

**RÉPERTOIRE DES PUBLICATIONS
DES COMITÉS SECTORIELS
DE MAIN-D'ŒUVRE,
DES COMITÉS D'INTÉGRATION
ET DE MAINTIEN EN EMPLOI,
DES COMITÉS AVISEURS
ET
DE LA DIRECTION GÉNÉRALE
ADJOINTE À L'INTERVENTION
SECTORIELLE**

AVRIL 2002 – MARS 2003

**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.

Guylaine Leblanc
Directrice générale adjointe

Coordination :
Daniel Parent
Adjoint à la coordination de l'information et des interventions sectorielles

Recherche et rédaction :
Geneviève Morin
Stagiaire en économie

Marie-Thérèse Salhab St-Roch
Technicienne spécialiste en recherche, statistiques et sondage

Collaboration :
Conseillères et conseillers à l'intervention sectorielle de la DGAIS ainsi que les comités sectoriels de main-d'œuvre, les tables sectorielles, les comités d'intégration et de maintien en emploi et les comités aviseurs

Septembre 2003
Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec, 2003
Bibliothèque nationale du Canada, 2003
ISBN : 2-550-41581-7

DIRECTION GÉNÉRALE ADJOINTE À L'INTERVENTION SECTORIELLE (DGAIS)

Québec :

Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle
Emploi-Québec
425, rue Saint-Amable, 6^e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1
Téléphone : (418) 528-2237
Télécopieur : (418) 528-2255

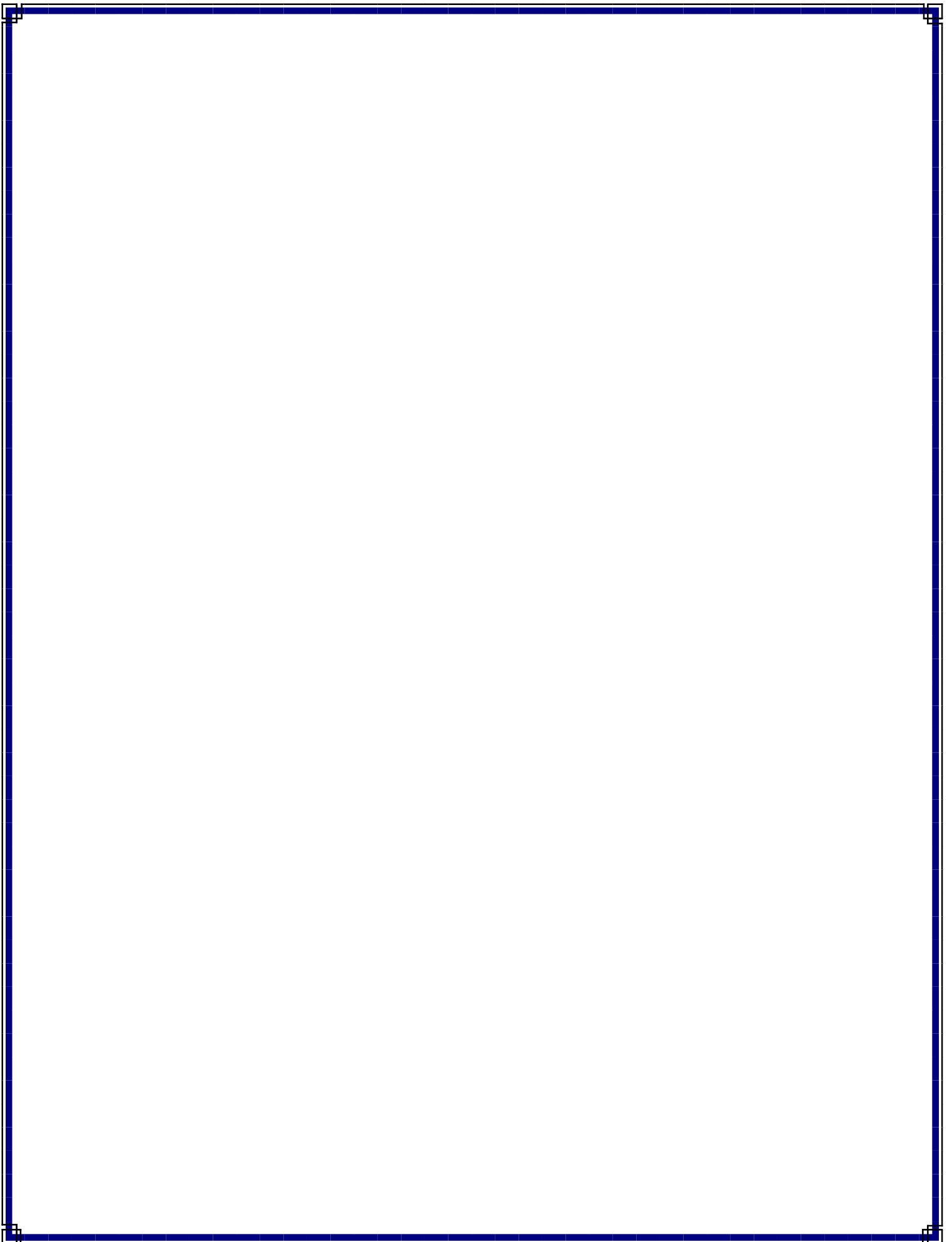
Montréal :

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

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

http://emploiquebec.net/francais/organisation/intervention_sectorielle/index.htm

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



AVANT-PROPOS

Dans le cadre de leurs mandats, les comités sectoriels de main-d'œuvre et les tables sectorielles produisent notamment des diagnostics sectoriels, des analyses de métiers ou de professions ainsi que des profils de compétences. Ils ont également conçu des guides de gestion des ressources humaines, des répertoires de formateurs et de programmes de formation, des vidéocassettes et des documents promotionnels sur les divers secteurs d'activité et sur les professions et les métiers de ces secteurs.

Les comités d'intégration et de maintien en emploi, quant à eux, réalisent des études sur les personnes immigrantes et les personnes handicapées et élaborent des outils pour les aider à intégrer le marché du travail ou pour les maintenir en emploi. Par ailleurs, depuis leur création, les comités aviseurs ont présenté un certain nombre d'avis à Emploi-Québec afin que soit renforcée son intervention auprès des jeunes, des femmes, des personnes de 45 ans et plus et des adultes judiciairisés. Certains de ces comités aviseurs ont aussi effectué des portraits de leur clientèle.

À la consultation de ce document, vous constaterez que les publications de l'ensemble des comités constituent une source d'information importante relative au marché du travail et au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi. La Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle met à votre disposition la troisième édition du **Répertoire des publications des comités sectoriels de main-d'œuvre, des comités d'intégration et de maintien en emploi, des comités aviseurs clientèles et de la Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle** d'Emploi-Québec. Ce répertoire recense les plus récentes réalisations des comités et de la DGAIS pour la période allant d'avril 2002 à mars 2003. On trouve aussi, avec la notice bibliographique de chaque publication, une brève description du document ainsi que le lien Internet utile.

Je vous invite donc à prendre connaissance du répertoire, à consulter l'un ou l'autre des documents qui y figurent et à contacter, au besoin, l'équipe de la DGAIS ou celle de chacun des comités.

