d'interventions à privilégier relativement aux programmes et aux mesures d'Emploi-Québec ont été formulées dans sept avis et trois lettres. Dans ces avis, les changements à apporter à l'application du Projet de loi n° 57, Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, ont particulièrement retenu l'attention des comités ainsi que le traitement des dossiers des sous-groupes propres à leur clientèle tels que les sans-chèque, les minorités visibles et les personnes handicapées.

La participation des comités à l'élaboration et au suivi des modes d'intervention utilisés par Emploi-Québec s'est traduite par leur contribution active à 12 dossiers du Ministère qui touchent leur clientèle. Aussi, lors de cette intervention, les comités ont mis sur place quatre comités de travail pour conclure certains dossiers. Ils ont participé aux travaux de 11 comités de travail et à 20 rencontres avec des organismes qui travaillent auprès de leur clientèle. Citons, à titre d'exemples, le comité de la stratégie

d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine, le sous-comité de l'implantation de la stratégie, le sous-comité sur la formation de la main-d'œuvre féminine, l'Association des services de réhabilitation sociale du Québec, le groupe de travail sur l'arrimage des services d'employabilité dans les établissements de détention, le comité de suivi de l'Entente interministérielle pour la clientèle contrevenante adulte, l'Institut du nouveau monde, le Rassemblement jeunesse québécois, ainsi que les travaux sur les projets pilotes pour les travailleuses et travailleurs âgés. À ces activités s'ajoute une rencontre avec la direction de la DGAIS à laquelle ont participé les quatre comités, et la rédaction de lettres, adressées à la DGAIS, pour solliciter des rencontres avec les instances régionales ou demander des subventions pour réaliser des études.

D'autres efforts des comités se sont traduits par sept activités de partenariat. Deux comités aviseurs ou bien un comité aviseur et un comité d'intégration et de maintien en emploi ont partagé leur expertise pour la réalisation des activités concernant des sous-groupes d'une clientèle commune. En outre, les efforts des comités pour organiser des activités d'information et de promotion afin d'appuyer leur intervention étaient remarquables en 2004-2005. Soulignons l'activation du site Internet du Comité aviseur Femmes, l'organisation de trois événements pour le lancement de leur produit, la participation à 14 colloques, séminaires ou forums spécialisés, la production de trois outils de promotion et la publication de 7 articles et reportages dans dix unités médiatiques (journaux, radio, télévision et Internet).

Sur le plan du fonctionnement, les comités ont tenu, au total, 4 rencontres annuelles pour tous les membres du comité, 13 rencontres ordinaires, 19 rencontres du comité exécutif et plusieurs autres rencontres des groupes de travail formés pour mener à terme les projets entrepris par les comités.

LES FAITS SAILLANTS



Le **Comité sectoriel de la production agricole** a poursuivi cette année ses activités planifiées dans son plan stratégique 2003-2008. Les interventions du Comité pour le développement de l'emploi demeurent toujours prédominantes. Le Comité a continué à fournir des outils de soutien aux centres d'emploi agricoles, à gérer les activités du bureau Agrijob à Montréal et à faire la promotion et la valorisation de l'emploi agricole surtout auprès des personnes sans emploi. Pour relancer la stratégie de la stabilisation des emplois, trois projets sont mis en œuvre. Leur but est de prolonger les périodes d'emploi saisonnier ou occasionnel. Le problème, la stabilisation de l'emploi, a fait aussi l'objet de deux études : une portant sur les conditions du travail agricole et la deuxième sur les moyens pour prolonger les périodes d'embauche. Dans le volet formation, le Comité poursuit les projets de l'implantation du programme d'apprentissage dans les sous-secteurs de la production laitière et de la production porcine. En parallèle, les travaux d'élaboration et de la révision des programmes professionnels et techniques avec le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ) se poursuivent.



Au cours de 2004-2005, le **Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier** a poursuivi son travail des quatre dernières années dans le domaine de la formation des compagnons à l'intérieur du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). En effet, le Comité sectoriel a formé 17 nouveaux compagnons grâce au PAMT « Travaux sylvicoles – débroussaillage », sa cinquième cohorte de compagnons en débroussaillage et 12 compagnons en vertu du nouveau PAMT « Abattage manuel ». Pour faire la promotion des métiers de la forêt auprès des jeunes, le Comité sectoriel a tenu les « Premières Olympiades de la formation professionnelle en foresterie », où cinq écoles forestières ont participé à titre de compétiteurs et plus de 500 élèves du secondaire ont assisté à l'événement comme visiteurs. Le Comité sectoriel a également produit son nouvel outil de promotion des métiers, la pochette La forêt, ta matière première. Enfin, cette année le Comité a terminé une étude diagnostique, dont le rapport final sera déposé durant l'exercice 2005-2006.





Pour le **Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes**, l'année 2004-2005 a été marquée par le lancement et l'implantation du premier programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour le métier de contrôleuses et contrôleurs de qualité dans les usines de transformation. Une première cohorte de compagnons a été formée. Par ailleurs, le programme de perfectionnement des pêcheuses et pêcheurs ainsi que des aides-pêcheuses et aides-pêcheurs a accueilli ses dernières cohortes. Le bilan final de cette activité a été déposé. Un autre thème dominant a retenu l'attention du Comité cette année; c'est la gestion des ressources humaines avec la mise en place des ateliers pour les gestionnaires et la réalisation d'un DVD et d'un guide.



Le **Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire** a tenu cette année sa planification stratégique pour 2005-2008. En collaboration avec le Réseau métropolitain pour la formation en bioalimentaire, il a élaboré cinq nouveaux outils de formation. Les travaux pour un diagnostic de sous-secteur de l'abattage et de la transformation des viandes et de la volaille sont terminés. Ce diagnostic détermine les causes derrière les difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre dans ces entreprises et propose des pistes de solutions pour leur venir en aide. Le Comité a aussi continué l'analyse des conventions collectives et il a dressé un portrait de la main-d'œuvre syndiquée dans l'industrie et de ses conditions de travail. En matière de ressources humaines, un travail d'adaptation du Guide pratique de gestion des ressources humaines pour PME, rédigé pour le secteur du textile, a été entrepris par le comité. Cette adaptation fait correspondre les moyens aux besoins des gestionnaires du secteur. Enfin, le Comité a publié quatre numéros du bulletin Alimentinformation, a participé à plusieurs événements publics, surtout auprès des jeunes afin de promouvoir les occasions des carrières dans le secteur.





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

La formation de la main-d'œuvre a occupé une grande partie des activités du **Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec** en 2004-2005. En effet, le Comité a collaboré avec les partenaires du réseau de l'enseignement et de l'emploi à l'adaptation et à l'implantation des programmes de formation et à l'élaboration des outils adéquats. Citons le projet d'«implantation des technologies propres dans l'industrie textile québécoise» et les programmes d'apprentissage pour les métiers à filer, les métiers à tisser et le cardage. Il a aussi participé à toutes les activités de promotion de ces programmes. En gestion de ressources humaines, le Comité a terminé deux dossiers, soient le projet de la « gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre d'expérience » et le « guide pratique de gestion des ressources pour PME ». Enfin, le Comité a participé aux rencontres et aux événements publics organisés par l'industrie et les partenaires gouvernementaux.



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

Parmi les réalisations marquantes du **Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries du bois de sciage** en 2004-2005, soulignons, l'organisation de 30 séminaires relatifs à la gestion de la formation et à l'utilisation des profils de compétences pour l'industrie du feuillu, à la formation des formateurs, à l'implantation de Comité de formation, à l'organisation de trois rencontres de niveau stratégique avec les partenaires du Comité, notamment Emploi-Québec et les organismes de formation, au développement et la gestion d'un questionnaire sur le niveau de connaissance des outils du Comité auprès des spécialistes en information scolaire, à la tournée des centres de formation et, finalement, à la production d'une analyse des besoins de formation de la main-d'œuvre du secteur en matière de séchage du bois.





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

Parmi les activités menées par le **Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques** en 2004-2005, soulignons les projets destinés à la relève afin de prévenir les besoins en main-d'œuvre, sans cesse croissante, dans l'industrie. Le Comité a, en effet, déployé des efforts particuliers pour produire des outils promotionnels et pour les diffuser auprès des jeunes, tels que le répertoire des métiers et professions des communications graphiques et le portrait des six métiers les plus en demande dans l'industrie. Sur le plan de la formation, le Comité a terminé cette année les programmes d'apprentissage en milieu de travail en finition-reliure et en presse à feuilles quatre couleurs. Les travaux pour deux autres programmes – presse rotative et procédés complémentaires – sont aussi en progression. Afin de faire la promotion auprès des industries, le Comité a produit une pochette sur l'importance du PAMT élaborés pour le secteur. Sur le plan scolaire, il a collaboré à la révision du diplôme d'études secondaires (DEP) et du diplôme d'études collégiales (DEC) en imprimerie. Des efforts importants ont été déployés pour raffermir les liens avec l'industrie, le réseau d'Emploi-Québec et les établissements d'enseignement.



La formation de la main-d'œuvre demeure cette année un dossier important pour le **Comité sectoriel de main-d'œuvre de la chimie, de la pétrochimie et du raffinage**. Ainsi, le contenu de la formation pour les mécaniciens et mécaniciennes de machines fixes, traduit de l'anglais, est maintenant disponible. Pour le même métier, la norme professionnelle est élaborée et les travaux sont entrepris pour la production des outils reliés à ce PAMT. Un programme de formation technico-commerciale a été implanté. Pour compléter ce programme, le Comité a élaboré et diffuse une formation technique sur cédérom ou en ligne. Enfin, les résultats d'une étude menée auprès des PME de moins de 50 employés ont permis de dresser le portrait des activités de formation et les besoins de ces industries en matière de gestion des ressources humaines. Aussi, en 2004-2005, le Comité a procédé à une étude diagnostique du sous-secteur des produits de toilette et une étude sur les besoins de formation des gestionnaires du premier niveau. On doit encore mentionner la production des outils promotionnels et les nombreuses initiatives pour informer les jeunes et les professionnels et professionnelles de l'orientation scolaire sur les choix de carrières dans le secteur.





