

CADRE GÉNÉRAL DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES

BILAN ET PERSPECTIVES

INTRODUCTION ET CONTEXTE

➤ Historique

Pour la Commission des partenaires du marché du travail, la formation continue représente depuis longtemps un moyen de compenser les déséquilibres inévitables entre l'offre et la demande de main-d'œuvre dans le marché du travail. La qualification de notre main-d'œuvre constitue ainsi l'un des principaux facteurs de la prospérité économique du Québec; particulièrement dans un contexte de transformation des marchés et de vieillissement de la population, les entreprises ont besoin d'une main-d'œuvre qualifiée pour demeurer concurrentielles et moins vulnérables à ces changements, tandis que les travailleurs et travailleuses doivent développer leurs compétences pour maintenir leur employabilité et assurer leur mobilité.

La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) a toujours favorisé une approche de formation de la main-d'œuvre qui tienne compte de la diversité des lieux, des modes et des cheminements d'apprentissage, dans le cadre d'une recherche de qualification, autorisant ainsi davantage de souplesse. Une telle approche permet en outre des réponses rapides et adaptées aux besoins du marché du travail, tant pour les travailleurs que pour les entreprises. Dans cet esprit, la Commission mettait en place, dès 1998, un groupe de travail à qui elle confiait le mandat de concevoir une nouvelle approche structurée d'apprentissage en milieu de travail. Suite à ces travaux, elle adoptait en 2001 le *Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences*. Ce dernier introduit une formule souple, en complémentarité avec les mécanismes institutionnels, permettant d'adapter le développement et la reconnaissance des compétences à la réalité propre des différents secteurs d'activité économique. Cette nouvelle approche favorise la mise en place de formations structurées, qualifiantes et transférables pour la main-d'œuvre et permet à celle-ci d'obtenir une reconnaissance officielle des compétences acquises. Les récents développements concernant l'accueil de stratégies d'apprentissage différentes du PAMT renforcent cet objectif de reconnaître la diversité des lieux d'apprentissage pour les travailleurs.

Grâce à l'implication active de la CPMT dans les travaux ayant mené, en mai 2002, à l'adoption de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue, *Apprendre tout au long de la vie*, cette dernière reconnaît le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences comme étant une stratégie performante pour le développement et la reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail et l'acquisition d'une première qualification professionnelle, en faisant ainsi un des principaux pivots. Dans le même esprit, la Commission participe actuellement aux travaux reliés au développement d'une stratégie gouvernementale de qualification de la main-d'œuvre, pour y faire valoir les mêmes principes et objectifs.

➤ Contexte

Ainsi, la mise en place du Cadre général est relativement récente et plusieurs de ses aspects restent à développer. Depuis son adoption, les travaux ont surtout porté sur l'élaboration des orientations, de l'encadrement et des modalités de mise en œuvre, afin de soutenir les comités sectoriels de main-d'œuvre responsables du développement des normes professionnelles et des outils afférents. Le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) a été la première stratégie du Cadre à être mise en œuvre en 2002. Compte tenu du temps requis pour le développement d'une norme professionnelle, on peut dire que ce n'est que depuis environ deux ans que l'on est concrètement dans la phase « implantation » du Cadre général, les toutes premières normes ayant été approuvées en juillet 2003. Ainsi, depuis l'adoption du Cadre, les efforts ont été surtout consacrés au développement des normes et orientations et peu à certains aspects de sa mise en œuvre (plan de communication, plan formel de mise en œuvre,...).

Depuis un peu plus d'un an, le Groupe de travail de la CPMT sur l'apprentissage en milieu de travail est de plus en plus interpellé relativement à certaines difficultés liées à la mise en œuvre des normes et stratégies d'apprentissages développées. Plusieurs de ces difficultés, apparues au fur et à mesure des développements, ont trait aux rôles et responsabilités des différents intervenants concernés par le développement et la mise en œuvre du Cadre général. Rappelons