La directrice générale adjointe
à l'intervention sectorielle,

Guylaine Leblanc

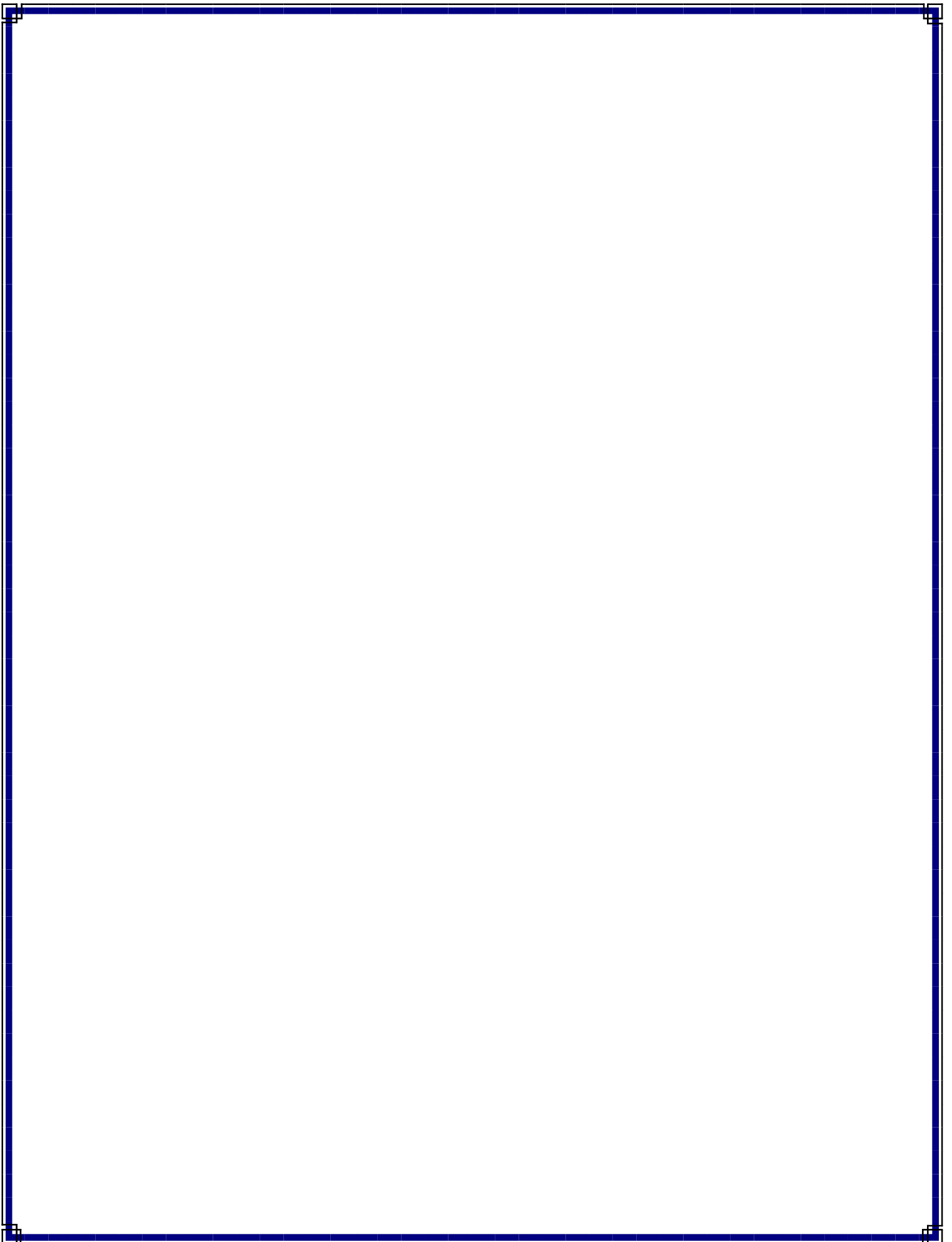


TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS

TABLE DES MATIÈRES

1	LES PUBLICATIONS DES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE (CSMO)	1
1.1	COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA PRODUCTION AGRICOLE (CSMOPA)	1
1.2	COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN AMÉNAGEMENT FORESTIER (CSMOAF)	2
1.3	COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES PÊCHES MARITIMES (CSMOPM)	3
1.4	COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA TRANSFORMATION ALIMENTAIRE (CSMOTA)	4
1.5	COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE TEXTILE DU QUÉBEC (CSMOITQ)	5
1.6	COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES INDUSTRIES DU BOIS DE SCIAGE	6
1.7	COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU QUÉBEC (CSMOCGQ)	7
1.8	COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA CHIMIE, DE LA PÉTROCHIMIE ET DU RAFFINAGE AU QUÉBEC	8
1.9	COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES INDUSTRIES DES PRODUITS PHARMACEUTIQUES ET BIOTECHNOLOGIQUES (PHARMABIO)	9
1.10	COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA PLASTURGIE (PLASTICOMPÉTENCES)	10
1.11	COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE DU CAOUTCHOUC DU QUÉBEC (CSMOICQ)	11
1.12	COMITÉ SECTORIEL DE LA MÉTALLURGIE DU QUÉBEC	12
1.13	COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA FABRICATION MÉTALLIQUE INDUSTRIELLE (CSMOFMI)	13
1.14	COMITÉ SECTORIEL DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE ÉLECTRIQUE ET ÉLECTRONIQUE (CSMOIÉÉ)	13
1.15	COMITÉ SECTORIEL DE LA MAIN-D'ŒUVRE AÉROSPATIALE / CENTRE D'ADAPTATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE AÉROSPATIALE AU QUÉBEC (CAMAQ)	14
1.16	COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES INDUSTRIES DES PORTES ET FENÊTRES, DU MEUBLE ET DES ARMOIRES DE CUISINE	15
1.17	COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DU COMMERCE DE DÉTAIL (CSMOCD)	16
1.18	COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DU COMMERCE DE L'ALIMENTATION (CSMOCA)	16
1.19	COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE DES SERVICES AUTOMOBILES	17
1.20	COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE DU TRANSPORT ROUTIER (CAMO-ROUTE)	18
1.21	COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'ENVIRONNEMENT	19
1.22	COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS (TECHNOCOMPÉTENCES)	20
1.23	COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA CULTURE / CONSEIL QUÉBÉCOIS DES RESSOURCES HUMAINES EN CULTURE (CQRHC)	24
1.24	COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE TOURISTIQUE / CONSEIL QUÉBÉCOIS DES RESSOURCES HUMAINES EN TOURISME (CQRHT)	26
1.25	COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES SERVICES DE SOINS PERSONNELS	27
1.26	COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET DE L'ACTION COMMUNAUTAIRE (CSMO-ESAC)	29

2	LES PUBLICATIONS DES TABLES SECTORIELLES	30
2.1	TABLE SECTORIELLE DE L'INDUSTRIE MARITIME DU QUÉBEC INC.	30
2.2	TABLE SECTORIELLE DE L'INDUSTRIE FERROVIAIRE DU QUÉBEC	30
3	LES PUBLICATIONS DES COMITÉS D'INTÉGRATION ET DE MAINTIEN EN EMPLOI (CIME)	31
3.1	COMITÉ D'ADAPTATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE POUR LES PERSONNES IMMIGRANTES (CAMO-PI)	31
3.2	COMITÉ D'ADAPTATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE POUR PERSONNES HANDICAPÉES (CAMO-PH)	31
4	LES PUBLICATIONS DES COMITÉS AVISEURS	33
4.1	COMITÉ AVISEUR FEMMES EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE	33
4.2	COMITÉ AVISEUR POUR LA CLIENTÈLE JUDICIARISÉE ADULTE	33
4.3	COMITÉ AVISEUR POUR LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE 45 ANS ET PLUS	34
4.4	COMITÉ AVISEUR JEUNES	34
5	LES PUBLICATIONS DE LA DIRECTION GÉNÉRALE ADJOINTE À L'INTERVENTION SECTORIELLE (DGAIS) D'EMPLOI-QUÉBEC	36
	ANNEXE	39

1 LES PUBLICATIONS DES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE (CSMO)

1.1



Flashes, CSMOPA, 2001-2002. Disponible sur le site Internet du Comité.

Le bulletin Flashes paraît uniquement sur le site Internet du Comité. Il fournit de l'information sur la dynamique de la main-d'œuvre et sur les programmes de formation relatifs au secteur de l'agriculture. Il donne aussi un aperçu des activités du Comité et de ses nouveaux produits et services.

La gestion des ressources humaines en agriculture : répertoire des services de consultation et de formation sur mesure, Francine St-Georges (Les productions ArteCom inc.) pour le CSMOPA, décembre 2002, 58 p. Disponible sur le site Internet du Comité.

Inventaire des services de consultation et de formation sur mesure en gestion des ressources humaines adaptées à la réalité des entreprises de production agricole. On y trouve des offres de service provenant du réseau des établissements de formation agricole, du réseau des services-conseils en agriculture et du secteur privé.

Les ressources humaines au cœur du développement de la production agricole : pour une stratégie à long terme, 2003-2008, Hélène Varvaressos (CSMOPA), octobre 2002, 10 p. Disponible sur le site Internet du Comité.

Ce plan d'action expose la vision à long terme que doit adopter le secteur agricole québécois afin de pouvoir réagir rapidement aux nombreux changements qui le caractérisent. Le plan proposé, regroupé sous cinq grands axes de développement, permettra aux gestionnaires de travailler auprès des ressources humaines considérées comme un joueur de premier plan dans la croissance et le développement du secteur.

Profession : producteur et productrice agricoles, Les Éditions Jobboom, en collaboration avec CSMOPA, mai 2002, 6 p.

Ce dépliant fait partie d'un ensemble de fiches sur les carrières, publiées par Jobboom. Cette fiche comporte une description du métier de producteur ou productrice agricole, des témoignages de personnes qui travaillent dans le

domaine et des renseignements sur les formations que les établissements proposent.

Profil de compétences – Ouvrier en production laitière, Francine St-Georges (Les productions ArteCom inc.) pour le CSMOPA, août 2002, 26 p. et annexe. Disponible sur le site Internet du Comité.

Le profil de compétences décrit, de façon très détaillée, les fonctions, les tâches et les aptitudes associées au métier d'ouvrière ou d'ouvrier en production laitière. Le document constitue l'étape préliminaire à la mise en place d'une norme professionnelle pour le métier d'ouvrière ou d'ouvrier agricole en production laitière et il s'inscrit dans le prolongement d'un vaste projet visant le développement et la qualification de la main-d'œuvre agricole en milieu de travail. Pour les entreprises, il constitue un outil facilitant les activités de recrutement, de sélection, de promotion, de formation et de rémunération.

1.2



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

Le compagnonnage en aménagement forestier : un guide pour son instauration dans l'entreprise, Denis Fournier (Diagnostic Compétences inc.) pour le CSMOAF, 2003, 102 p.

Ce guide repose sur les pratiques et sur les opinions de directeurs d'entreprises ayant expérimenté et adopté le compagnonnage comme mode de formation auprès de leur personnel. Dans une première section, sont décrits le compagnonnage, son origine et sa forme au Québec, les activités émergentes du compagnonnage et sa mise en application. Dans la deuxième section, on présente des outils, regroupés selon les phases du processus d'application du compagnonnage. Ces outils ont été conçus pour faciliter la conduite des activités engendrées par le processus d'application.

Le professionnel au bouleau – Bulletin de liaison du Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, CSMOAF, 4 vol. par année. Disponible sur le site Internet du Comité.

Le professionnel au bouleau est un bulletin périodique. Il vise à informer le plus grand nombre possible de personnes touchées par les activités du CSMOAF. Il offre aussi une possibilité d'échange avec des partenaires de secteurs connexes et avec les autres comités sectoriels.

Profil de compétences – Métier : abatteur manuel, CSMOAF, janvier 2003, 34 p.
Disponible sur le site Internet du Comité.

Le profil de compétences constitue le point de départ à l'acceptation, par le registre d'État d'Emploi-Québec, d'une norme professionnelle pour le métier d'abatteuse manuelle ou d'abatteur manuel. Le document se divise en trois chapitres : le contexte de production du profil de compétences, la méthode employée et le profil de compétences lui-même. Le premier chapitre comprend des précisions sur le métier, les éléments de problématique des métiers de l'aménagement forestier et plus particulièrement de celui de l'abattage manuel et la décision du CSMOAF de mettre en place une norme professionnelle pour corriger la situation. Dans le second chapitre, la démarche de recherche et la validité du profil sont expliquées. Le profil de compétences et le contexte dans lequel sont effectuées les tâches de l'abatteuse manuelle et de l'abatteur manuel font l'objet du troisième chapitre du document.

1.3



**Comité sectoriel de
main-d'oeuvre des
pêches maritimes**

Vous aurez bientôt accès aux documents produits par le Comité en format PDF, sur son site, à la page « [Bibliothèque virtuelle](#) ».

Diagnostic de la main-d'œuvre dans l'industrie de la transformation des produits marins au Québec, Zins Beauchesne et Associés pour le CSMOPM, mars 2003, 72 p. et annexes.

L'étude s'appuie sur des données recueillies lors de deux enquêtes : la première a été menée auprès de 47 entreprises et employeurs du secteur de la transformation des produits marins, tandis que l'autre a porté sur 213 employées et employés. On y dresse un portrait général de la main-d'œuvre du secteur, ce qui permettra éventuellement d'élaborer des politiques de recrutement et de rétention des travailleuses et des travailleurs. On a aussi élaboré une procédure à suivre afin de mettre les données à jour.

Fiches d'information sur les métiers liés à la pêche et aux produits marins, CSMOPM, 2002-2003, 4 p.

Quatre dépliants d'information sur les métiers liés à la pêche et aux produits marins ont été publiés :

- **poissonnier;**
- **technicien en mariculture**
- **technicien en transformation de produits marins;**

- pêcheur.

Chacune des fiches comporte une description du métier et indique les possibilités d'emploi sur le marché du travail. On y trouve également les formations offertes, des témoignages, un test d'aptitudes ainsi qu'un article sur les changements à venir ou en cours dans la profession.