En 2004-2005, le **Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques** a entrepris l'élaboration de deux guides : Approche stratégique de la formation et Mesure d'efficacité de la formation destinés aux gestionnaires de formation. Ajoutons la mise à jour de deux autres guides, l'un sur la santé et sécurité en laboratoire et l'autre sur les programmes de stages. En ce qui concerne le développement de la formation, Pharmabio a soutenu les offres de formation dans les collèges et les universités. Il a aussi organisé avec le Collège Gérard-Godin deux ateliers, l'un portant sur le contrôle de qualité et l'autre sur la planification d'une inspection de la Food and Drug Administration (FDA). En vue de la circulation de l'information, des partenariats et de la concertation, plusieurs activités et initiatives ont vu le jour durant cette année.



En 2004-2005 les interventions du **Comité sectoriel de main-d'œuvre de la plasturgie** (PlastiCompétences), en matière de gestion des ressources humaines, ont conduit, premièrement, à expérimenter un projet pilote de mutuelles de formation dans les entreprises de la région Chaudière-Appalaches (600 candidats de 10 entreprises ont suivi plus de 1 000 jours de formation). La mise en œuvre de ce projet a nécessité la création de regroupement d'entreprises et l'implantation d'un outil servant à déterminer leurs besoins en formation. En seconde intervention, le Comité sectoriel a élaboré un guide pratique de gestion des ressources humaines afin de répondre au problème d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre. Il a aussi contribué à l'établissement d'une norme professionnelle pour les lamineurs. Enfin, il a produit plusieurs outils de communications et de promotion et a participé à plusieurs activités de sensibilisation et de promotion des carrières, surtout auprès des jeunes.





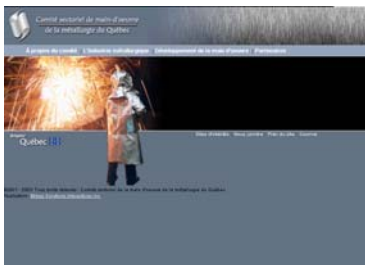
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du caoutchouc du Québec

Quatorze des seize activités planifiées en 2004-2005 par le **Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du caoutchouc du Québec** ont été menées à terme. Le Comité a diffusé la formation générale et la formation technique en transformation des caoutchoucs. Aussi, il a mis à la disposition des entreprises un projet de formation polyvalente, qui leur permet d'obtenir de la formation sur mesure par un expert. Il a effectué une campagne de promotion de l'attestation d'études professionnelles (AEP) en transformation du caoutchouc, du DEP en conduite de machines industrielles et du PAMT en conduite de machines à mouler le caoutchouc. Le Comité a également poursuivi ses activités liées aux enquêtes et aux études pour le développement de la main-d'œuvre telles que le Diagnostic sectoriel et l'Enquête sur la rémunération des postes clés de production. Au chapitre de la stabilisation de l'emploi, le Comité sectoriel a fait la promotion du service Placement en ligne d'Emploi-Québec et a travaillé en partenariat avec les comités aviseurs et les comités d'intégration et de maintien en emploi. Enfin, pour la circulation de l'information, il a produit plusieurs outils pour promouvoir le secteur et ses carrières et a participé à une douzaine d'événements publics et à une dizaine de rencontres sectorielles et intrasectorielles.



Comité sectoriel de main-d'œuvre de la métallurgie du Québec

Le **Comité sectoriel de main-d'œuvre de la métallurgie du Québec** a procédé, en 2004-2005 au lancement de premier diagnostic élargi sur l'ensemble du secteur de la métallurgie. Une grande partie des activités du Comité ont été axées sur l'établissement de liens étroits avec les entreprises et les syndicats du secteur : l'organisation de trois déjeuners-causerie, la tenue d'un lac-à-l'épaule pour les membres du conseil d'administration et de la première semaine de la métallurgie, la participation aux travaux et aux rencontres organisées par des regroupements des industries et la mise en place de six comités de travail. En parallèle, un certain nombre d'outils promotionnels et informationnels ont été produits, diffusés et distribués : bulletins de liaison, vidéoclip, liste des entreprises, deux présentations, crayons, feuillets, etc., et une étude sur les prévisions de départ à la retraite. En ce qui concerne la formation, cette année, le Comité a collaboré à la promotion des quatre programmes de formation de courte durée. Et, pour l'implantation d'un programme de formation pour les postes d'entrée en production, le Comité a réalisé une étude exhaustive des fonctions de travail liées aux opérations en métallurgie.





L'année 2004-2005 a permis au **Comité sectoriel de main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle** d'assumer pleinement son rôle auprès de tous les intervenants. En effet, il a élargi la représentativité du conseil d'administration pour neuf sous-secteurs. Il a poursuivi ses travaux pour le développement de la main-d'œuvre, notamment par le lancement de trois carnets d'apprentissage en usinage sur machines-outils à commande numérique, en fabrication de moules et en matriçage, par sa participation au recrutement de travailleurs et de travailleuses pour la formation hors production en vertu du programme d'apprentissage en soudage, par sa participation au recrutement d'une nouvelle main-d'œuvre en tenant une formation en pliage et en poinçonnage. Pour attirer les jeunes vers les carrières du secteur, le Comité a participé à 24 activités organisées par les écoles et les organismes travaillant en orientation scolaire et professionnelle et a distribué les fiches des 18 principaux métiers du secteur. La participation aux travaux du MEQ se concrétise par une collaboration à la révision de deux attestations d'études professionnelles et une d'études collégiales.



Le **Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie électrique et électronique** a profité, en 2004-2005, de plusieurs occasions pour tisser des liens plus solides avec les partenaires du secteur : avec les gestionnaires au moyen de l'enquête sur le profil de la main-d'œuvre, avec certains groupes de travailleuses et travailleurs durant l'implantation du système de développement des compétences et, enfin, avec le réseau ministériel et la relève durant les salons et les événements publics. À ces activités de promotion et de partenariat, ajoutons les diverses manifestations publiques et dans les écoles et la diffusion du bulletin Au courant avec la revue de presse. Dans le dossier formation, citons l'établissement d'une norme professionnelle pour le métier de réparation d'appareils électroménagers et le lancement d'une formation en mode virtuel, l'organisation d'un séminaire sur les restrictions des substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques et la traduction des fiches de formation pour le métier de bobinage. Le Comité a aussi produit un répertoire des entreprises du secteur et a effectué une enquête sur les besoins en main-d'œuvre, dont le rapport final a été diffusé le 31 mars 2005.





Le **Comité sectoriel de la main-d'œuvre aérospatiale au Québec (CAMAQ)** a réalisé en 2004 un sondage auprès de 254 entreprises afin d'analyser les prévisions pour 2004-2006 de la demande de main-d'œuvre dans le secteur. Pour aider les entreprises à gérer les ressources humaines, le CAMAQ a offert cette année, en collaboration avec TechnoCompétences, une formation aux gestionnaires afin d'établir une politique salariale appropriée à son entreprise. En matière de formation, le Comité a poursuivi le projet de l'amélioration continue, a soutenu les onze entreprises qui collaborent au programme interuniversitaire de maîtrise en génie aérospatial et a appuyé le projet de formation par apprentissage en ligne (e-learning). Enfin, la promotion des carrières en aérospatiale se concrétise par des campagnes de promotion dans les médias écrits et par la production et la diffusion d'outils promotionnels.



Le **Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine** a tenu en 2004-2005 une conférence exploratoire à laquelle ont participé 27 gestionnaires d'entreprises et des représentantes et représentants du réseau de l'éducation et de l'emploi. Pour collaborer au programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) du secteur, le Comité a établi trois normes professionnelles supplémentaires dans les domaines du rembourrage, de la peinture de finition et de l'ébénisterie et a fait la promotion des PAMT auprès des entreprises et sur leur site Internet. Toujours en matière de formation, le Comité a participé avec le MELS à l'élaboration d'une attestation d'études professionnelles (AEP) en fabrication de portes et fenêtres. Enfin, en plus d'un certain nombre d'activités de concertation et de partenariat, le Comité a produit, distribué ou diffusé sur le site Internet plusieurs outils, soit pour la promotion des carrières, tels huit entrevues vidéo et le livre sur les carrières, soit pour développer la formation en milieu de travail, tels un guide et un vidéo pour la mise en place d'un comité de formation paritaire au sein de l'entreprise.





En 2004-2005, le **Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail** élaboré son diagnostic sectoriel. Il a mis en ligne un microsite permettant d'avoir accès facilement aux analyses et statistiques traitées dans ce diagnostic. Aussi, à partir du même diagnostic, il a produit un sommaire général, vingt fiches sectorielles et dix-sept fiches régionales. Ces fiches offrent un bref aperçu de la situation de chacune des 20 sous-secteurs de vente par rapport à l'ensemble du commerce de détail et de la situation du secteur dans chacune des dix-sept régions administratives. Dans le dossier de la formation, le Comité a procédé cette année à la validation de la formation pour les manutentionnaires et les livreurs du sous-secteur du meuble. Parmi les activités de promotion des métiers et de recrutement, citons le cinquième Salon de l'emploi du commerce de détail qui s'est déroulé le 6 et 7 avril et qui a accueilli 5000 visiteurs et a permis de pourvoir une centaine de postes. En tout, 17 932 documents promotionnels et d'information (CD, VHS, bulletin, fiches, dépliants..) ont été distribués dans des événements publics. Ajoutons, pour conclure, une dizaine d'activités de promotion réalisées auprès des clientèles cibles, particulièrement des jeunes, six activités de partenariat avec les commissions scolaires et une vingtaine d'activités de concertation et de partenariat avec les entreprises du secteur et les directions d'Emploi-Québec.