que la CPMT avait effectivement adopté, dès le départ, une approche de type « recherche-action » où l'on part des besoins et des situations concrètes expérimentées pour en dégager les constantes et les paramètres à retenir. De plus, malgré la position prise par la Commission à l'effet que le Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO) ne servirait pas à financer la mise en œuvre des normes, considérant que tous les acteurs concernés devaient se responsabiliser à cet égard en y contribuant en partie, des demandes de subvention sont déposées au groupe de travail par certains CSMO pour financer la mise en œuvre de certaines normes. Dans le contexte où, suite à une modification réglementaire à la Loi 90 qui modifie le seuil d'assujettissement des entreprises, on anticipe à terme une baisse du FNFMO, ces demandes de financement supplémentaire créent une pression au groupe de travail qui se devait d'évaluer la problématique d'une façon plus globale. Finalement, les expériences des dernières années ont permis de constater que la mise en œuvre de stratégies d'apprentissage dans les plus petits milieux (moins de 5 employés) soulève des problématiques particulières.

Effectivement, après environ deux ans de mise en œuvre du Cadre général, poser un regard sur les résultats atteints et réaliser un exercice de réflexion sur les perspectives s'impose. À la lumière des différents constats recueillis par le groupe de travail au cours de ses travaux, il est apparu essentiel d'élargir la consultation auprès de tous les intervenants impliqués (comités sectoriels de main-d'œuvre, directions centrales et régionales d'Emploi-Québec, conseils régionaux des partenaires du marché du travail, groupes de travail de la CPMT concernés).

Depuis le début des travaux, certains éléments de contexte se sont ajoutés, absents lors des consultations effectuées auprès des CSMO et CRPMT.

Tout d'abord, le gouvernement fédéral investit de plus en plus dans le développement des compétences en milieu de travail par la mise en place d'une stratégie qui comporte certaines initiatives spécifiques et pour lesquelles elle consent des investissements substantiels. La CPMT a d'ailleurs, dans le cadre de *l'Initiative en matière de compétences en milieu de travail (ICMT)*, présenté un projet pour l'obtention de fonds visant, entre autres, à soutenir l'expérimentation de divers aspects du développement du Cadre général. Si ce projet est accepté, cela pourrait représenter un montant de 1,9\$ million pour le Cadre général. Également, afin d'alimenter les travaux du Forum des ministres du marché du travail, la ministre a demandé à la CPMT de participer à l'exercice d'identification des besoins prioritaires du Québec en matière de formation professionnelle, plus spécifiquement en matière de développement des compétences en milieu de travail, qui relève de ses responsabilités. Cela pourrait représenter, entre autres, un montant potentiel de 16,8\$ millions pour soutenir les travaux liés au Cadre général. Le changement de gouvernement suite aux récentes élections rajoute bien sûr à l'incertitude entourant l'obtention de ces sommes, puisqu'on ne peut anticiper, à ce stade-ci, des décisions relativement à la poursuite de ces travaux et à la disponibilité des budgets qui y étaient consentis.

Enfin, en décembre 2005, la ministre et la présidente de la Commission des partenaires du marché du travail signaient une entente qui confirmait les responsabilités confiées aux partenaires en matière de développement et de reconnaissance des compétences en milieu de travail et de qualification professionnelle de la main-d'œuvre. En effet, de manière à ce que la CPMT ait les moyens nécessaires à la réalisation de ses mandats, la ministre lui confiait la responsabilité des directions d'Emploi-Québec concernées par ces questions. Ainsi, une nouvelle Direction générale du développement de la main-d'œuvre (DGDMO) relève maintenant de la CPMT et regroupe la Direction du développement des compétences en milieu de travail (DDCMT), la Direction de l'intervention sectorielle (DIS) et la Direction du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (DFNFMO). Ce regroupement représente très certainement une force d'intégration qui reflète la priorité qu'accorde la CPMT à la reconnaissance et au développement des compétences acquises en milieu de travail. Il permettra une vision commune et cohérente de toutes les entités concernées par le développement et la mise en œuvre du Cadre général, une optimisation des différentes interventions, répondant ainsi à plusieurs des préoccupations soulevées lors des différentes consultations.

Le présent document tient compte de ces nouveaux éléments de contexte.

OBJECTIF

À ce stade-ci de l'implantation du Cadre général, il semblait opportun, pour le groupe de travail, de profiter de cette réflexion pour réaffirmer auprès de tous les intervenants concernés la valeur que la Commission accorde au Cadre général qu'elle considère comme un outil d'intervention majeur dans le développement et la qualification de la main-d'œuvre.