La Dépêche – Bulletin de veille stratégique des pêches et de l'aquaculture, CSMOPM, 2002-2003, 16 p.

Ce bulletin mensuel est composé d'articles provenant de différentes sources d'information dans le monde (études, livres, articles imprimés ou sur Internet, nouvelles télévisées, recherches, etc.). Ces articles portent surtout sur la pratique de l'une ou l'autre des activités du secteur et sur tout autre sujet pertinent (les résultats des études récentes, la consommation, la production, les prix, la main-d'œuvre, les conditions du marché, etc.).

L'Équipage – Bulletin de liaison du Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes, CSMOPM, 2002-2003, 4 p.

Ce bulletin trimestriel présente un métier par l'entremise d'une travailleuse ou d'un travailleur. On apprend quels sont ses aptitudes, son cheminement, ses aspirations... Se greffent à cet article la chronique Saviez-vous que..., les nouvelles du Comité et d'autres articles sur des sujets tels que la formation et l'emploi.

L'état de la mariculture au Québec, édition 2002, CSMOPM, en collaboration avec le MAPAQ, le RMQ et la SODIM, 2003, 76 p.

S'appuyant sur un sondage réalisé au printemps 2002 et sur des informations fournies par le MAPAQ et la SODIM, cette étude dresse un portrait de l'industrie québécoise de la mariculture à l'égard des entreprises, de la main-d'œuvre et de sa formation, de la production et de la commercialisation des produits.

1.4



Comité sectoriel
de main-d'œuvre
en transformation
alimentaire

Alimentinformation – Bulletin de liaison du Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire, 2002-2003, 4 p.

Le bulletin trimestriel fournit les renseignements les plus récents sur le Comité et ses activités. On y trouve également les dernières nouvelles concernant le marché du travail et les programmes de formation du secteur.

Analyse des besoins de main-d'œuvre saisonnière dans les entreprises de transformation et de mise en conserve des fruits et légumes (conserveries),

Groupe AGÉCO pour le CSMOTA, décembre 2002, 194 p.

Ce document analyse les résultats d'une enquête auprès des entreprises et des travailleurs dans le secteur de la transformation et de la mise en conserve des fruits et légumes (conserveries) afin de trouver des pistes de solution aux difficultés de recrutement de main-d'œuvre saisonnière et occasionnelle. On observe les différentes stratégies élaborées par d'autres secteurs qui sont aux prises avec des difficultés semblables afin de voir si ces stratégies sont transférables au secteur des conserveries des différentes régions. Aussi, on examine le profil des travailleuses et des travailleurs du secteur et leurs insatisfactions par rapport à leur emploi afin de trouver d'autres incitatifs encouragements au recrutement et à la rétention du personnel.

Étude des besoins de formation dans trois secteurs de la transformation alimentaire, Marie-France Héroux et Lise Perron (CSMOTA), août-septembre 2002, 23 p. Disponible sur le site Internet du Comité.

Ce document donne les résultats d'une enquête menée auprès des entreprises de 20 employés et plus des secteurs des jus et boissons, des produits laitiers ainsi que de la boulangerie et pâtisserie en vue d'y relever les principaux besoins de formation.

Les carrières en transformation alimentaire, Les Éditions Jobboom, en collaboration avec le CSMOTA, juillet 2002, 6 p.

À l'intérieur de cette fiche, on trouve quatre témoignages de travailleurs de l'industrie et des rubriques sur la formation et sur la dynamique du secteur.

Mythes et réalités, CSMOTA, 2003, 2 p.

Au recto de cet outil promotionnel, on peut lire une dizaine d'affirmations fausses, tandis qu'au verso on trouve les explications et les nuances à apporter à ces mythes.

Votre carrière, notre plan d'action, dépliant promotionnel, CSMOTA, 6 p.

Ce dépliant donne un aperçu du CSMOTA, de sa mission, de sa vision et de son plan d'action ainsi que la liste des membres du Comité et ses coordonnées.

1.5



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

Comité info, bulletin, CSMOITQ, 2002-2003 (10 parutions), 4 p.

Ce bulletin mensuel s'adresse principalement aux entreprises québécoises du textile. Il comporte des nouvelles du Comité et une description de ses activités

ainsi que plusieurs rubriques sur des sujets variés touchant l'industrie du textile québécois : formation, problématique, outils, etc.

Le maintien en emploi des travailleurs d'expérience... c'est payant!, CSMOITQ, hiver 2003, 4p.

Ce feuillet vise à sensibiliser les employeurs de l'industrie du textile au phénomène du vieillissement de la main-d'œuvre. On y trouve des statistiques et des pistes de solution pour la gestion prévisionnelle.

Technologie de la production textile et Technologie des matières textiles, Cégep de Saint-Hyacinthe, en collaboration avec le CSMOITQ, juin 2002, 15 p.

Ce document promotionnel présente l'offre de cours dans les programmes « Production textile » et « Matières textiles » au Cégep de Saint-Hyacinthe. Les personnes qu'intéressent ces programmes de formation y trouveront une information pertinente, par exemple sur les bourses accessibles, de même que des questionnaires d'orientation et une liste des employeurs pour lesquels travaillent les personnes diplômées.

1.6



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

Petit guide d'intégration de gestion des ressources humaines, Les Conseillers Stratèges pour le CSMO des industries du bois de sciage, janvier 2003, 36 p. Disponible sur le site Internet du Comité.

Ce guide a été conçu pour les gestionnaires afin de les accompagner dans leurs activités de gestion des ressources humaines. On trouve dans ce guide des conseils et des outils pour améliorer les activités de recrutement, de sélection, d'accueil et d'intégration du nouveau personnel, pour la gestion de la formation ainsi que pour l'accroissement de la qualification de la main-d'œuvre.

Profil de compétences dans l'industrie de la transformation du bois : outil d'analyse des besoins de formation, cédérom, CSMO des industries des bois de sciage, 2002.

Ce logiciel permet d'analyser les besoins de formation de l'entreprise active dans l'industrie de la transformation du bois afin de lui permettre de bien gérer les compétences de ses ressources humaines. Les profils de compétences permettent d'évaluer les écarts entre les compétences désirées par l'entreprise et les compétences réelles de ses employés.

Répertoire des programmes et services de formation pertinents pour le secteur des industries du bois de sciage au Québec, Hélène Dubé (CSMO des industries du bois de sciage), juin 2002, 274 p. Disponible sur le site Internet du Comité.

Inventaire des cours et des programmes de formation liés à l'industrie du sciage. Ces programmes sont répertoriés selon les sous-secteurs et le niveau de la formation : secondaire, collégial ou universitaire. Le document contient également une liste des formateurs, classés par région, pour l'ensemble du Québec.

1.7



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

Impression numérique : évolution des technologies et des besoins de main-d'œuvre, Stratégies-RH pour le CSMOCCGQ, avril 2002, 60 p.

Cette étude a été réalisée en s'appuyant sur un sondage auprès de 24 imprimeurs équipés d'un matériel numérique et de 15 centres de reprographie. Elle vise à mieux connaître ce nouveau mode d'impression doté de caractéristiques spécifiques. L'étude fait connaître les compétences exigées par les employeurs pour l'embauche, les besoins futurs de main-d'œuvre, les principales professions et leurs caractéristiques (les tâches et les responsabilités à assumer, la formation, l'expérience et les compétences exigées) ainsi que l'importance de ce mode d'impression.

In folio, bulletin, CSMOCCGQ, depuis 1999, 6 p. Disponible sur le site Internet du Comité.

Ce bulletin transmet les dernières nouvelles du Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Québec. On découvre également les événements à venir dans l'industrie et le suivi qui en est fait.

Les couleurs de la formation... un caractère spécial de votre entreprise, dépliant promotionnel, CSMOCCGQ, 8 p.

Ce dépliant donne un aperçu du CSMOCCGQ. Il définit sa mission, ses objectifs, ses outils, ses produits et services en plus de préciser ses coordonnées.

1.8



DE MAIN-D'OEUVRE
DE LA CHIMIE,
DE LA PÉTROCHIMIE
ET DU RAFFINAGE

Le Catalyseur – Bulletin d'information, CSMO de la chimie, de la pétrochimie et du raffinage au Québec, 2003, 4 p. Disponible sur le site Internet du Comité.

Bulletin publié tous les quatre mois qui reflète les préoccupations et le dynamisme des entreprises du secteur. On y trouve en outre les dernières nouvelles du Comité.

L'énergie d'une main-d'œuvre active, brochure, CSMO de la chimie, de la pétrochimie et du raffinage au Québec, 2003, 6 p.

Cette brochure décrit le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la chimie, de la pétrochimie et du raffinage, sa mission, ses mandats, ses produits et services en plus de fournir la liste de ses membres.

Les métiers en demande, sélecteur de métiers, CSMO de la chimie, de la pétrochimie et du raffinage au Québec, 2003, 9 cartons.

Brève présentation des neuf métiers les plus en demande dans l'industrie de la chimie, de la pétrochimie et du raffinage ainsi que de la formation requise.

Portrait de la main-d'œuvre et des activités de formation des PME de l'industrie chimique, Raymond Chenel (Solexia inc.) pour le CSMO de la chimie, de la pétrochimie et du raffinage au Québec, mars 2003, 41 p. Disponible sur le site Internet du Comité.

Ce document présente les résultats d'une enquête menée auprès de 100 petites entreprises chimiques québécoises et de 16 travailleurs de l'industrie. Il trace le portrait de la situation actuelle des opératrices et des opérateurs de procédés chimiques et établit les besoins prévisibles de main-d'œuvre pour ces postes. Il analyse aussi les constats relatifs aux activités de formation. En annexe, on trouve le profil d'emploi du métier d'opératrice ou d'opérateur de procédés en cuinée.



Guide de santé et de sécurité en laboratoire : guide à l'intention des gestionnaires et des travailleurs de laboratoire, Contex Environnement inc. pour PharmaBio, juin 2002, 81 p. Disponible sur le site Internet du Comité.

Ce guide s'adresse aux gestionnaires et aux travailleurs de laboratoire afin d'améliorer leurs connaissances en matière de prévention des accidents dans leur milieu de travail. On y traite des règles de santé et de sécurité au travail en plus des principes reconnus de prévention.

Guide de santé et sécurité : guide synthèse à l'intention des travailleurs de laboratoire, Contex Environnement inc. pour PharmaBio, juin 2002, 24 p. Disponible sur le site Internet du Comité.

Ce guide synthèse est une version abrégée du Guide de santé et sécurité en laboratoire : guide à l'intention des gestionnaires et des travailleurs de laboratoire, qui est destiné aux travailleuses et aux travailleurs de laboratoire. On y retrouve les principales règles et notions pour améliorer la santé et la sécurité au travail.