Sur le plan de la formation, le **Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation** a publié, en 2004-2005, un outil de formation innovateur en poissonnerie et sa première trousse pédagogique pour le DEC en gestion de commerces et l'AEC en gestion de département de commerce de l'alimentation. Il a amorcé l'élaboration d'un exercice afin de valider les compétences d'un apprenti en pâtisserie et la rédaction de deux nouvelles trousse portant sur les aspects juridiques et le marketing dans le commerce de l'alimentation. Il a en outre collaboré aux travaux du MEQ pour la validation d'une AEP de commis en alimentation et à la révision d'un AEC en gérance de département de marché d'alimentation. Du côté de la promotion, le Comité a réédité les fiches sur les carrières dans le secteur et a produit une version DVD du vidéo Des métiers et des carrières pour tous les goûts qu'il a distribué dans plusieurs manifestations publiques auxquelles il a participé.





Les projets clés qui ont marqué les activités du **Comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles**, en 2004-2005, ont visé en grande partie la préparation de la relève. Il s'agit essentiellement du déploiement des éléments de communications produites durant la campagne promotionnelle avec Patrick Carpentier (cédérom, trousse et quiz), de la mise en ligne du MAG de l'Autorelève, de la poursuite des contacts avec les diplômées et diplômés et de la promotion des métiers auprès des clientèles cibles. La production des coffres à outils pour les gestionnaires d'atelier, l'élaboration d'un portrait sectoriel et des rapports sur la demande de la main-d'œuvre dans trois régions administratives, la mise en œuvre d'un projet d'apprentissage virtuel sur les aspects juridiques et financiers de la vente de véhicules ainsi que la collaboration dans l'organisation des activités de formation pour les installatrices et installateurs de systèmes électriques et électroniques ajoutés de la région de Montréal sont des activités qui témoignent de l'aboutissement de la majorité des projets prévus il y a trois ans dans la planification stratégique triennale. En parallèle, le Comité a assuré une présence continue à divers événements organisés par l'industrie ou par des instances publiques et a publié plus qu'une trentaine d'articles dans des revues spécialisées.



Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier au Québec

Le **Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier au Québec (Camo-route)** a effectué, en 2004-2005, deux diagnostics sectoriels : celui du transport routier de personnes et celui du transport routier de marchandises. Il a également terminé le développement du programme Routier@100 % : la norme professionnelle pour le métier de conducteur et conductrice de camion en transport général, en transport par benne basculante et en transport forestier. Actuellement, il procède à l'implantation du programme dans les entreprises. Le Camo-route participe aux travaux de plusieurs comités chargés d'élaborer des formations spécialisées (AEP en conduite d'autobus, AEC pour le métier de préventionniste) et à la révision des programmes de perfectionnement existants (mécanique de véhicules lourds). En outre, le Camo-route a élaboré une formation en ligne en vertu du programme d'inspection et d'entretien des véhicules automobiles lourds et continue à gérer le programme de formation de l'industrie du transport routier des personnes. Enfin, dans sa stratégie de promotion des métiers, il a produit quatre vidéos animées par Gildor Roy. Ces vidéos sont diffusés sur le site Internet du comité.





La grande réalisation en 2004-2005 pour la table sectorielle de l'industrie maritime est sa reconnaissance en tant que **Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime**. Au cours cette première année, le Comité a coordonné les activités de formation réglementée du secteur (148 places). Il a également chapeauté un programme spécial de formation, Homme de quart à la passerelle, volet II, incluant un mois de formation à l'Institut maritime du Québec et un mois de stage en mer. Du côté perfectionnement d'officiers supérieurs, 13 officiers ont été formés en collaboration avec le ministère du Transport du Québec. Pour faire la promotion de son mandat, le Comité a diffusé 800 brochures et signets auprès de la communauté maritime qu'il dessert. De plus, il a poursuivi son rôle de présidence du Groupe de travail sur la formation lors du Forum de concertation sur le transport maritime.



La formation a particulièrement dominé les actions du **Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement** en 2004-2005. En effet, le Comité a participé aux travaux pour élaborer les outils d'apprentissage et terminer l'implantation des deux programmes d'apprentissage en traitement de l'eau potable et en nettoyage industriel. Il continue à collaborer à l'évaluation de pertinence d'un PAMT pour les métiers dans le domaine de l'air intérieur. Aussi, en collaboration avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec, il a terminé le projet sur l'utilisation de technologies propres et a entrepris la formation du personnel dans sept entreprises. D'autres activités ont gravité autour de la communication et du partenariat (participation à des groupes de travail, animation des rencontres, participation à des événements ou manifestations public) et de la réalisation des études, notamment l'évolution de l'emploi et de la formation.



TECHNOCompétences

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



Au cours de l'année, le **Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications (TECHNOCompétences)** a continué à développer ses activités novatrices qui ont suscité beaucoup d'intérêt. Les grands efforts en 2004-2005 (étude, rencontres, outils) se sont concentrés autour du sous-secteur de l'industrie du « jeu électronique » qui vit une période d'expansion sans précédent. Ensuite, le colloque Informatique : emplois de l'avenir ou emplois sans devenir était une source d'échanges constructives entre une centaine d'entreprises et de maisons de formation. Par ailleurs, les Communautés de pratique et d'apprentissage (CoPA) afin d'aider les PME à améliorer la gestion de leurs ressources humaines, ont connu beaucoup de succès avec une participation de plus de 50 entreprises. Le Comité continue sans relâche à faire la mise à jour des données et des outils sur son site afin de dégager les tendances de la vaste industrie des technologies de l'information et de la communication (TIC), de décrire les particularités des sous-secteurs et d'orienter la potentielle main-d'œuvre dans sa recherche d'emploi et de spécialisation. Citons les projets de veille, les Top 10 des emplois par sous-secteur, les indicateurs d'affichage d'emplois et de statistiques, les rapports des études, etc.



Comité sectoriel de main-
d'œuvre de la culture



Trois dossiers importants en formation et perfectionnement ont accaparé la plus grande partie des activités du **Comité sectoriel de main-d'œuvre de la culture (CQRHC)** : le projet pilote de la formation continue, une étude sur les besoins de formation continue et l'accompagnement de deux mutuelles de formation (audio, audiovisuel). Le CQRHC a également participé à l'élaboration de normes professionnelles en vertu du PAMT pour les libraires et le PAMT pour les éclairagistes de plateau. Dans le dossier de l'emploi et des compétences, il y a eu trois productions : le Dictionnaire de compétences pour les centres en arts médiatiques et deux analyses de professions pour les directeurs et directrices en production et pour les directeurs et directrices techniques en arts scénographiques. Enfin, en ce qui concerne le développement de l'emploi, de multiples activités de diffusion, de sensibilisation et de concertation ont été entreprises.



Le **Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie touristique du Québec (CQRHT)** a publié, en 2004-2005, le Diagnostic sectoriel de ressources humaines en tourisme, horizon 2004-2009, les résultats de l'Enquête 2004 sur la rémunération des employés et le Portrait de situation de dirigeant de petite entreprise de l'industrie touristique. Pour soutenir les associations touristiques régionales, le CQRHT a pris l'initiative d'avancer le projet Élaboration des plans de développement des ressources humaines (PDRH), huit régions ont déjà complété leur plan régional et quatre autres régions ont amorcé le processus. Sur le plan de la formation, le CQRHT collabore toujours avec le MELS à la révision ou à l'élaboration de programmes. Le travail a porté sur six programmes, dont le nouveau programme Montagne et golf, opération et entretien. Il a poursuivi cette année le projet pilote de la Mutuelle de formation en tourisme et a coordonné 218 activités de perfectionnement, pour un total de 278 jours de formation pour 2 425 personnes. Il a aussi poursuivi le projet du Programme national de reconnaissance professionnelle pour 19 professions; au total 911 inscriptions, dont 520 sont reconnues depuis le début du programme. Aussi, cette année, à part les publications promotionnelles et les bulletins, le Comité a mis en ligne une politique simple inspirée de la Loi sur le harcèlement psychologique.



SOINS
PERSONNELS
QUÉBEC



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

En 2004-2005, le **Comité sectoriel de main-d'œuvre des services de soins personnels** a terminé le Diagnostic en électrolyse, esthétique et soins du corps. En massothérapie, il a réalisé une analyse contextuelle et une étude de pertinence pour l'établissement d'une norme professionnelle pour ce métier. Toujours dans le mandat du développement de la formation continue, le Comité assure le suivi du projet pilote de la mutuelle de formation en soins corporels et fait la promotion du PAMT en coiffure. Il a aussi révisé le manuel de formation en photoépilation et réalisé une étude sur les besoins en formation pour le service à la clientèle. Avec le MEQ, trois dossiers ont préoccupé le Comité : le DEP en procédés d'épilation, le DEP en esthétique et un projet d'AEP en soins du corps. La création du nouveau bulletin du comité, Sophia, a marqué ses activités de promotion, en plus de la promotion des carrières dans 21 manifestations et événements organisés par l'industrie ou d'autres instances.