À partir des différents constats réalisés et des besoins identifiés suite à leur analyse, le groupe de travail trouvait essentiel de faire le point sur la situation : faire valoir les pas réalisés, évaluer les besoins en termes d'encadrement et de soutien financier et proposer des solutions aux difficultés présentes ou envisagées.

Il s'agit donc de formuler des recommandations à la Commission des partenaires du marché du travail relativement aux rôles et responsabilités des différents intervenants concernés par la mise en œuvre du Cadre général ainsi qu'aux différentes alternatives envisagées pour son financement. C'est aussi une occasion de se réajuster en fonction de l'expérience que nous avons maintenant de la mise en œuvre de cette formule et de susciter l'implication et la responsabilisation de tous les acteurs concernés.

BILAN ET PERSPECTIVES

➤ Principaux constats

Lors de ses différentes consultations et au cours de ses travaux, le Groupe de travail de la Commission sur l'apprentissage en milieu de travail a pu faire les constatations suivantes :

- L'implantation du Cadre général est satisfaisante compte tenu notamment des délais entre le développement des normes et leur mise en œuvre. Issu des besoins exprimés par les comités sectoriels, le développement des normes professionnelles se fait naturellement et donc de façon inégale d'un secteur d'activité économique à un autre;
- Plus de la moitié (15/28) des comités sectoriels de main-d'œuvre ont élaboré ou élaborent une norme professionnelle. Certains souhaitent voir leur rôle, responsabilités et financement accrus pour réaliser la mise en œuvre dans les entreprises mais aucun ne souhaite que ce soit en fonction d'un modèle opérationnel « mur à mur »;
- Un comité sectoriel peut obtenir jusqu'à concurrence de 300 000 \$ pour élaborer une norme professionnelle. Les comités sectoriels étant plus familiers avec le Cadre général, les besoins iront croissant mais le financement n'est pas assuré. Compte tenu de la baisse anticipée du Fonds national de formation de la main-d'œuvre, suite à la modification réglementaire modifiant le seuil d'assujettissement des entreprises, on s'interroge sur sa capacité future à soutenir à lui seul les développements liés au Cadre général;
- Le nouveau Guide du Cadre général en élaboration offre un encadrement clair aux CSMO pour le développement des normes professionnelles et outils afférents; ceci évitera bien des frustrations et délais puisqu'ils pourront réaliser leurs travaux en sachant très bien dès le départ quels sont les critères de qualité et de conformité à rencontrer pour le déploiement optimal des normes dans les entreprises;
- Les relations entre quelques comités sectoriels québécois et leurs pendants canadiens sont bien établies mais embryonnaires pour une majorité d'entre eux; les membres du groupe considèrent d'ailleurs qu'un effort supplémentaire doit être fait afin de renforcer les liens entre les développements liés au Cadre général et ceux réalisés notamment dans le cadre du Sceau Rouge;
- 26 normes professionnelles et 65 certificats sont maintenant disponibles, incluant ceux de l'ancien Régime de qualification qui a été intégré au Cadre dès son adoption. Entre le 1^{er} avril 2002 et le 30 novembre 2005, plus de 9 000 ententes de qualification ont été signées et un peu plus de 3 000 travailleurs ont vu leurs compétences reconnues par un certificat de qualification professionnelle. Les résultats vont constamment croissant : ils indiquent que le Cadre général comble de plus en plus de besoins de qualification et d'apprentissage, d'où la pertinence d'une telle formule. L'Annexe 1 présente quelques données plus détaillées sur la progression du développement du Cadre général ainsi que sur les besoins anticipés;
- La prestation de services d'Emploi-Québec semble répondre à la demande dans un contexte de mise en œuvre accélérée du Programme de qualification des opérateurs en eau potable. Dans le cadre de cette opération, 6 200 ententes ont été signées et plus de 3 000 certificats déjà délivrés. L'énergie consacrée à l'atteinte des objectifs de qualification des travailleurs oeuvrant dans ce secteur n'a donc pas pu être investie dans la mise en œuvre des différentes stratégies du Cadre général; l'année 2005-2006 verra les attentes dans ce programme considérablement réduites et les ressources qui y sont consenties devraient être réinvesties pour garantir le succès de la mise en œuvre du Cadre général;
- Par ailleurs, les régions et quelques CSMO semblent percevoir que les besoins sont supérieurs aux ressources consacrées à la mise en œuvre du Cadre général, limitant ainsi la mise en œuvre de certaines