Guide de stage, Diane Poupart pour PharmaBio, 2^e édition, avril 2002, 48 p. Disponible sur le site Internet du Comité.

Ce guide s'adresse aux entreprises du secteur qui souhaitent accueillir des stagiaires. Il vise à faciliter l'insertion et l'adaptation de leurs futurs employés et employées. On y trouve, pour chaque stage gouvernemental offert, une description du programme et de la bourse du fonds de recherche, ainsi que les conditions de l'application de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et des crédits d'impôt remboursables.

Passionne tes neurones! Des carrières vivantes dans l'industrie pharmaceutique et des biotechnologies, dépliant, PharmaBio, 6 p. Disponible sur le site Internet du Comité.

Ce dépliant vise à faire connaître les carrières dans l'industrie pharmaceutique et des biotechnologies à travers une quinzaine de témoignages de personnes travaillant dans le secteur.

Plasti*compétences*

Comité sectoriel de main-d'oeuvre de la plasturgie

Enquête de rémunération. Industrie des plastiques : sommaire exécutif, Watson Wyatt pour PlastiCompétences, juillet 2002, 77 p. Disponible sur le site Internet du Comité sous la rubrique « Bibliothèque virtuelle ».

Ce document présente les résultats d'une enquête menée auprès de 50 entreprises de l'industrie des plastiques et des composites portant sur les tendances et les standards de rémunération globale pour 21 postes représentatifs de l'industrie québécoise. On y présente la méthodologie, le profil des entreprises répondantes, la description et l'information salariale des 21 postes, les avantages sociaux et le taux de roulement. Cette enquête permet aux employeurs du secteur de se positionner et d'élaborer des stratégies de développement et de valorisation de la main-d'œuvre.

Les caractéristiques et les besoins de formation de la main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites : rapport d'enquête, PlastiCompétences, juin 2002, 57 p. et annexes. Disponible sur le site Internet du Comité sous la rubrique « Bibliothèque virtuelle ».

Cette publication comprend les résultats de la consultation menée entre mai et octobre 2001 auprès de 164 entreprises de l'industrie et portant sur les caractéristiques et les besoins de formation de la main-d'œuvre du secteur. On y présente la méthode utilisée, le profil des participants à l'enquête ainsi que celui de l'emploi et de la main-d'œuvre, les pratiques de gestion des ressources humaines, tout comme les besoins de développement de la main-d'œuvre. En conclusion de l'enquête, on décrit les problématiques identifiées et les pistes d'action envisagées.

Les caractéristiques et les besoins de formation de la main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites : rapport synthèse, PlastiCompétences, juillet 2002, 8 p. Disponible sur le site Internet du Comité sous la rubrique « Bibliothèque virtuelle ».

Ce rapport donne un bref aperçu des faits saillants de l'étude Les caractéristiques et les besoins de formation de la main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites : rapport d'enquête.

Nouvelles compétences – Bulletin de liaison de PlastiCompétences, PlastiCompétences, 2002-2003, 6 p. Disponible sur le site Internet du Comité sous la rubrique « Bibliothèque virtuelle ».

Publié trois fois par année, ce bulletin permet de connaître les plus récentes nouvelles dans l'industrie des plastiques et des composites. De plus, on

présente des articles sur les préoccupations de l'industrie et sur les activités du Comité.

Outils de formation multimédia pour l'industrie de la transformation des matières plastiques, dépliant, PlastiCompétences, 6 p.

Ce dépliant promotionnel présente la gamme des outils de formation multimédia proposés par Polymertraining. Il contient la description des outils disponibles et les caractéristiques techniques exigées de l'ordinateur sur lequel on veut s'adonner à la formation.

1.11



Les carrières de l'industrie du caoutchouc, Les Éditions Jobboom, en collaboration avec le CSMOICQ, janvier 2003, 6 p.

Cette fiche porte sur les carrières de l'industrie du caoutchouc. Elle présente une série d'entrevues avec des personnes diplômées qui travaillent dans l'industrie. Elle renferme des renseignements concernant l'industrie, le milieu de travail, les diplômés ainsi que les établissements qui les délivrent.

L'Hévéa, bulletin d'information, CSMOICQ, 2002-2003, 4 p. Disponible sur le site Internet du Comité sous la rubrique « Activités et nouvelles ».

Ce bulletin offre aux gestionnaires ainsi qu'aux travailleuses et aux travailleurs de l'industrie du caoutchouc les renseignements les plus récents sur le Comité et sur ses activités. On y trouve un aperçu des études réalisées dans le secteur auquel s'ajoute de l'information sur l'industrie, sur les programmes de formation, sur le développement de la main-d'œuvre, sur le marché du travail et sur l'emploi.

Programme d'amélioration continue pour les travailleurs de l'industrie du caoutchouc, CSMOICQ, août 2002, 14 p.

Ce document a été élaboré afin de promouvoir les activités et les événements de 2002-2003 qui fournissent aux entreprises de l'industrie du caoutchouc la possibilité d'approfondir leurs compétences en matière de gestion des ressources humaines. On y trouve le contenu, les objectifs et la méthodologie pédagogique des différents événements et activités, une courte biographie des conférenciers et formateurs ainsi que la durée, la date et le coût des activités.

Rapport d'enquête sur les besoins en main-d'œuvre et en formation de l'industrie du caoutchouc au Québec, CSMOICQ, août 2002, 56 p.

Ce rapport expose les résultats d'une consultation menée auprès de 52 entreprises de l'industrie du caoutchouc du Québec et portant sur les perspectives d'emploi et les besoins de développement de la main-d'œuvre pour l'ensemble des quatre sous-secteurs d'activité de l'industrie. On y présente la méthode utilisée, un portrait global de l'industrie, le profil de l'emploi et de la main-d'œuvre, les pratiques de gestion des ressources humaines, les données relatives à la pénurie de main-d'œuvre et aux besoins de formation, les éléments problématiques et les pistes d'action pour le développement de l'emploi et de la main-d'œuvre.

Votre centre de référence en main-d'œuvre et en formation, CSMOICQ, août 2002, 6 p.

Ce document décrit brièvement le CSMOICQ, sa mission, ses objectifs, ses services, ses dernières réalisations et son fonctionnement, en plus de fournir la liste des membres de son conseil d'administration. On y fait également un survol de l'industrie et de ses difficultés liées à la formation des travailleurs.

1.12



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

J'me forme une carrière payante en sidérurgie!, dépliant promotionnel, CSSQ, 6 p.

Ce dépliant fait la promotion des carrières en sidérurgie. On y mentionne plusieurs avantages à se diriger dans ce secteur, tels que la formation de courte durée, les salaires intéressants et les perspectives d'emploi favorables. On y donne également la liste des principales entreprises en plus de présenter le Comité sectoriel de la sidérurgie.

1.13



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

Carte des emplois : analyse des effectifs et fiches de « benchmarking » sur les salaires pour les industries de la tôle forte et de la charpente métallique au Québec, Sylvie Ann Hart (CSMOFMI), novembre 2002, 52 p. Disponible sur le site Internet du Comité sous la rubrique « Publications ».

Les emplois, les effectifs et les salaires font l'objet de cette étude. Basée sur les données d'une enquête menée en 2001 auprès de 16 établissements des industries de la tôle forte et de la charpente métallique du Québec, l'analyse a permis de décrire la Carte des emplois, de définir la problématique liée aux effectifs de la main-d'oeuvre, de repérer les besoins de formation et de constituer des fiches de « benchmarking » sur les salaires. Ces résultats fournissent aux entreprises des outils pour gérer leur main-d'oeuvre.

L'observatoire sectoriel des emplois et des compétences (OSEC) dans la fabrication métallique industrielle, brochure, CSMOFMI, 2002, 6 p.

Cette brochure présente l'observatoire des emplois et des compétences (OSEC) dans la fabrication métallique industrielle. Elle décrit le rôle, le fonctionnement et les résultats de l'OSEC depuis sa création en mars 2002.

1.14



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

Bulletin Au Courant, bulletin trimestriel, CSMOIÉE, 2002, 8 p. Disponible sur le site Internet du Comité sous la rubrique « Publications ».

Ce bulletin est un outil de communication au sein de l'industrie électrique et électronique. Il transmet les renseignements relatifs aux activités du secteur, au développement de la main-d'oeuvre et à l'évolution de la technologie. Il donne également un aperçu des différentes réalisations du Comité durant le trimestre (études, rapports, conférences, etc.).

Électrouse, trousse de promotion, Groupe Jeunesse 2000, en collaboration avec le CSMOIÉE, 2002.

La trousse de promotion des métiers et professions du secteur électrique et électronique comprend : un guide de description des métiers du secteur, un bulletin d'information pour le personnel enseignant, jumelés à des exercices pour les élèves, trois fiches techniques sur des emplois du secteur ainsi qu'un test d'aptitude.

Profil de la main-d'œuvre et de l'industrie de la microélectronique, DigiPlan TEC inc. pour CSMOIÉE, TECHNOCompétences et la Table métropolitaine de Montréal, juillet 2002, 43 p. Disponible sur le site Internet du Comité.

La présente étude dresse un portrait de l'industrie de la microélectronique et de sa main-d'œuvre. Les données ont été recueillies à l'aide de trois sources principales : enquêtes sur l'industrie de 1997 et 1999, enquête par questionnaire à l'hiver 2002 et visites industrielles dans les entreprises. On trouve dans l'étude le profil du secteur de la microélectronique, les tendances de l'industrie, la structure de l'emploi et les besoins de formation combinés avec l'offre en formation..

1.15



Apport de la main-d'œuvre étrangère aux activités de l'industrie aérospatiale du Québec (1981 à 2001), CAMAQ, juin 2002, 7 p. Disponible sur le site Internet du Comité.

Ce document présente l'évolution de l'apport des travailleuses et des travailleurs étrangers dans l'industrie aérospatiale du Québec. On analyse quelques constats et statistiques sur le recrutement à l'étranger pour combler des postes permanents et temporaires dans le secteur.

Bulletin des réalisations, CAMAQ, 2002-2003, 6 p. Disponible sur le site Internet du Comité dans la section « Programmes ».

Ce bulletin fait le suivi du programme de formation en amélioration continue dans l'aérospatiale. On retrouve les dernières entreprises « diplômées » du programme ainsi que des portraits d'entreprises qui expliquent ce que la participation au programme leur a apporté.

La formation continue en aérospatiale, CAMAQ, décembre 2002, 4 p. Disponible sur le site Internet du Comité dans la section « Publications ».

Ce document répertorie les formations disponibles et susceptibles d'intéresser les personnes travaillant en aérospatiale et désireuses de se perfectionner. On trouve ainsi des formations professionnelles, collégiales et universitaires.