Les sous-secteurs couverts par les activités du **Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire** sont tellement diversifiés que chaque dossier nécessite un travail particulier. Dans le dossier des centres de la petite enfance, le Comité a élaboré une étude sur les besoins en ressources humaines dans les régions. Dans d'autres dossiers, des études diagnostiques sont amorcées pour déterminer les besoins en formation dans le sous-secteur en aide domestique, pour les membres dans les coopératives de développement régional, les corporations de développement communautaire, les comités d'associations de locataires et les Comités consultatifs de résidentes et de résidents. Aussi une étude d'impact socioéconomique du milieu associatif du loisir et un portrait du sous-secteur des technologies de l'information et des communications ont été élaborés dans les deux sous-secteurs respectifs. Le projet dominant de formation des valoristes constitue, en outre, un moment fort de l'année écoulée pour le sous-secteur de l'environnement, qui a rédigé un guide de gestion des ressources humaines. Enfin, le Comité a entrepris les travaux pour concevoir une première formation virtuelle qui aidera les gestionnaires à élaborer une politique de conditions de travail. Deux répertoires sont également mis en route.



Deux dossiers importants ont marqué les activités du **Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées (CAMO-PH)** en 2004-2005: le « Diagnostic sur la formation et l'emploi des personnes handicapées au Québec » et la production du cédérom *Embaucher des personnes handicapées... Passez à l'action !*, dont le lancement et la publication ont fait l'objet d'une large campagne de sensibilisation. Dans le contexte de la mise en œuvre de stratégies, le Comité a produit cinq avis, dont deux suggèrent des modifications à apporter à deux projets de loi, et trois proposent des pistes d'action permettant aux personnes handicapées d'avoir accès au site Gouvernement en ligne, à la formation professionnelle et au programme Contrat d'intégration au travail. Le CAMO-PH a participé également à plusieurs activités de concertation, concernant sa clientèle, avec les instances gouvernementales et les associations spécialisées. Enfin, cette année le CAMO-PH s'est doté d'une planification stratégique triennale 2005-2007.





Comité pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes

Le **Comité d'adaptation de la main-d'œuvre des personnes immigrantes (CAMO-PI)** a poursuivi en 2004-2005 les travaux de la stratégie d'intégration des personnes issues de l'immigration dans les organismes de la fonction publique, ainsi que les projets de l'accès rapide aux ordres des infirmières et infirmiers, des ingénieures et ingénieurs diplômés à l'étranger. Deux autres projets de reconnaissance des compétences et des acquis et d'accès rapide à l'Ordre des pharmaciens et au Collège des médecins sont amorcés. En ce qui concerne l'immersion professionnelle, le CAMO-PI a entrepris une étude pour analyser les résultats de ce projet. Deux études sont en cours sur le secteur manufacturier : une sur les femmes immigrantes ayant une scolarité de niveau universitaire et une autre sur la situation des personnes issues de l'immigration dans le secteur. Le CAMO-PI a aussi apporté sa contribution au sein de la Table interministérielle sur la reconnaissance des acquis et des compétences et a participé aux projets d'Emploi-Québec, du ministère de l'Éducation et du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles touchant sa clientèle.



Le **Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre** a produit et diffusé une étude diagnostique : La Situation économique et professionnelle des femmes au Québec. Pour son lancement, une conférence de presse a été organisée et plusieurs communiqués et reportages ont été diffusés dans les médias (journaux, radios, télévision et Internet). Pour diffuser l'information, le Comité a distribué 3 000 dépliants, faits saillants du diagnostic et 2 000 signets pour la promotion du nouveau site Internet. En parallèle, il a continué à diffuser le guide J'y suis...J'y reste, produit en 2003-2004. En 2004-2005, le Comité a produit un avis, formulé une lettre et rédigé un mémoire sur des projets de loi ainsi que sur des programmes et des services ayant une incidence sur le maintien en emploi des femmes. Il a également favorisé la concertation avec d'autres comités qui travaillent sur des dossiers concernant les femmes et avec le réseau d'Emploi-Québec. Enfin, il a tenu 4 rencontres générales et 10 rencontres de son comité exécutif.





Le **Comité aviseur pour la clientèle judiciarisée adulte** a produit en octobre 2004 un recueil des données sur le profil de la clientèle ainsi que sur les résultats de la prestation des services d'employabilité dans les établissements de détention du Québec. Il a les travaux pour produire un diagnostic de la clientèle ayant des problèmes de santé mentale. Cette étude fournira un portrait de cette clientèle, son profil d'employabilité et un bilan des obstacles à son intégration. En 2004-2005, le Comité a émis quatre avis et deux lettres se rapportant aux services spécialisés d'emploi offerts dans les établissements de détention et des suggestions pour favoriser l'employabilité de clientèle judiciarisée. Le Comité aviseur a participé activement aux travaux du comité de suivi de l'entente interministérielle pour la clientèle contrevenante adulte, notamment les groupes de travail mis en place sur l'arrimage des services d'employabilité dans les établissements de détention et sur l'autodiagnostic des besoins en matière de formation. Il a aussi participé aux rencontres d'échanges avec d'autres comités, aux réunions organisées par les directions d'Emploi-Québec et aux colloques et forums concernant sa clientèle. Enfin, notons que le Comité a tenu cette année deux rencontres pour les membres votant et quatre rencontres du comité exécutif.



Au cours de l'année 2004-2005, le **Comité aviseur-jeunes** a produit 5 avis. Ces avis sont basés sur une analyse approfondie des données statistiques, des études précédentes et des systèmes appliqués dans les autres pays, ainsi que sur l'information recueillie lors des groupes de discussion formés surtout de personnes qui travaillent auprès des jeunes. Dans ces avis, le Comité a abordé la situation des jeunes sans-chèque et ceux appartenant aux groupes de minorités visibles. Il propose aussi des pistes d'action pour la lutte contre la pauvreté des jeunes, pour les services gouvernementaux nécessaires à leur insertion au marché du travail et leur maintien en emploi. Enfin, le Comité a tenu sept rencontres usuelles et quatre rencontres du comité exécutif et 10 rencontres pour les deux comités de travail.



Le **Comité aviseur pour les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus** poursuit sa collaboration au suivi du plan d'action de la stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus et aux réunions du comité d'évaluation des PPTA. Ce Comité a tenu cinq rencontres durant l'année et a mis sur pied deux comités de travail. Il a organisé une rencontre d'échanges et d'informations et participé à un colloque et une conférence dont le thème a un lien avec sa clientèle. Ajoutons, enfin, l'élaboration et la présentation d'un avis sur la formation continue et la rédaction de deux lettres aux instances gouvernementales concernant la gestion prévisionnelle des ressources humaines dans la prestation de services aux entreprises et la mesure Aménagement et réduction du temps de travail en vertu des modalités d'application existantes.

**ANNEXE 1
FORMATION**

Collaboration avec le ministère de l'Éducation relativement à certains programmes de formation professionnelle et technique

I – RÉVISION DES PROGRAMMES

Révision des programmes d'enseignement secondaire : diplôme d'études professionnelles (DEP) et attestation d'études professionnelles (AEP)

- DEP en formation agricole – Ajout du cours « Santé et sécurité générale sur les chantiers de construction » donné dans l'ASP en construction (Production agricole)
- DEP en mécanique marine – (Pêches maritimes)
- DEP en conduite de machines industrielles (Transformation alimentaire, Plasturgie, Métallurgie)
- AEP en fabrication de porte et fenêtre (Portes, fenêtres, meuble et armoires de cuisine)
- DEP en vente conseil (Commerce de détail)
- DEP en conduite de camion (Industrie du transport routier)
- DEP en mécanique de véhicules lourds (Industrie du transport routier)
- DEP en mécanique de véhicules lourds – le programme d'entretien préventif (Industrie du transport routier)
- DEP en eau potable (Environnement)
- ASP en sommellerie /– ASP en service des vins (Tourisme)

Révision des programmes d'enseignement collégial : diplôme d'études collégiales (DEC) et attestation d'études collégiales (AEC)

- DEC en formation agricole – Ajout du cours « Santé et sécurité générale sur les chantiers de construction » donné dans l'ASP en construction (Production agricole)
- DEC en production textile (Industrie textile)
- AEC en gestion de commerces (Commerce de détail et commerce de l'alimentation)
- AEC pour préventionniste (Industrie du transport routier)
- DEC en technologie de l'électronique, option télécommunications (Technologies de l'information et des communications)

Révision des programmes d'enseignement universitaire

- Baccalauréat en génie mécanique et électrique (Aérospatiale)
- Maîtrise en génie aérospatial (Aérospatiale)
- Consultation pour la création d'un doctorat en informatique (Technologies de l'information et des communications)

II – ÉLABORATION DES PROGRAMMES

Études préliminaires et portraits de secteurs

- Portrait du secteur agriculture et pêches (Production agricole)
- DEP en production apicole (Production agricole)
- DEP en production ovine (Production agricole)
- DEP en production caprine (Production agricole)