La participation des femmes à la formation technique et scientifique recherchée par l'industrie aérospatiale inscription automne 2001, CAMAQ, avril 2002, 10 p. Disponible sur le site Internet du Comité.

Ce document analyse la participation des femmes dans les programmes de formation recherchés par les entreprises en aérospatiale chez leurs candidats. On y trouve un bilan de la situation aux trois niveaux d'enseignement visés, soit l'enseignement secondaire, collégial et universitaire (génie, baccalauréat, maîtrise et doctorat).

1.16



COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'OEUVRE DES INDUSTRIES
DES PORTES ET FENÊTRES, DU MEUBLE ET DES ARMOIRES DE CUISINE

Diagnostic de la fonction « gestion des ressources humaines » dans les entreprises du secteur des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine, CSMO des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine, septembre 2002, 19 p. Disponible sur le site Internet du Comité.

Ce document expose les résultats d'une consultation auprès des entreprises des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine portant sur les ressources humaines. Il clarifie la problématique de l'embauche et de la rétention du personnel dans les entreprises du secteur. En conclusion du rapport, on trouve des constats et des recommandations.

Les carrières des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine, 2^e édition, CSMO des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine, mars 2003, 154 p.

Ce livre présente une description détaillée des métiers, carrières et professions par l'entremise des personnes travaillant dans ces industries. Chaque description est accompagnée d'une liste de programmes de formation, de centres d'intérêt et d'aptitudes liés à cette profession. On trouve aussi, à la fin du document, un répertoire des programmes de formation et les coordonnées des établissements d'enseignement.

1.17



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

Abrégé du rapport d'enquête de rémunération 2002 : secteur du commerce de détail, André Poulin, Société Watson Wyatt Canada pour le CSMOCD, août 2002, 26 p. Disponible sur le site Internet du Comité

L'enquête a été menée en février et mars 2002 auprès de 240 détaillants dans les sous-secteurs suivants : le vêtement, le meuble, la quincaillerie, la pharmacie et l'électronique. L'analyse de 40 questionnaires a permis de dresser un portrait exhaustif de la rémunération globale dans ces sous-secteurs. Cet abrégé de rapport aide les acteurs du secteur à se positionner sur le marché et à élaborer des stratégies de développement et de valorisation de la main-d'œuvre.

Comment identifier les besoins de formation dans les commerces de détail : personnel de vente et superviseurs de premier niveau, Jean-Pierre Charest pour le CSMOCD, septembre 1999, 40 p. Disponible sur le site Internet du Comité.

Ce guide permet aux détaillants d'évaluer, d'une façon simple et rapide, les besoins en formation de leur personnel. En plus du processus en sept étapes qui permet aux entreprises d'obtenir un diagnostic, on trouve en annexes deux questionnaires d'évaluation des besoins de formation : l'un s'adresse au personnel de vente et le second aux superviseurs de premier niveau.

Partenaire pour grandir, dépliant promotionnel, CSMOCD, 6 p.

Ce dépliant donne un aperçu du commerce de détail au Québec ainsi que du Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail.

1.18



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

La Circulaire – Bulletin d'information du Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation, CSMOCA, 2002-2003, 6 p. Disponible sur le site Internet du Comité sous la rubrique « Mission et activités ».

Ce bulletin, diffusé trois fois par année, s'adresse à tous les acteurs du commerce de l'alimentation. Ces articles se regroupent essentiellement autour du développement de la main-d'œuvre de l'industrie.

Résultat d'une analyse liée à l'exercice du métier de poissonnière ou poissonnier : rapport de l'analyse, Lise Horth et Gilbert Rousseau (Éduconseil inc.), CSMOCA, avril 2002, 59 p.

Ce document fournit au Comité les données nécessaires pour la mise en place d'un régime de qualification du métier de poissonnière ou poissonnier. Il expose les résultats d'une analyse qualitative de la documentation et des données tirées de sept entrevues menées auprès de personnes qui exercent ce métier. Il donne aussi une description détaillée du profil du secteur, de l'état de la situation relative au métier et des besoins de formation.

1.19



Devenir professionnel de l'automobile et faire ce que j'aime dans la vie, CSMO de l'industrie des services automobiles, 2002, 6 p. Disponible sur le site Internet du Comité.

Quatre dépliants d'information sur les métiers en :

- **mécanique automobile;**
- **carrosserie;**
- **service-conseil à la clientèle;**
- **service-conseil en pièces.**

Ces dépliants font la promotion auprès des jeunes de quatre professions de l'automobile. Dans un langage dynamique qui leur « parle », on leur fait découvrir la profession et la formation qui y est associée. Ils y trouvent également les attitudes et les aptitudes nécessaires ainsi que des renseignements sur le milieu de travail et la rémunération.

Pleins phares sur les jeunes diplômés de l'AutoRelève, CSMO de l'industrie des services automobiles, juin 2002, 20 p. Disponible sur le site Internet du Comité.

Ce document trace un portrait des élèves sortant des programmes du domaine de la mécanique automobile, de la mécanique des véhicules lourds et du DEP

en carrosserie. Les jeunes de la relève ont été interrogés sur leur cheminement, leurs perceptions et leurs attentes face à l'industrie.

1.20



Loi du « 1 % »? : des ressources et des programmes de formation en Montérégie, CAMO-route, 23 p.

Ce document traite brièvement de la «loi du 1 % » : Qui y est assujetti?, Les obligations et les dépenses admissibles. On y répertorie les programmes de formation de la Montérégie qui peuvent être utiles aux personnes travaillant dans l'industrie du transport routier. Aussi, on trouve dans ce document une liste des formateurs de la Montérégie spécialisés en transport.

Sam a des problèmes de planification du temps; les journées ne sont jamais assez longues..., dépliant, CAMO-route, 4 p.

Ce dépliant expose des difficultés qu'éprouvent les entreprises aux prises avec une mauvaise planification du temps. Ces problèmes peuvent être résolus par la formation qui est, de toute façon, rendue obligatoire par la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre. On y montre aussi avec quelle facilité on peut recourir à la formation.

Sam croit qu'il est difficile de recruter de la main-d'œuvre compétente..., dépliant, CAMO-route, 4 p.

Ce dépliant expose des problèmes qu'éprouvent les entreprises touchées par des difficultés de recrutement de main-d'œuvre qualifiée. Ces problèmes peuvent être résolus par la formation des employés de l'entreprise qui est, de toute façon, obligatoire en vertu de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre. On y fait également état de la facilité d'accès à la formation.

Sam croit qu'il est le seul à travailler dans l'entreprise ..., dépliant, CAMO-route, 4 p.

Cette brochure rapporte quelques faits observés dans une entreprise où le gestionnaire n'emploie pas la méthode administrative appropriée. On donne quelques pistes de solution axées sur la formation qui est, de toute façon, rendue obligatoire par la Loi favorisant le développement de la formation de la

main-d'œuvre. On y explique également avec quelle simplicité on peut recourir à la formation.

Sam redoute les contrôles routiers, car ses équipements ne sont pas toujours conformes, dépliant, CAMO-route, 4 p.

On trouve dans ce fascicule ce qui peut se produire dans une entreprise où l'on n'effectue pas d'entretien mécanique. On donne quelques éléments de solution qui pourraient combler cette lacune. Ces éléments sont axés sur la formation des employés qui est, de toute façon, rendue obligatoire par la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre. On y explique également à quel point il est facile de recourir à la formation.

Sam trouve que sa marge de profit sur les contrats est de plus en plus mince..., dépliant, CAMO-route, 4 p.

On montre dans ce dépliant ce qui se produit lorsque l'entreprise n'est pas bien gérée. On recense quelques idées de formation ou de programmes de perfectionnement qui pourraient régler le problème. La formation étant obligatoire en vertu de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, on y explique qu'il est très simple de recourir à la formation.

Sam voit bien que son image de marque se détériore..., dépliant, CAMO-route, 4 p.

Ce dépliant donne quelques exemples de ce qui arrive lorsque l'entreprise ne dispose pas d'un bon service à la clientèle et qu'elle ne sait pas se sortir d'une situation délicate. On y propose des solutions où la formation pourrait venir à bout des problèmes. La formation étant rendue obligatoire par la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, on y explique avec quelle facilité on peut y avoir recours.

1.21



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

Industrie de l'environnement : espoir au bout du fusil à haute pression, dans *Nouvelles CSN* n° 499 p. 11, Henri Goulet, décembre 2001, 1 p. Disponible sur le site Internet du Comité sous la rubrique « Publications ».

Cet article paru dans Nouvelles CSN porte sur deux études publiées par le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement sur l'industrie de la gestion des matières dangereuses résiduelles. Ces deux études donnent de l'espoir aux travailleuses et aux travailleurs de l'industrie, puisque le CSMOE s'engage à faire le ménage dans ce secteur où l'on a du mal à assurer leur sécurité.

Le Feuilleter Express – Bulletin d’information du Comité sectoriel de main-d’œuvre de l’environnement, CSMO de l’environnement, 2002-2003, 2 p. Disponible sur le site Internet du Comité sous la rubrique « Publications ».

Le bulletin permet d’obtenir des nouvelles du Comité sectoriel de main-d’œuvre de l’environnement et de ces activités. Par ces articles, on peut suivre les démarches du Comité en plus de prendre connaissance des nouveautés et des événements à surveiller.

Un engagement en vert l’environnement, feuillet d’information, CSMO de l’environnement, octobre 2000, 4 p.

Ce feuillet d’information décrit l’industrie de l’environnement et donne quelques exemples d’emplois qui intègrent une composante de l’aspect environnemental. Il donne quelques statistiques sur la formation et la répartition selon le secteur d’emploi des spécialistes de l’environnement.

1.22

TECHNOCompétences

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

Bassin de main-d’œuvre disponible au Québec pour œuvrer dans un centre de contacts clientèle / Perception de l’emploi d’agent, Zins Beauchesne et Associés pour TECHNOCompétences, 2003, 112 p. Disponible sur le site Internet du Comité.

Cette étude présente les résultats d’une consultation sur la perception des individus face à l’emploi d’agent en centre de contacts clientèle auprès de travailleuses et de travailleurs et de gens intéressés à travailler dans les centres de contacts clientèle. Par ailleurs, l’étude procède à une analyse des informations statistiques pour connaître le bassin de main-d’œuvre disponible au Québec pour travailler dans un centre de contacts clientèle.

Elearning : guide pratique de l’apprentissage virtuel en entreprise, TECHNOCompétences, avril 2002, 39 p. Disponible sur le site Internet du Comité.