- DEP en production de grands gibiers (Production agricole)
- AEP en production laitière (Production agricole)
- AEP en production porcine (Production agricole)
- DEP en boulangerie artisanale (Transformation alimentaire)
- AEC en biotechnologie (Produits pharmaceutiques et biotechnologiques)
- AEC en nanotechnologie (Produits pharmaceutiques et biotechnologiques)
- AEC pour le métier de dessinatrice ou dessinateur de structure (Fabrication métallique industrielle)
- AEC en entretien industriel (Fabrication métallique industrielle)
- AEP en conduite de camions-citernes (Industrie du transport routier)
- AEC en navigation (Industrie maritime)
- AEC pour le brevet de 4e mécanicien (Industrie maritime)
- Formation initiale en matières résiduelles (Environnement)
- Étude préliminaire en production cinématographique et audiovisuelle – Validation de 18 fonctions (Culture)
- Portrait du secteur en patrimoine culturel – Validation de 33 professions (Culture)
- Analyse préliminaire d'un programme d'études universitaires pour les enseignantes et enseignants en danse classique (Culture)
- DEP en procédés d'épilation (Services de soins personnels)
- AEP en soins du corps (Services de soins personnels)

Analyse de situation de travail (AST)

- AEP en Laminage et finition de produits en fibre de verre (Plasturgie)
- AEP en usinage sur machines-outils à commande numérique (Fabrication métallique industrielle)
- DEP en mécanique d'entretien de machines industrielles (Aérospatiale)
- AEP en service à la clientèle (Commerce de détail)
- DEC en techniques professionnelles de musique et chanson – Théâtre musical (Culture)
- DEP en polycompétences – Analyse des fonctions de préposée ou préposé en remontées mécaniques (Tourisme)
- DEP en polycompétences – Analyse des fonctions d'Opérateur / opératrice de canon à neige (Tourisme)
- DEP en polycompétences – Analyse des fonctions d'Opérateur / opératrice d'équipement de damage (Tourisme)
- DEP en polycompétences – Analyse des fonctions de préposée ou préposé à l'entretien de terrains de golf (Tourisme)
- AEP en service à la clientèle (Tourisme)

Validation du projet de formation

- DEC en techniques de l'impression (Communications graphiques)
- DEP en imprimerie (Communications graphiques)
- AEP en Laminage et finition de produits en fibre de verre (Plasturgie)

- AEP pour Opérateur / opératrice de machines à mouler les plastiques (Plasturgie)
- AEP en usinage sur machines-outils à commande numérique (Fabrication métallique industrielle)
- AEP en peinture industrielle (Fabrication métallique industrielle)
- AEP pour commis en alimentation (Commerce de l'alimentation)
- AEP en conduite d'autobus-multibus (Industrie du transport routier)
- DEC en photographie (Culture)
- DEC en gestion des services alimentaires et de la restauration (Tourisme)
- DEC en gestion hôtelière (Tourisme)

Implantation du programme de formation

- DEP en production laitière (Production agricole)
- DEP en production porcine (Production agricole)
- DEC en technologie de la transformation des aliments (Transformation alimentaire)
- Promotion et collaboration à la diffusion du programme « Développer une équipe de champions » – 13 modules de 7 heures (Industrie textile)
- AEC en gestion de la production textile (13 candidats) (Industrie textile)
- AEC pour la supervision en textile : collaboration au démarrage d'une 4e cohorte – 12 candidats (Industrie textile)
- DEP pour opératrices et opérateurs en production textile – Promotion (Industrie textile)
- AEC en technologie de bioprocédés (Produits pharmaceutiques et biotechnologiques)
- AEC en conduite de la validation pharmaceutique (Produits pharmaceutiques et biotechnologiques)
- AEC en « Biotechnology/laboratory Technicians » (Produits pharmaceutiques et biotechnologiques)
- AEP en plastiques (Plasturgie)
- AEP en composites (Plasturgie)
- Programme de courte durée pour les opératrices et opérateurs de machines d'extrusion-soufflage (Plasturgie)
- AEP en transformation du caoutchouc (Industrie du caoutchouc)
- DEP en conduite de machines industrielles (Textile, Métallurgie)
- AEC en gestion de marché d'alimentation (Commerce de l'alimentation)
- DEC en gestion de commerces (Commerce de l'alimentation)
- DEP en poissonnerie (Commerce de l'alimentation)
- DEP en mécanique de véhicules lourds (Industrie du transport routier)

Autres activités

- Intégration d'un module en santé-sécurité sur les chantiers de construction dans les programmes de formation professionnelle et technique (Production agricole)
- Élaboration du matériel didactique propre à la transformation alimentaire dans le programme de conduite de machines industrielles (Transformation alimentaire)
- Élaboration d'un programme alternance travail-études pour les DEP en communications graphiques (Communications graphiques)
- Demande déposée au MEQ afin d'inscrire le programme 5216 – Entretien et réparation de systèmes de tuyauterie industrielle à la carte d'enseignement (Chimie, pétrochimie et raffinage)
- Collaboration avec le Collège Gérald-Godin à l'organisation de deux ateliers de formation – 44 participants (Produits pharmaceutiques et biotechnologiques)

- Promotion des programmes de formation de courte durée complémentaires pour les mécaniciennes industrielles et mécaniciens industriels (Industrie du caoutchouc)
- AEC préventionniste - Adaptation du programme de formation du Collège Red Deer de l'Alberta pour le métier de préventionniste selon les lois et les règlements du Québec (Industrie du transport routier)
- Rédaction d'un avis pour améliorer les possibilités d'engagement des ressources humaines en culture en vertu du projet de la révision du régime pédagogique (Culture)
- Recommandation de lever le moratoire sur le DEP en esthétique et sur le DEP en procédés d'épilation (Services des soins personnels)

En suspens

- DEC en technologie du génie de la production (Produits pharmaceutiques et biotechnologiques)
- DEC en techniques des métiers d'art, spécialisation en lutherie – Offrir la guitare en plus du violon (Culture)
- Collaboration aux programmes de reconnaissance des acquis en conduite de machine industrielle et en techniques d'usinage (Fabrication métallique industrielle)
- DEP en cuisine du marché (Tourisme)
- DEP en service de la restauration (Tourisme)

CONTRIBUTION À L'ÉLABORATION DES PROGRAMMES D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL (PAMT)

*Pour toute information supplémentaire, visitez le site Internet d'Emploi-Québec à l'adresse suivante :
<http://emploi.quebec.net/francais/individus/qualification/apprentissage/liste/index.htm>*

Métiers et travaux effectués dans l'élaboration et la révision de PAMT

- Production laitière (Production agricole)
- Production porcine – Norme professionnelle en développement (Production agricole)
- Abatteur manuel/abatteuse manuelle – (Aménagement forestier)
- Débroussaillage – (Aménagement forestier)
- Opérateur / opératrice de machinerie lourde en voirie forestière et en abattage mécanisé – Étude des fonctions – Diagnostic particulier pour les métiers mécanisés (Aménagement forestier)
- Contrôleur / contrôlease de qualité dans les usines de transformation des produits marins – Production de la trousse d'outils hors production : cahier, fiches techniques, exercices pratiques, manuel d'apprentissage (Pêche maritime)
- Boucher industriel/bouchère industrielle – abattage; découpe (Transformation alimentaire)
- Opérateur / opératrice de métier à filer (Industrie textile)
- Opérateur / opératrice de métier à tisser (Industrie textile)
- Opérateur / opératrice au cardage (Industrie textile)
- Opérateur / opératrice en finition-reliure (Communications graphiques)
- Pressier/pressière sur presse à feuilles quatre couleurs (Communications graphiques)
- Opérateur / opératrice de procédés complémentaires – Norme professionnelle, carnet et guide en préparation (Communications graphiques)
- Pressier/pressière sur presse rotative – Norme professionnelle, carnet et guide en préparation (Communications graphiques)
- Lamineur/lamineuse de matériaux composites – Norme professionnelle (Plasturgie)
- Conduite de machines à mouler le caoutchouc (Industrie du caoutchouc)
- Machiniste-mouliste – Rédaction du carnet d'apprentissage et du guide de compagnon (Fabrication métallique industrielle)
- Machiniste sur machines-outil à commande numérique; Opérateur/opératrice de fraiseuse à commande numérique; Régleur-opérateur / Régleuse-opératrice de fraiseuse à commande numérique – Lancement du carnet d'apprentissage (Fabrication métallique industrielle)
- Matricier / matricieuse – Validation de la norme professionnelle, rédaction du carnet d'apprentissage et du guide du compagnon (Fabrication métallique industrielle)
- Technicien / technicien en électroménager (Industrie électrique et électronique)
- Rembourreur industriel/rembourreuse industrielle – Transformation du régime de qualification en PAMT – Norme professionnelle (Portes, fenêtres, meuble et armoires de cuisine)
- Peintre-finiisseur/peintre-finiisseuse – Transformation du régime de qualification – Norme professionnelle (Portes, fenêtres, meuble et armoires de cuisine)
- Ébéniste – Transformation du régime de qualification en PAMT – Norme professionnelle (Portes, fenêtres, meuble et armoires de cuisine)
- Poissonnier/poissonnière (Commerce de l'alimentation)

- Boucher/bouchère de détail (Commerce de l'alimentation)
- Pâtissier/pâtissière (Commerce de l'alimentation)
- Conduite de camions – Routier@100% (Industrie du transport routier)
- Opérateur / opératrice en traitement de l'eau potable (Environnement)
- Opérateur / opératrice en nettoyage industriel (Environnement)
- Air intérieur – Analyse de la pertinence d'élaborer un PAMT (Environnement)
- Technique en télécommunications câblées (Technologies de l'information et des communications)
- Éclairagiste de plateau de tournage au cinéma – Norme professionnelle (Culture)
- Libraire – Norme professionnelle (Culture)
- Ouvrier / ouvrière en aménagement paysagé – Norme professionnelle en développement (Horticulture ornementale)

Contribution à l'implantation d'un PAMT

- Soutenir pendant 12 mois l'implantation du PAMT « Production laitière » dans 80 fermes – 4 régions (Production agricole)
- Dépôt d'une demande au FNFMO pour l'implantation d'une formation en production porcine (Production agricole)
- Abattage manuel – Promotion du PAMT auprès des entreprises forestières – Rencontres tenues dans 5 régions
- Abattage manuel – Après une première année d'implantation, 36 ententes signées avec des apprentis par Emploi-Québec (au 30 septembre 2004) (Aménagement forestier)
- Débroussaillage – Promotion du PAMT auprès des entreprises forestières – Rencontres tenues dans 5 régions
- Débroussaillage – Après 5 ans d'implantation, 2 152 ententes signées avec des apprentis par Emploi-Québec et 720 ouvrières et ouvriers sylvicoles – Débroussailleuses et débroussailleurs ayant obtenu leur certification professionnelle (au 30 septembre 2004). (Aménagement forestier)
- Contrôleur / Contrôleuse de qualité dans les usines de transformation des produits marins – Rencontres avec 26 usines de transformation dans 7 régions, 6 ententes signées pour 11 compagnons et compagnes et 20 apprenties et apprentis (Pêche maritime)
- Opérateur / opératrice de métier à filer – Promotion auprès des entreprises (Industrie textile)
- Pressier/pressière sur presse à feuilles quatre couleurs – Promotion, production d'outils promotionnels (Communications graphiques)
- Opérateur / opératrice en finition-reliure – Promotion, production d'outils promotionnels (Communications graphiques)
- Campagne de promotion des PAMT auprès des industries à travers tout le Québec (Communications graphiques)
- Recommandation à Emploi-Québec de l'achat de PAMT – 5 recommandations pour achat de cours ont été acceptées par la Direction régionale de Montréal (Communications graphiques)
- Promotion du PAMT pour la conduite de machines à mouler le caoutchouc (Industrie du caoutchouc)
- Recrutement pour une formation hors production du carnet en soudage – 13 ententes sont signées à Montréal (Fabrication métallique industrielle)

- Technicien ou technicienne en électroménager – Promotion; 10 inscriptions (Industrie électrique et électronique)
- Poissonnerie – 30 ententes signées (Commerce de l'alimentation)
- Boucherie de détail – 150 ententes signées en Montérégie et à Montréal (Commerce de l'alimentation)
- Implantation du PAMT de conduite de camions en transport général, en transport par benne basculante et en transport forestier (Routier@100%) – 300 inscriptions (Industrie du transport routier)
- Opérateur / opératrice en traitement de l'eau potable – Promotion du programme de certification en eau potable (Environnement)
- Opérateur / opératrice en nettoyage industriel – Promotion du programme auprès de 44 entreprises (Environnement)
- Étude auprès des entreprises pour évaluer la possibilité d'implanter le PAMT en technique en télécommunications câblées (Technologies de l'information et des communications)
- Démarches en vue d'obtenir l'équivalence avec le PAMT du Programme de reconnaissance professionnelle existant, élaboré à partir de 26 normes canadiennes de compétence (Tourisme)
- Coiffure – 166 ententes signées; 50 personnes certifiées (Services de soins personnels)

Élaboration d'outils pour certains métiers du PAMT

- Abattage manuel – Élaboration d'un cahier de formation destiné aux compagnons et compagnes d'apprentissage (Aménagement forestier)
- Débroussaillage – Mise à jour du cartable de formation destiné aux compagnons et compagnes d'apprentissage (Aménagement forestier)
- Pressier/pressière sur presse à feuilles quatre couleurs – Production d'un « Vocabulaire sur le procédé offset » (Communications graphiques)
- Élaboration de matériel didactique pour les mécaniciens et mécaniciennes de machines fixes – Adaptation de la norme pour le secteur, carnet d'apprentissage, traduction des modules de cours (Chimie, pétrochimie et raffinage)
- Poissonnerie – Lancement du Guide de la poissonnerie au Québec, un outil de formation hors production (Commerce de l'alimentation)
- Pâtissier/pâtissière – Conception et élaboration d'un exercice pratique afin de valider la maîtrise des compétences avant de fournir la certification (Commerce de l'alimentation)

Formation en compagnonnage donnée par les comités pour l'implantation du PAMT

- Formation de 4 conseillères à l'apprentissage et des compagnons et compagnes dans le cadre des travaux d'implantation du PAMT en production laitière. (Production agricole)
- Abattage manuel – Formation de base de 200 heures en compagnonnage dispensée pour une première année en 2004 à 12 abatteurs manuels d'expérience, dans deux régions administratives (Aménagement forestier)
- Débroussaillage – Formation de base de 150 heures en compagnonnage dispensée en 2004 à 17 ouvriers en travaux sylvicoles – débroussaillage d'expérience, dans deux régions administratives – depuis 5 ans, 127 compagnons ou compagnes ont été formés au total par le CSMOAF (Aménagement forestier)
- Formation de perfectionnement donnée aux maîtres-compagnons ou maîtres-compagnes par le personnel du Comité (Aménagement forestier)

- Suivis effectués par les maîtres-compagnons et maîtres-compagnes dans les entreprises qui ont un compagnon ou une compagne à leur emploi, sur une base volontaire, et qui vise à soutenir les compagnons et compagnes dans leur rôle (Aménagement forestier)
- Formation de 22 compagnons et compagnes en contrôle de qualité dans les usines de transformation des produits marins – 28 heures de formation, répétées dans 5 régions (Pêche maritime)
- Promotion et diffusion de la formation des formateurs et formatrices dans le cadre en vertu du PAMT d'opérateur / opératrice de métiers à filer (Industrie textile)
- Dix ateliers de formation pour les formateurs et formatrices pour tous les PAMT du secteur (Bois de sciage)
- Formation de formateurs-accompagnateurs et de formatrices-accompagnatrices pour le PAMT de conduite de camions Routier@100% – 28 personnes (Industrie du transport routier)
- Opérateur / opératrice en nettoyage industriel – Formation de 50 compagnons et compagnes (Environnement)
- Coiffure – Formation et certification de 19 compagnons et compagnes (Services de soins personnels)

AUTRES ACTIVITÉS

Activités pour la formation continue hors du PAMT – Norme professionnelle, reconnaissance des acquis...

- Développement d'un programme de reconnaissance d'acquis et de compétences pour opérateurs et opératrices en production textile (Industrie textile)
- Démarrage d'un projet pour élaborer un programme de certification des techniciens et techniciennes de laboratoire pour l'exportation de bitume (Chimie, pétrochimie et raffinage)
- Collaboration au programme de reconnaissance des acquis en soudage-montage (Fabrication métallique industrielle)
- Collaboration à un projet conjoint MEQ\ et Emploi-Québec pour la reconnaissance des acquis et des compétences en soudage-montage (Fabrication métallique industrielle)
- Collaboration aux programmes de reconnaissance des acquis en conduite de machine industrielle et en techniques d'usinage (Fabrication métallique industrielle)
- Collaboration à la coordination des activités en vertu du projet pilote de la formation continue – 49 coordonnateurs et coordonnatrices ont participé à deux ateliers de perfectionnement (Culture)
- Directeur ou directrice de production (secteur des technologies scénographiques) – Élaboration de profil des compétences (Culture)
- Directeur ou directrice technique en arts scénographiques (secteur des technologies scénographiques) – Élaboration de profil des compétences (Culture)
- Élaboration d'une norme professionnelle (ou de compétences) et création d'un programme de reconnaissance professionnelle pour le métier de moniteur/ et monitrice dans les 8 secteurs de l'industrie touristique – 30 partenaires participent au projet (Tourisme)
- Coordination nationale du développement du programme de reconnaissance professionnelle (Tourisme)
- Programme de reconnaissance professionnelle en industrie touristique – En préparation (Tourisme)
- Mise en place du programme de reconnaissance professionnelle pour les préposés et préposées de l'information touristique (Tourisme)
- Recrutement et évaluation des formateurs et formatrices des ateliers de perfectionnement (Tourisme)
- Étude de pertinence pour l'élaboration d'une norme professionnelle en massothérapie (Services de soins personnels)

Activités d'une mutuelle de formation

- Projet-pilote dans l'industrie des composites de la région de Chaudière-Appalaches : formation des formateurs et formatrices; élaboration de 7 modules de formation de courte durée; formation de 70 groupes (500 inscriptions – 316 personnes) dans 11 entreprises pour un total de 911 jours/personnes (Plasturgie)
- Formation en prévention des pertes et sécurité – 10 entreprises participent aux travaux afin de valider les énoncés, les éléments de compétences, les contextes de réalisation et les critères de performance et les contenus de formation (Commerce de détail)
- Mutuelle en audiovisuel – Accompagnement de l'Association des professionnels en audio pour la mise en place la formation (Culture)

- Mutuelle de formation en tourisme – Depuis 2003 : 76 entreprises ont cotisé pour un total de 160 000\$; 30 activités de formation, 335 employées et employés, deux nouveaux ateliers de formation ont été mis en place en 2004-2005 (Tourisme)
- Création de la mutuelle de formation en soins corporels AXELIA à laquelle 12 membres ont adhéré en 2004-2005 (Services de soins personnels)