*Ce guide vise à expliquer l’apprentissage virtuel pour éclairer les décideurs au sein des entreprises. Une démarche en dix étapes leur permet de déterminer les moyens les plus efficaces en fonction de leurs besoins, de s’orienter vers les bons parcours d’implantation et d’intégrer l’apprentissage virtuel comme instrument à la culture de formation continue de leur entreprise. Le Comité a réalisé en 2003 **une nouvelle édition** comprenant une mise à jour et l’intégration d’outils pratiques.*

Étude de balisage : Centres d'assistance, Services Triad inc. pour TECHNOCompétences, mars 2003, 60 p. et annexes.

Ce document présente les résultats d'une enquête menée auprès de 28 centres de contacts clientèle actifs dans le domaine de l'assistance aux usagers. Cette étude dresse le portrait des centres d'assistance du Québec et situe cette industrie.

Guide de gestion des ressources humaines destiné aux entreprises des technologies de l'information, FRP Groupe-Conseil pour TECHNOCompétences, 2003, 134 p.

Ce guide, accompagné de ses 27 outils pratiques, permet d'établir des stratégies et des mécanismes de gestion des ressources humaines performants. Il répond aux questions concrètes qui surgissent chaque jour concernant l'embauche de nouveaux employés et employées, la rémunération, l'évaluation du rendement, la formation du personnel, etc.

Indicateurs d'affichage d'emplois en architecture et soutien, gestion, programmation et multimédia, Les Éditions Jobboom, en collaboration avec TECHNOCompétences, 2002-2003. Disponible sur le site Internet du Comité.

En collaboration avec Jobboom, des indicateurs ont été élaborés pour suivre l'évolution des affichages d'emplois dans chacune des spécialités suivantes : architecture et soutien, gestion, multimédia, programmation ainsi que l'ensemble des TI.

Mise à jour des données sur l'industrie et la main-d'œuvre de la photonique, TECHNOCompétences, mars 2003, 17 p. Disponible sur le site Internet du Comité.

Cette analyse résume la situation actuelle du secteur de l'optique-photonique. On y présente le contexte général de l'industrie et l'année difficile qu'elle a connue en 2002, la situation des entreprises québécoises, la diminution de la demande de main-d'œuvre, le redéploiement des employés de la production vers la recherche et la diversification des activités des entreprises.

Mise à jour des statisTIC, TECHNOCompétences, 2003.

StatisTIC est un tableau de bord de l'emploi donnant l'évolution du marché de l'emploi en TIC selon trois volets : entreprises, formation et main-d'œuvre.

Profil de la main-d'œuvre dans les entreprises québécoises de eLearning, Daniel Denis – SECOR pour TECHNOCompétences et l'Alliance numériQC, avril 2002, 52 p. Disponible sur le site Internet du Comité.

La présente étude dresse un portrait sommaire de l'industrie de l'apprentissage virtuel et de sa main-d'œuvre. Les données ont été recueillies à partir d'entrevues menées auprès de 26 entreprises. L'analyse montre que 55 % du personnel de ces entreprises a pour tâche principale une activité associée à l'apprentissage virtuel. Elle présente aussi une description détaillée de la main-d'œuvre existante afin de dégager certaines pistes d'action qui orienteront la formation future dans ce domaine.

Profil de la main-d'œuvre et de l'industrie des services informatiques au Québec, Zins Beauduchesne et Associés pour TECHNOCompétences et le ministère du Développement économique et régional, 2003, 113 p. Disponible sur le site Internet du Comité.

Cette étude trace un portrait du secteur des services informatiques et de la main-d'œuvre actuelle et requise. On trouve une description du secteur au Canada et au Québec, l'évolution de l'industrie et les grandes tendances qui s'en dégagent ainsi que l'analyse de l'enquête menée auprès des entreprises de l'industrie portant sur l'exportation, la recherche et le développement, le financement, la sous-traitance, les besoins de main-d'œuvre, les pratiques en gestion des ressources humaines et le plan de formation. L'étude établit aussi le niveau d'adéquation entre l'offre et la demande de formation et formule des recommandations sur le développement de la main-d'œuvre et de la formation.

Profil de la main-d'œuvre et de l'industrie des services de télécommunication au Québec, Zins Beauduchesne et Associés pour TECHNOCompétences, 2003, 108 p. Disponible sur le site Internet du Comité.

Cette étude trace un portrait du secteur des services de télécommunications et de la main-d'œuvre actuelle et requise. On trouve une description du secteur au Canada et au Québec, l'évolution de l'industrie et ses grandes tendances ainsi que l'analyse de l'enquête menée auprès des entreprises de l'industrie portant sur les besoins de main-d'œuvre. L'étude établit aussi le niveau d'adéquation entre l'offre et la demande de formation, le potentiel des établissements de formation. Enfin, elle donne des pistes d'action à partir des grands constats du document.

Profil de la main-d'œuvre et de l'industrie microélectronique, DigiPlan TEC inc. pour CSMOIEE, TECHNOCompétences et la Table métropolitaine de Montréal, juillet 2002, 43 p. Disponible sur le site Internet du Comité.

La présente étude dresse un portrait de l'industrie de la microélectronique et de sa main-d'œuvre. Les données ont été recueillies à l'aide de trois sources principales : enquêtes sur l'industrie de 1997 et 1999, enquête par questionnaire à l'hiver 2002 et visites industrielles dans les entreprises. On y trouve le profil du secteur de la microélectronique, les tendances de l'industrie, la structure de l'emploi et les besoins de formation combinés avec l'offre en formation.

Rapport sur l'évaluation des besoins de formation en réseautage IP, Watson Wyatt Worldwide et TECHNOCompétences, mai 2002, 51 p. et annexes. Disponible sur le site Internet du Comité.

Ce rapport expose les résultats de l'évaluation des besoins en formation dans un milieu où le passage de la technologie analogique au numérique peut être complexe. Cette évaluation permet aux entreprises du secteur de se prévaloir d'un avantage compétitif, lequel s'inscrit dans leur capacité à développer leur bagage de compétences en réseautage IP, tout en permettant à la main-d'œuvre de s'adapter aux changements.

Sondage photonique 2002 : évolution du secteur et des besoins de main-d'œuvre, Hervé Pilon – TECHNOCompétences, avril 2002, 8 p. Disponible sur le site Internet du Comité.

Dans cette publication, on trouve une compilation des résultats d'un sondage effectué en février-mars 2002 dans les entreprises spécialisées en photonique du Québec. L'analyse des données met l'accent sur l'évolution de cette industrie et sur son influence auprès de la main-d'œuvre.

TechNouvelles (affaires électroniques), bulletin, TECHNOCompétences, 2002-2003 (une parution). Disponible sur la page d'accueil du site Internet du Comité.

Ce bulletin présente les grandes tendances du développement des affaires électroniques au Québec et son effet sur la main-d'œuvre. On y trouve également de l'information relative aux besoins des entreprises du secteur.

TechNouvelles (général), bulletin, TECHNOCompétences, 2002-2003 (2 parutions). Disponible sur la page d'accueil du site Internet du Comité.

Dans ce bulletin, on recense les dernières études publiées par TECHNOCompétences, les dernières évolutions en matière d'emploi dans les différents secteurs des TIC ainsi que les dernières statistiques parues.

TechNouvelles (photonique), bulletin, TECHNOCompétences, 2002-2003 (2 parutions). Disponible sur la page d'accueil du site Internet du Comité.

Le bulletin relate les dernières nouvelles sur l'emploi et sur les entreprises travaillant dans le secteur de la photonique.

Top 9 des emplois en programmation, Les Éditions Jobboom, en collaboration avec TECHNOCompétences, 2002-2003. Disponible sur le site Internet du Comité.

En collaboration avec Jobboom, TECHNOCompétences dresse cette liste chaque mois dans le but de faire connaître les neuf fonctions de travail en programmation les plus en demande.

Top 10 des emplois en TI, Les Éditions Jobboom, en collaboration avec TECHNOCompétences, 2002-2003. Disponible sur le site Internet du Comité.

En collaboration avec Jobboom, TECHNOCompétences élabore cette liste mensuellement dans le but de faire connaître les dix emplois les plus en demande dans le secteur des technologies de l'information et du multimédia.



Dictionnaire de compétences en gestion, production et diffusion des arts visuels et guide d'utilisation à l'intention des centres d'artistes, Groupe Réseau Conseil pour le CQRHC, mai 2002, 51 p. Disponible sur le site Internet du Comité sous la rubrique « Publications ».

Ce dictionnaire a été élaboré avec la collaboration de représentants de divers centres d'artistes. Il consiste en un ensemble de listes décrivant les activités principales de chaque catégorie d'intervention à l'intérieur de six champs de compétences de base. Il s'adresse spécifiquement au personnel dont les emplois sont liés à la gestion des ressources humaines et aux fonctions organisationnelles de la production ou de la diffusion des arts visuels.

Étude des besoins en formation artistique : production d'événements culturels, Pascale Daigle (Le Groupe DBSF inc.) pour le CQRHC, le MEQ et le MCC, 2003, 55 p. Disponible sur le site Internet du Comité sous la rubrique « Publications ».

Ce document propose sept différentes fonctions de travail liées à la production d'événements culturels qui ont été définies selon la nature des responsabilités assumées. On trouve aussi la structure du secteur, le profil professionnel exigé pour occuper les différentes fonctions, l'offre de formation dispensée par les institutions publiques et privées, les besoins de formation ainsi que des pistes d'intervention.

Étude sur la situation des interprètes en danse, Le Groupe DBSF inc. pour le Regroupement québécois de la danse (RQD) en collaboration avec le CQRHC, octobre 2002, 39 p. Disponible sur le site Internet du RQD.

Cette étude expose les résultats d'une enquête effectuée à l'aide d'un questionnaire distribué auprès des interprètes en danse et qui porte sur leur situation de travail. On y présente des détails sur les activités professionnelles, la formation et le perfectionnement, l'intégration de la relève, la transition de carrière, les affiliations à une association ou à un regroupement, les perspectives professionnelles, la santé et la sécurité au travail, les enjeux de développement et le profil socioéconomique.

L'Empreinte, CQRHC, publication en série depuis l'an 2000, 8 p. Disponible sur le site Internet du Comité sous la rubrique « Bulletin ».

L'Empreinte permet aux associations et aux regroupements du secteur culturel de suivre les différents dossiers d'intérêt sectoriel. On y trouve des rubriques comme « Nouvelles du conseil », « Documentation utile », « Appel à tous », « Le

développement professionnel ici et là », « À vos carnets », « À l'agenda ». L'Empreinte mentionne également les événements importants, les ententes, en plus de faire état du développement des ressources humaines dans le secteur.

Le théâtre : étude des besoins en formation dans les domaines de la promotion, de la mise en marché et du développement de public, Pierre Asselin pour le Conseil québécois du théâtre (CQT), mai 2002, 74 p.