Élaboration d'outils pour certains métiers et secteurs

- Guide sur la transformation commerciale de la moule bleue d'élevage (Pêche maritime)
- Gérer la vague, formation sur DVD pour la gestion d'une poissonnerie (Pêche maritime)
- Industrie du feuillu – diffusion des profils de compétences pour 23 fonctions de travail (Bois de sciage)
- Diffusion des profils de compétences de 43 fonctions de travail pour le résineux (Bois de sciage)
- Diffusion des profils de compétences de 11 fonctions de travail pour l'industrie du panneau (Bois de sciage)
- Élaboration de la carte des emplois du secteur de la fabrication de machines (Fabrication métallique industrielle)
- Élaboration de la carte des emplois du secteur du revêtement métallique (Fabrication métallique industrielle)
- Élaboration d'un outil de mesure du taux de roulement (Commerce de détail)
- Manutentionnaire du secteur du meuble – Cahier de travail et aide-mémoire pour les apprenants et apprenantes et cahier de formateur et formatrice (Commerce de détail)
- Livreur ou livreuse du secteur du meuble – Cahier de travail et aide-mémoire pour les apprenants et apprenantes et cahier de formateur et formatrice (Commerce de détail)
- Bâtir des grilles de compétences pour les travailleuses et les intervenantes à domicile dans le Réseau des centres de ressources périnatales du Québec (Économie sociale et action communautaire)

Élaboration d'outils et de manuels de formation

- Production et mise en vente de formation sur support électronique en bioalimentaire – 8 cédéroms (Transformation alimentaire)
- Implantation des technologies propres dans le secteur du textile – Élaboration d'un guide et d'autres outils de formation (Industrie textile et Environnement)
- Mise à jour du document Des bons outils... (Bois de sciage)
- Programme de formation « Gestionnaires de 1er niveau » – Élaboration d'un programme de formation et production de 25 modules pour 25 compétences (Chimie, pétrochimie et raffinage)
- Traduction de fiches de formation pour le métier de bobineur et bobineuse (Industrie électrique et électronique)
- Élaboration de 4 modules de formation : l'embauche et le recrutement; le roulement et la rétention de personnel; l'identification et le développement de la formateur et du formatrice; le service à la clientèle au moyen d'une formation interactive théâtrale (Commerce de détail)
- Élaboration de 4 modules de formation en prévention des pertes : prévention des pertes, intervention lors de situations d'urgence, surveillance des aires de travail, contexte légal et rédaction de rapport (Commerce de détail)
- Élaboration de deux coffres à outil répondant aux besoins de formation pour les gestionnaires des ateliers de réparation et de carrosserie : un questionnaire de performance, un rapport

personnalisé de performance, un répertoire des pratiques exemplaires de gestion un guide et un répertoire de programme de formation (Services automobiles)

- Élaboration et mise en œuvre d'un programme de formation en installation de systèmes ajoutés (Services automobiles)
- Élaboration des outils pédagogiques pour un atelier en gestion des commandites : planification et négociation (Tourisme)
- Révision de deux volets du programme Client Plus (Tourisme)
- Collaboration à la mise à jour et à l'élaboration d'outils de formation pour les programmes de reconnaissance professionnelle – 4 normes de compétences, 4 manuels de formation et 4 programmes de reconnaissance professionnelle (Tourisme)
- Élaboration d'un atelier de formation de 15 heures pour aider les entreprises à fournir la formation sur la norme canadienne de compétences – 7 activités ont permis à 101 personnes de profiter de cette formation dans 6 régions (Tourisme)
- Révision du manuel de formation en photoépilation (Services de soins personnels)
- Élaboration d'un syllabus de cours et d'un manuel pour la formation en gestion de ressources humaines (Services de soins personnels)

Participation aux projets d'apprentissage virtuel ou de formation en ligne

- Prévention des troubles musculo-squelettiques en transformation alimentaire – Santé et sécurité au travail (Transformation alimentaire)
- Intégration des nouveaux employés dans l'industrie alimentaire (Transformation alimentaire)
- Rôle du superviseur au quotidien (Transformation alimentaire)
- Présentation au FNFMO d'un projet pilote en apprentissage virtuel (Transformation alimentaire)
- Programme de formation technico-commerciale pour l'industrie sanitaire – Production de modules techniques et d'un aide-mémoire sur cédérom et en ligne (Chimie, pétrochimie et raffinage)
- Commercialisation d'un outil de formation multimédia – 8 licences et 5 logiciels ont été vendus (Plasturgie)
- Projet pilote de dix heures de formation en mode virtuel à l'intention des réparateurs et réparatrices d'appareils électroménagers – 50 personnes ont participé à une première expérimentation du logiciel (Industrie électrique et électronique)
- Collaboration à l'élaboration d'un programme de formation virtuel (e-learning) « Introduction au processus d'amélioration continue » (Aérospatiale)
- Faire migrer le contenu de 120 cours en format IDL (Interactive Distance Learning) (Services automobiles)
- Élaboration d'un programme de formation en ligne sur les aspects juridiques et financiers de vente et de location d'automobiles (Services automobiles)
- Élaboration d'un test en ligne permettant de reconnaître les compétences de candidats et candidates avant de suivre le programme de formation en installation de systèmes ajoutés (Services automobiles)
- Programme de développement des compétences en ligne et sur cédérom Routier@100% : trame d'évaluation de la compétence (TEC), système d'acquisition de compétences (SAC), aide-mémoire interactif (AMI) et guide des procédures (Industrie du transport routier)

- Élaboration d'un programme en ligne sur l'entretien préventif en rapport avec les émissions polluantes (PIEVAL) à l'intention des mécaniciens et mécaniciennes de véhicules lourds afin de répondre aux normes environnementales (Industrie du transport routier)
- Formation et échanges entre gestionnaires sur la rémunération et l'évaluation du rendement – Recrutement et mise en place d'une communauté de pratique et d'apprentissage (CoPA) virtuelle de 40 participants et participantes de 30 PME (Technologies de l'information et des communications)
- Collaboration à l'élaboration d'outils de 5 outils de formation en ligne en vertu du programme de reconnaissance professionnelle (Tourisme)
- Début des travaux pour la mise en place d'une formation virtuelle pour l'élaboration d'une politique de conditions de travail (Économie sociale et action communautaire)

Activités de formation offertes dans les industries en collaboration avec les comités sectoriels de main-d'œuvre

- Formation sur mesure pour les productrices et les producteurs agricoles et leur main-d'œuvre en région – 8 115 heures-groupes (Production agricole)
- Formation de deux groupes de personnes handicapées en horticulture au Centre de formation professionnelle des Moissons (Production agricole)
- Formation d'une journée pour les membres du conseil d'administration offerte par la firme Must Management ayant pour thème « Influencer les prises de décisions » (Production agricole)
- Formation d'une journée en étiquetage des produits destinés au marché américain – Trois groupes, 33 personnes, trois régions (Pêches maritimes)
- Formation en perfectionnement des pêcheurs et pêcheuses et des aides-pêcheurs et aides-pêcheuses, de 15 à 20 heures par groupe, dispensée à 86 groupes pour un total de 675 personnes (Pêche maritime)
- Formation de 21 heures en CRO-CM (exigé par Transport Canada) – 340 personnes ont reçu leur accréditation d'opérateur / opératrice radio (Pêche maritime)
- Atelier sur le transfert de technologie à l'intention des productrices et producteurs mytilicoles de l'est du Québec (Pêches maritimes)
- Atelier sur le transfert de technologie sur l'élevage du pétoncle à des fins de réensemencement (Pêches maritimes)
- Formation d'une journée sur la gestion de crise dans les entreprises maricoles – 12 personnes (Pêches maritimes)
- Formation de base en lecture, en écriture et en mathématiques – 4 régions (Industrie textile)
- Formation pour l'implantation des technologies propres dans 7 entreprises du secteur – 72 heures (Industrie textile et Environnement)
- Trois ateliers de formation sur les profils de compétences et les outils d'évaluation pour l'industrie de feuillu (Bois de sciage)
- Dix ateliers de formation sur la gestion de la formation et l'implantation de comité de formation (Bois de sciage)
- Sept ateliers de formation en gestion de ressources humaines (Bois de sciage)
- Formation en gestion de vente pour l'industrie sanitaire (Chimie, pétrochimie et raffinage)
- Collaboration à la certification en santé et en sécurité de 3 339 employées et employés contractuels travaillant dans le secteur (Chimie, pétrochimie et raffinage)

- Formation d'une première cohorte de gestionnaires de 1er niveau – (Chimie, pétrochimie et raffinage)
- Formation technique en transformation des caoutchoucs – 7 modules de cours, 11 jours de formation, 57 inscriptions, 10 entreprises, 5 régions (Industrie du caoutchouc)
- Formation générale en transformation des caoutchoucs d'une durée de 6 jours pour 6 modules de cours – 35 inscriptions, 8 entreprises, 4 régions (Industrie du caoutchouc)
- Formation technique en transformation des caoutchoucs à l'intérieur de la formation continue en entreprise pour un total de 66 heures – 4 modules de cours, 37 inscriptions, 3 entreprises, 2 régions (Industrie du caoutchouc)
- Formation en pliage et en poinçonnage d'une durée de 600 heures – 12 candidats de 8 entreprises (Fabrication métallique industrielle)
- Formation en tuyautage-soudage (Métallurgie)
- Amélioration continue en aérospatiale : de mars 2001 à mars 2005, 89 PME ont participé à ce programme de formation, 179 gestionnaires et 297 agents et agentes de changement ont été formés dans les PME et du côté des employés et employées, 3 431 de PME et 19 293 de grandes entreprises sont engagés dans ces projets (Aérospatiale)
- Formation pour les livreurs et livreuses et les manutentionnaires (Commerce de détail)
- Formation pour les gestionnaires, les travailleuses et travailleurs en atelier : Programme Propulsion Client – 30 personnes (Services automobiles)
- Test en ligne afin de suivre le programme de formation en installation de systèmes ajoutés – 30 candidats et candidates se sont inscrits (Services automobiles)
- Formation en procédures d'arrêt, conduite préventive et hivernale : transport routier de personnes – 355 candidats et candidates de 10 entreprises (Industrie du transport routier)
- Formation en évaluation routière : transport routier de personnes – 376 candidats et candidates de 15 entreprises (Industrie du transport routier)
- Formation en Client plus, volet conducteur : transport routier de personnes – 150 candidats et candidates de 7 entreprises (Industrie du transport routier)
- Formation en Client plus, volet gestionnaire : transport routier de personnes – 10 gestionnaires de 7 entreprises (Industrie du transport routier)
- Formation en traitement des plaintes : transport routier de personnes – 63 candidats et candidates de 5 entreprises (Industrie du transport routier)
- Formation en transport de personnes à capacité restreinte : transport routier de personnes – 28 candidats et candidates d'une entreprise (Industrie du transport routier)
- Formation en secourisme : transport routier de personnes – 706 candidats et candidates de 12 entreprises (Industrie du transport routier)
- Formation en conduite en efficacité énergétique : transport routier de personnes – 18 candidats et candidates de 10 entreprises (Industrie du transport routier)
- Formation en vérification avant-départ et réglementation : transport routier de personnes – 178 candidats et candidates de 9 entreprises (Industrie du transport routier)
- Formation en heures de conduite et de travail : transport routier de personnes – 95 candidats et candidates de 4 entreprises (Industrie du transport routier)
- Formation des instructeurs-accompagnateurs et instructrices-accompagnatrices : transport routier de personnes – 18 candidats et candidates de 10 entreprises (Industrie du transport routier)