Le CQT a entrepris cette étude auprès des compagnies de théâtre dans chaque région du Québec. L'objectif visé est de définir les besoins précis de formation de leur personnel dans les domaines de la mise en marché, de la promotion et du développement de public. On trouve aussi dans le document une liste de formateurs potentiels, leurs coordonnées et leur fiche signalétique.

Métiers d'art de vivre, magazine, Mylène Dufault (Conseil des métiers d'art du Québec), 2002-2003, 31 p.

Cette publication, qui paraît trois fois par année, permet de se familiariser avec les multiples disciplines regroupant les métiers d'art. Sous forme d'articles ou d'entretiens, on découvre les inspirations, les techniques et les endroits où l'on peut admirer les œuvres de ces personnes passionnées qui pratiquent un métier d'art. Le magazine contient aussi les dernières nouvelles d'intérêt pour les artisans eux-mêmes.

Portrait de l'enseignement de la danse au Québec, Le Groupe DBSF inc. pour le Regroupement québécois de la danse en collaboration avec le CQRHC, automne 2002, 34 p. Disponible sur le site Internet du RQD.

Ce rapport présente les résultats d'une enquête menée auprès des établissements d'enseignement, des municipalités et des travailleuses et travailleurs autonomes qui offrent des cours de danse. On y trouve un portrait des organisations actives dans l'enseignement de la danse au Québec, un profil des enseignantes et des enseignants en danse, les principaux enjeux de développement, les perceptions, les attentes et les besoins au regard des associations ou des regroupements ainsi que des pistes d'intervention prioritaires.

Répertoire des publications du Conseil québécois des ressources humaines en culture, CQRHC, 2002, 4 p.

Cette brochure répertorie tous les dossiers, les publications et les études qui ont bénéficié du soutien financier de l'intervention sectorielle de la SQDM (maintenant devenue Emploi-Québec) de 1995 à 1998.



De la passion et du métier!, affiche promotionnelle, CQRHT, 2 p.

Ce feuillet d'information donne un aperçu du Conseil québécois des ressources humaines en tourisme, de sa mission, de ses produits et services, de ses objectifs. Il fournit de plus ses coordonnées et la liste de ses membres.

Étude des besoins de formation du secteur de la restauration, Société BPS inc. pour le CQRHT, avril 2002, 28 p. et annexes.

Cette étude s'inscrit dans une démarche stratégique de développement permettant d'élaborer un plan triennal de formation (2002-2005) pour le secteur de la restauration. On y trouve une description détaillée du profil des restaurateurs et des restaurants, des programmes de formation suivis, des formations souhaitées et suggérées ainsi que des recommandations pour la mise en œuvre de ces programmes.

La formation en tourisme au Québec : niveaux secondaire, collégial et universitaire, feuillet promotionnel, CQRHT, 6 p.

Cette brochure décrit les programmes de formation en tourisme offerts au Québec pour les diplômés d'études secondaires, collégiales et universitaires. On répertorie également la liste des établissements de formation où les programmes se donnent.

Les possibilités d'emploi dans les huit secteurs d'activité de l'industrie touristique, feuillet promotionnel, CQRHT, 6 p.

Cette brochure énumère les différents emplois qu'il est possible d'occuper dans les huit secteurs d'activité de l'industrie touristique, et ce, selon trois types d'emplois (emploi de service, de supervision et de gestion et direction).

Une carrière en tourisme : le choix vous appartient, dépliant promotionnel, CQRHT, 8 p.

Ce dépliant promotionnel donne un aperçu du domaine du tourisme. Il vise à soulever la curiosité pour un emploi dans cette industrie. Il donne une liste des ressources qu'il est possible de consulter si l'on désire effectuer une recherche sur les carrières en tourisme.

Une carrière en tourisme : mythes et réalités, affiche promotionnelle, CQRHT, 2 p.

Au recto de feuillet, on trouve une dizaine d'affirmations fausses sur les carrières en tourisme. Au verso, sont fournies les explications et les nuances à apporter à ces mythes.

1.25

SOINS
PERSONNELS
QUÉBEC



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

Formation des apprenties et des apprentis en coiffure, dans le cadre du Programme d'apprentissage en milieu de travail, Claude Armelin *et al.* pour le CEMEQ et le CSMO des services de soins personnels, mars 2003, 228 p.

Ce manuel, qui comprend trois chapitres, accompagne les personnes apprenties, inscrites dans le Programme d'apprentissage en milieu de travail et qui n'ont pas de DEP en coiffure. Il permet d'acquérir et d'approfondir les connaissances sur des notions fondamentales en coiffure.

- **Chapitre 1 – Analyse de la morphologie** : *caractéristiques morphologiques de la tête, du coup et du visage.*
- **Chapitre 2 – Analyse et évaluation de l'état du cuir chevelu et de la chevelure**
- **Chapitre 3 – Coloration et utilisation des produits chimiques**

Les besoins en ressources humaines des centres de soins corporels, étude, Denis Gobeille *et al.* pour le CSMO des services de soins personnels, octobre 2002, 25 p.

Cette étude présente les résultats d'une consultation menée auprès des gestionnaires de l'industrie des centres de soins corporels du Québec et portant sur les besoins en ressources humaines et en formation du secteur. En plus du portrait général qui y est tracé, on trouve les pratiques rattachées à la dotation et les problèmes observés dans ce secteur.

Les besoins en ressources humaines des services d'électrolyse, étude, Denis Gobeille et Josée Martin pour le CSMO des services de soins esthétiques, octobre 2002, 27 p.

Ce document rapporte les résultats d'une enquête auprès des membres de l'Association des électrolystes du Québec. L'enquête portait sur les besoins en formation continue, les pratiques en gestion des ressources humaines, les caractéristiques des entreprises dans ce domaine ainsi que la technologie au laser.

Les besoins en ressources humaines des soins esthétiques, étude, Denis Gobeille et al. pour le CSMO des services de soins esthétiques, décembre 2002, 30 p.

Ce rapport présente les résultats d'une enquête menée auprès des entreprises de soins esthétiques et portant sur les caractéristiques de la main-d'œuvre et des entreprises de ce secteur. Les informations sont rassemblées sous six thèmes : les caractéristiques des entreprises et les services offerts, les besoins en ressources humaines, les pratiques de dotation, les conditions de travail et la formation continue.

Les règles du marché du travail et de la formation professionnelle dans le domaine de la coiffure au Canada : étude descriptive, Jean-François Marleau pour le CSMO des services de soins personnels, 2003, 29 p.

Ce document décrit les règles encadrant le marché du travail pour les coiffeuses et les coiffeurs ainsi que la formation obligatoire pour exercer cette profession dans toutes les provinces canadiennes.

Les règles du marché du travail et de la formation professionnelle dans le domaine de la massothérapie au Canada : étude descriptive, Jean-François Marleau pour le CSMO des services de soins personnels, 2003, 25 p.

Ce document énumère les règles affectant le marché du travail et la formation pour les massothérapeutes dans les provinces canadiennes.

Les règles du marché du travail et de la formation professionnelle dans le domaine de l'électrolyse au Canada : étude descriptive, Jean-François Marleau pour le CSMO des services de soins personnels, 2003, 21 p.

Ce document recense les règles affectant le marché du travail et la formation obligatoire pour la profession d'électrolyste dans les provinces canadiennes.

Les règles du marché du travail et de la formation professionnelle dans le domaine de l'esthétique au Canada : étude descriptive, Jean-François Marleau pour le CSMO des services de soins personnels, 2003, 25 p.

Ce document expose les règles affectant le marché du travail et la formation pour la profession d'esthéticienne dans les provinces canadiennes.

Promotion de la carrière : coiffure et électrolyse, vidéocassette, CSMO des services de soins personnels, mai 2002.

Cette vidéocassette fait la promotion du métier de coiffeuse ou de coiffeur et d'électrolyste. On montre en sept étapes le geste professionnel du coiffeur et en quatre celui de l'électrolyste.



L'économie sociale et l'action communautaire en indicateurs : pilote sur le développement d'indicateurs sociaux et économiques, Lynda Binhas pour le CSMO de l'économie sociale et de l'action communautaire, mai 2002, 30 p. et annexes.

Ce projet pilote s'impose comme une nécessité incontournable pour l'analyse de l'évolution des activités sectorielles. Il fournit une définition opérationnelle des univers et des critères déterministes de l'économie sociale et de l'action communautaire. Il permet d'élaborer des indicateurs pour l'identification et la classification d'organismes selon leur vocation et, aussi, d'établir un portrait de la main-d'œuvre du secteur.

Portrait régional du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire : région des Laurentides, Lynda Binhas pour le CSMO de l'économie sociale et de l'action communautaire, octobre 2002, 49 p.

Ce document présente les résultats d'une enquête auprès des entreprises et organismes du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire. L'enquête visait à obtenir un portrait de l'ensemble du secteur qui regroupe 18 champs d'activité. Ce profil est utilisé pour établir des stratégies de développement.

Portrait régional du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire par MRC : région des Laurentides, Lynda Binhas pour le CSMO de l'économie sociale et de l'action communautaire, octobre 2002, 73 p.

Ce document présente les résultats d'une enquête auprès des entreprises et organismes du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire. Ce rapport donne les résultats selon l'implantation des organisations par municipalité régionale de comté (MRC) comparativement au Portrait régional du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire : région des Laurentides qui trace le portrait de l'ensemble du secteur.

2 LES PUBLICATIONS DES TABLES SECTORIELLES

2.1 Table sectorielle de l'industrie maritime du Québec inc.

« Faut pas rater le bateau », Bilan sectoriel, Concerpro Stratégies d'entreprises inc. pour la Table sectorielle de l'industrie maritime du Québec inc., juin 2002, 133 p. Disponible sur le site Internet de la Table sectorielle.

Ce bilan sectoriel donne une vision d'ensemble de la situation de l'industrie maritime, de la formation et du développement de la main-d'œuvre et il dégage des pistes d'intervention qui peuvent s'échelonner sur plusieurs années.

2.2 Table sectorielle de l'industrie ferroviaire du Québec

L'industrie ferroviaire au Québec : main-d'œuvre et formation professionnelle, Société de promotion de l'industrie ferroviaire en collaboration avec la Table sectorielle de l'industrie ferroviaire du Québec, mars 2003, 55 p. et annexe.

Ce document a été réalisé pour poser un diagnostic démographique de la main-d'œuvre dans le secteur ferroviaire et pour formuler des recommandations sur la formation dans certains métiers spécialisés. Il comporte deux grandes sections : une vue d'ensemble du secteur au Québec et une analyse de la main-d'œuvre et de la formation dans ce secteur. La première section approfondit les différents environnements du secteur ferroviaire au Québec. La seconde section donne les résultats d'une enquête, menée auprès des entreprises et portant sur leur fonctionnement, en ce qui concerne leur main-d'œuvre, les ressources auxquelles elles ont accès et les programmes de formation qu'elles ont mis sur pied.