- Formation en conduite d'autobus scolaire et en anglais – 4 sessions dans 3 régions (Montréal, Laval et la Capitale-Nationale); 54 participants et participantes, dont 41 sont embauchés pour un total de 848 heures et 90 heures de cours d'anglais (Industrie du transport routier)
- Formation alternance travail-études (ATE) en mécanique de véhicules lourds spécialisée pour l'autobus et l'autocar – 3 sessions à Montréal et une dans la Capitale-Nationale; 46 candidats, dont 29 sont embauchés, collaboration de 12 entreprises (Industrie du transport routier)
- Perfectionnement de 13 officiers supérieurs 2e et 1re classes (Industrie maritime)
- Formation de 8 officiers de navigation en gestion des ressources à la passerelle (Industrie maritime)
- Formation de 36 officiers de navigation en navigation électronique simulée avec restrictions (Industrie maritime)
- Formation de 42 marins aux mesures d'urgence en mer pour petits navires (Industrie maritime)
- Formation de 12 marins aux mesures d'urgence en mer pour navires à passagers (Industrie maritime)
- Formation de 32 marins aux mesures d'urgence en mer II (Industrie maritime)
- Formation de 8 marins au système mondial de détresse et de sécurité en mer (Industrie maritime)
- Formation de 10 personnes pour l'obtention d'un certificat restreint d'opérateur / opératrice radio – commerciale maritime (Industrie maritime)
- Formation pour les timonnières et timoniers – 30 inscriptions, 18 personnes rencontrées, dont 14 ont été présélectionnées pour suivre la formation (Industrie maritime)
- Cinq ateliers de formation et d'échanges sur la rémunération et l'évaluation du rendement en vertu du projet « Communautés de pratique et d'apprentissage (CoPA) » : deux dans la Capitale-Nationale, deux en Montérégie et un à Montréal réunissant de représentantes et représentants de PME, 46 du secteur des technologies de l'information et 11 du secteur de l'aérospatiale (Technologies de l'information et des communications)
- Coordination et vente de 218 activités de formation pour un total de 278 jours – 2 425 personnes formées (Tourisme)
- Formation de 10 formateurs et formatrices afin d'animer les ateliers de Client plus – volet employés pour le traitement des plaintes (Tourisme)
- Atelier en gestion des commandites – 11 personnes ont participé à ce projet pilote de formation (Tourisme)
- Formation technique destinée aux mécaniciens et mécaniciennes des remontées mécaniques, volet entretien des équipements de transport par câble – Durée : 3 jours; 2 groupes pour un total de 40 personnes provenant de 14 stations de ski (Tourisme)
- Formation sur la norme canadienne de compétences : 7 activités ont permis à 101 personnes de profiter de cette formation dans 6 régions (Tourisme)
- Programme national de reconnaissance professionnelle : 157 inscriptions, dont 76 personnes qui ont obtenu leur certification (Tourisme)
- Formation d'une demi-journée en gestion des ressources humaines donnée aux membres du comité, une session à Montréal et une autre à Québec (Services de soins personnels)
- Formation Client Plus : volet employé du CQRHT – Organisation d'un projet pilote (Services de soins personnels)
- Formation Client Plus : volet gestionnaire du CQRHT – Organisation d'un projet pilote (Services de soins personnels)

- Formation des valoristes – 39 personnes inscrites; 30 personnes finissantes, dont 22 sont en emploi (Économie sociale et action communautaire)

Autres activités pour le développement de la formation

- Collaboration à l'implantation du Centre de formation inter-ordres à Mirabel (Aérospatiale)
- Étude d'opportunité des pratiques de gestion environnementale dans les ateliers de réparation automobile en partenariat avec Recyc-Québec – Projet présenté en attente de réponse pour la mise en œuvre (Services automobiles et Environnement)
- Début des travaux pour l'implantation d'un programme de formation pour les conducteurs et conductrices d'autobus urbains, autocars et scolaires – AEP multibus (Industrie du transport routier)
- Techniques d'usinage et en tôlerie de précision – Mobilisation des entreprises et sensibilisation d'Emploi-Québec en région pour poursuivre le financement de la formation (Fabrication métallique industrielle)

**ANNEXE 2
COORDONNÉES DES
COMITÉS**

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

Responsable du Comité : Hélène Varvaressos (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

Gestionnaire du Comité : Christian André (418) 864-7126
Site Internet : <http://www.csmoaf.com>
Répondante sectorielle d'Emploi-Québec : Claire Moissan (418) 644-2624

Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes

Gestionnaire du Comité : Suzanne Barrette (418) 368-3774
Site Internet : <http://www.csmopm.qc.ca>
Répondant sectoriel d'Emploi-Québec : Maurice Hughes (514) 873-2175

Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire

Gestionnaire 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

Gestionnaire du Comité : Paul Legault (819) 477-7910
Site Internet : <http://www.comitesectorieltextile.qc.ca>
Répondante sectorielle d'Emploi-Québec : Diane Savard (514) 864-4154

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

Gestionnaire du Comité : Fernand Otis (418) 694-2227
Site Internet : <http://www.boisdesciage.qc.ca>
Répondante sectorielle d'Emploi-Québec : Claire Moissan (418) 644-2624

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

Gestionnaire du Comité : Michel Cliche (514) 387-0788, poste 421
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

Gestionnaire du Comité : Francine Jeannotte (514) 251-4620
Site Internet : <http://www.chimie.qc.ca>
Répondant sectoriel d'Emploi-Québec : Louis Dionne (418) 528-1773

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

Gestionnaire du Comité : Louise Langlois (450) 629-8885
Site Internet : <http://www.pharmabio.qc.ca>
Répondant sectoriel d'Emploi-Québec : Maurice Hughes (514) 873-2175

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

Gestionnaire 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

Gestionnaire du Comité : Manon Rivest (514) 253-3830
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 du Québec

Gestionnaire du Comité : Suzanne Proulx (514) 761-4779

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

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

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

Gestionnaire du Comité : Claude Dupuis (514) 769-5620

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

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

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

Gestionnaire 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 (CAMAQ)

Gestionnaire 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

Gestionnaire 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

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

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

Répondant sectoriel d'Emploi-Québec : Pierre Boisseau (514) 864-4152

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

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

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

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

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

Gestionnaire 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)

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

Site Internet : www.camo-route.com

Répondante sectorielle d'Emploi-Québec : Carmen Castonguay (514) 873-6417

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime

Gestionnaire du Comité : Claude Mailloux (418) 694-9059

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

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

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie ferroviaire

Gestionnaire du Comité : Réjean St-Arnaud (514) 287-0811

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

Table sectorielle de main-d'œuvre de l'industrie minière du Québec

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

Gestionnaire 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)

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

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

Répondant sectoriel d'Emploi-Québec : Maurice Hughes (514) 873-2175

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

Gestionnaire du Comité : Louise Boucher (514) 499-3456

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

Répondant sectoriel d'Emploi-Québec : Maurice Hughes (514) 873-2175

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

Gestionnaire 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 en horticulture ornementale – Commercialisation et services

Gestionnaire du Comité : Martine Matteau (450) 774-3456

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

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

Gestionnaire du Comité : Andrée Mayer-Périard (514) 844-3020

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

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

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

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

Site Internet : www.csmoesac.qc.ca

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

Comité d'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées

Gestionnaire du Comité : Claude Séguin (514) 522-3310, poste 109

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

Répondante sectorielle d'Emploi-Québec : Carmen Castonguay (514) 873-6417

Comité pour l'intégration et le maintien à l'emploi des personnes immigrantes

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

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

Répondante sectorielle d'Emploi-Québec : Pierre Boisseau (514) 864-4152

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

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

Répondante sectorielle d'Emploi-Québec : Pierre Boisseau (514) 864-4152

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

Gestionnaire du Comité : Martine Cuerrier (514) 954-0220

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

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

Comité aviseur – jeunes

Gestionnaire du Comité : Sonia Goulet (514) 396-3380

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

Comité aviseur pour la clientèle judiciairisée adulte

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

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

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