3 LES PUBLICATIONS DES COMITÉS D'INTÉGRATION ET DE MAINTIEN EN EMPLOI (CIME)

3.1



Étude exploratoire sur la situation des salariées immigrantes du Québec : recensement de 1996, Éric Duchemin pour CAMO-PI, avril 2003, 38 p. Disponible sur le site Internet du Comité.

Cette étude met en évidence les écarts qui existent sur le plan du revenu annuel et sur le plan de l'effectif par secteur d'activité économique entre, d'une part, les femmes immigrantes et les femmes nées au Canada et, d'autre part, entre les femmes immigrantes et les hommes immigrants.

3.2



Les publications du CAMO-PH existent en version adaptée (braille, cassette), et certains documents sont disponibles en LSQ.

Le site Internet www.camo.qc.ca est accessible aux personnes ayant une limitation fonctionnelle.

Nouvelles de la Stratégie Jeunesse, bulletin, CAMO-PH, 2002-2003. Disponible seulement sur le site Internet du Comité sous la rubrique « Stratégie Jeunesse » – « Nouvelles ».

Ce bulletin diffusé sur Internet traite des nouveaux développements qui facilitent la formation et l'intégration professionnelle des personnes handicapées. On y

trouve les nouveaux projets, les nouvelles technologies, les nouveaux programmes d'aide ainsi que les nouvelles recherches et innovations d'ici et d'ailleurs.

Projet de loi n° 155, Loi modifiant la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées et d'autres dispositions législatives, mémoire, CAMO-PH, février 2003, 39 p. Disponible sur le site Internet du Comité.

Ce mémoire commente le projet de loi 155, qui propose des modifications à la loi « assurant l'exercice des droits des personnes handicapées » (projet de loi 9, 1978). Il présente la position du CAMO sur le projet de loi et il se penche sur les propositions concernant spécifiquement l'intégration à l'emploi des personnes handicapées et sur celles qui pourraient avoir un impact. Enfin, il formule d'autres propositions sur des questions qui sont peu ou pas abordées dans le projet de loi.

4 LES PUBLICATIONS DES COMITÉS AVISEURS

4.1



[Avis du Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre sur le projet de loi 112 : Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale](#), Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre, septembre 2002. Disponible sur le site Internet du Comité.

Dans le cadre de la volonté du gouvernement du Québec de lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, le Comité remarque que le gouvernement n'a pas fait d'analyse différenciée en fonction du sexe. Le Comité émet donc cet avis qui soumet des propositions de changements au projet de loi 112.

[Présentation de l'avis du Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre à la Commission parlementaire sur le projet de loi 112](#), Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre, octobre 2002. Disponible sur le site Internet du Comité.

Sous forme de tableaux, le Comité présente ses propositions de changements sur le projet de loi 112 qui porte sur la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

4.2



Aucune publication n'a été réalisée durant la période d'avril 2002 à mars 2003.

4.3



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

Aucune publication n'a été réalisée durant la période d'avril 2002 à mars 2003.

4.4



Avis sur la jeunesse au cœur de Montréal, Groupe Perspectives pour le Comité aviseur – Jeunes, mai 2002, 53 p.

Ce document présente des mesures et des recommandations pouvant servir de base à une éventuelle stratégie structurante de la Ville de Montréal pour les jeunes. Il élabore des conditions de base pour permettre à la jeunesse de s'épanouir sur le plan social et collectif. Ces conditions sont regroupées sous trois thèmes : lutte à l'exclusion, prise en charge locale et mise en place d'une structure qui placerait les jeunes au centre des décisions. On trouve aussi les projets prioritaires sur lesquels on devrait insister pour stimuler la jeunesse. Enfin, on traite de la contribution de Montréal relativement à la jeunesse du Québec en tant que pôle d'attraction majeur.

Avis sur la Loi sur les normes du travail, Lucie Morissette (Comité aviseur – Jeunes), mars 2001, révisé mai 2002, 52 p.

Ce document devait être une réponse à la consultation gouvernementale sur la réforme de la Loi sur les normes du travail. On y trouve deux grandes sections. La première présente neuf recommandations du Comité qu'il juge prioritaires et qui appellent des modifications rapides à la Loi. La seconde section expose l'avis intégral du Comité sous quatre grands thèmes : les personnes salariées et les faux travailleurs autonomes, les relations triangulaires, la précarité économique chez les jeunes ainsi que le travail précaire chez les jeunes.

L'obligation de Parcours chez les jeunes prestataires de la sécurité du revenu :
rapport de recherche final, Isabelle Coulombe (Comité aviseur – Jeunes), janvier 2003, 106 p.

L'obligation de Parcours faite aux jeunes prestataires de moins de 25 ans est en place depuis la réforme de la sécurité du revenu. Le rapport de recherche permet de mieux comprendre l'obligation de Parcours et ainsi de mieux orienter les actions en matière d'insertion. Il permet en outre d'évaluer les retombées qu'a eues l'obligation du Parcours sur l'insertion des jeunes.

5 LES PUBLICATIONS DE LA DIRECTION GÉNÉRALE ADJOINTE À L'INTERVENTION SECTORIELLE (DGAIS) D'EMPLOI-QUÉBEC

Analyse de métier – Analyse de profession

L'objectif de cette analyse est d'offrir une vision globale de l'exercice d'un métier et de documenter l'ensemble des dimensions d'une profession. L'analyse trace le portrait actuel du métier ou de la profession en question, décrit le contexte général dans lequel il ou elle s'exerce, précise les tâches et les compétences qui lui sont reliées et détermine les tendances de son développement.

La DGAIS a publié plusieurs documents sur les métiers et les professions suivants.

- **Mécanicien et mécanicienne d'ascenseurs (secteurs hors construction)**, Emploi-Québec, Le Groupe DBSF inc. pour la DGAIS, janvier 2002, 70 p. et annexe.
- **Inspecteur et inspectrice d'appareils sous pression**, Emploi-Québec et Formaqual inc. pour la DGAIS, juillet 2001, 85 p.
- **Compétences réglementées dans le service sur les véhicules et équipements motorisés mus au gaz naturel et au gaz propane**, Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île, en collaboration avec la Direction du développement des compétences en milieu de travail, pour la DGAIS, juillet 2001, 60 p.
- **Compétences réglementées pour la distribution du gaz propane**, Emploi-Québec et la Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île, pour la DGAIS, juillet 2001, 78 p.
- **Électricien et électricienne (secteurs hors construction)**, Emploi-Québec et Le Groupe DBSF inc. pour la DGAIS, février 2001, 136 p.
- **Opérateur de grue mobile et de nacelle**, Emploi-Québec et MTPL Management inc., pour la DGAIS, décembre 2001, 74 p.
- **Opérateur et opératrice d'appareils de levage (secteurs hors construction)**, Emploi-Québec et Formaqual inc., pour la DGAIS, juillet 2001, 85 p.

Bilan des réalisations des comités sectoriels de main-d'œuvre et des comités d'intégration et de maintien en emploi, Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, 2001-2002, 117 p. Disponible sur le site Internet d'Emploi-Québec.

Ce bilan annuel vise à faire connaître les interventions sectorielles auprès de l'ensemble du réseau d'Emploi-Québec. Il présente les principales réalisations de tous les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) et des comités d'intégration et de maintien en emploi (CIME), selon les axes de la Politique d'intervention sectorielle d'Emploi-Québec et l'Entente-cadre sur le développement sectoriel de la main-d'œuvre et de l'emploi. On y trouve aussi une description des rôles respectifs de la DGAIS et des comités, de même

qu'une analyse de l'ensemble des réalisations des comités. Une fiche par comité expose les faits saillants et les principales réalisations selon les axes.

Fiches des comités, Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, 2002-2003, 130 p.

Ces 32 fiches portent sur les comités sectoriels de main-d'œuvre, les comités aviseurs (femmes, personnes adultes judiciairisées, jeunes et personnes de 45 ans et plus) ainsi que les comités d'intégration et de maintien en emploi (personnes immigrantes et personnes handicapées). Sur chaque fiche – une par comité –, on trouve une présentation des caractéristiques du secteur d'intervention du comité ou de la clientèle visée, un résumé du plan d'action du comité, la liste des membres et des publications récentes, l'année de réalisation du diagnostic sectoriel, l'adresse Internet et le budget du comité.

La Nouvelle sectorielle, bulletin trimestriel, Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, depuis 2001, 5 p. Disponible sur le site intranet dans la rubrique « Emploi-Québec – Publications »

Ce bulletin présente de l'information concernant les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), les comités d'intégration et de maintien en emploi (CIME), les comités aviseurs et la Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle d'Emploi-Québec. Il traite aussi de sujets liés aux comités sectoriels et à l'intervention sectorielle. Il vise à informer, de façon périodique, le réseau local, régional et central d'Emploi-Québec des activités et des réalisations des comités.

Répertoire des publications des comités sectoriels de main-d'œuvre, des comités d'intégration et de maintien en emploi, des comités aviseurs et de la Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, Marie-Thérèse Salhab St-Roch (DGAIS) novembre 2002, 39 p. et annexes.

Ce document recense les publications des 26 comités sectoriels de main-d'œuvre, des deux comités d'intégration et de maintien en emploi, des quatre comités aviseurs et de la Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle d'Emploi-Québec pour la période d'avril 2001 à mars 2002. Chacun des titres est accompagné d'un court résumé.

ANNEXE 1
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

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

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

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

Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Responsable 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 produits pharmaceutiques et biotechnologiques

Responsable du Comité : Louise Langlois (514) 252-4644

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)

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

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

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

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

Responsable du Comité : Manon Rivest (514) 253-3830

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

Responsable 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

Responsable 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

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

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

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

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

Responsable du Comité : Michel Rouleau (514) 596-3311

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Site Internet : www.camo-route.com

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Responsable 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

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

Site Internet : www.cqrht.qc.ca

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

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

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

Site Internet : www.csmoesac.qc.ca

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

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

Responsable 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 d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées

Responsable du Comité : Pierre Majeau (514) 522-3310, poste 109

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

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

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

Responsable du Comité : François Hains (514) 845-3939

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

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

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

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

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

Comité aviseur Femmes

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

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

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

Comité aviseur Jeunes

Responsable du Comité : Nicolas Fournier (514) 396-3380

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

Comité aviseur pour la clientèle judiciairisée adulte

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

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

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

Table de l'industrie maritime

Responsable de la Table : Dominique Lapierre (418) 694-9059

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

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

Table de l'industrie ferroviaire

Responsable de la Table : Pierre-H. Fallu (514) 287-0811

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