normes; on fait également mention que le suivi des ententes ne se fait pas de façon égale d'une région à l'autre; en outre, certains s'interrogent quant à la capacité d'Emploi-Québec d'absorber la croissance attendue du nombre de métiers couverts, du nombre d'entreprises participantes et du nombre de travailleurs impliqués; les ressources consacrées à la mise en œuvre du Cadre général dans le réseau d'Emploi-Québec varieraient notamment en raison de l'établissement de cibles de résultats et des plans d'action locaux et régionaux, de même qu'en raison de l'interprétation faite de ces cibles qui pourraient s'apparenter à des « quotas » dans certaines régions;

- Le réseau d'Emploi-Québec distribue gratuitement les carnets d'apprentissage et les guides du compagnon aux entreprises, dans le cadre du PAMT. Les autres outils sont distribués par les comités sectoriels. Quelques comités sectoriels vendent certains produits ou services en ayant la latitude de fixer les tarifs, aucune ligne directrice n'ayant été établie;
- Le compagnonnage convient très bien à certains métiers mais n'est pas universel. La recherche de nouvelles stratégies d'apprentissage et d'accompagnement (coach, moniteur,...) devront être poursuivies, notamment pour les plus petits milieux, requérant des investissements qu'il est difficile d'évaluer a priori;
- Beaucoup d'efforts ont été consentis jusqu'à maintenant dans le développement des orientations du Cadre général et dans le soutien aux CSMO pour l'élaboration des normes professionnelles et outils afférents; cependant, l'information sur l'implantation des normes et le déroulement de l'apprentissage dans les entreprises est difficilement accessible en raison d'une information de gestion limitée, voire inexistante; les retards dans le développement du système informatique du Registre des compétences réduit considérablement la capacité d'effectuer un réel suivi de l'implantation et d'évaluer le Cadre général;
- Les développements informatiques requis pour soutenir la mise en œuvre du Cadre général et nous permettre d'en suivre l'évolution sont donc urgents et nécessiteront des investissements importants;
- Aussi, nous amorçons à peine les travaux concernant un volet important du Cadre général, celui de la reconnaissance des compétences pour tous les travailleurs; ils exigeront également des investissements substantiels;
- L'implantation du Cadre général semble susciter certains tiraillements avec le milieu de l'Éducation, alors que les institutions d'enseignement occupent un créneau souvent similaire sur le plan de l'apprentissage en milieu de travail (par exemple en ce qui concerne les AEP offertes par les commissions scolaires, au secondaire). La réciprocité et la complémentarité sont deux principes à la base du développement du Cadre général; ainsi beaucoup d'efforts d'harmonisation sont faits pour concilier les approches des deux réseaux, qui devraient se poursuivre avec l'objectif de conserver à chacune toute sa spécificité dans une perspective de reconnaissance mutuelle;
- L'implantation et la mise en œuvre du Cadre soulèvent également des questionnements relativement aux rôles et responsabilités des acteurs impliqués : d'une part les CSMO déplorent d'avoir à transiger avec trois unités administratives centrales, rendant le soutien dont ils ont besoin complexe et redondant sur certains aspects (une situation qui devrait se régulariser avec la création de la DGDMO); d'autre part certains ont initié des projets de démarchage et de suivi des entreprises en région, assumant ainsi des responsabilités jusqu'ici confiées au réseau d'Emploi-Québec;
- Les conseils régionaux ont été peu mis à contribution pour l'exploration des besoins de leur région de même que pour valoriser et favoriser la qualification de la main-d'œuvre sur leur territoire;
- Emploi-Québec n'a pas réalisé de campagne de promotion du Cadre général et les outils promotionnels existants sont obsolètes. En outre, la mise en œuvre du Cadre général souffre probablement de ne pas avoir dès le départ fait l'objet d'une planification stratégique, ni d'un cadre financier, ni d'un plan de communication;
- Le Crédit d'impôt pour stage en milieu de travail s'applique aux travailleurs salariés du Programme d'apprentissage en milieu de travail; toutefois, il ne couvre pas les compagnons volants, ni les travailleurs participant à une autre des stratégies d'apprentissage du Cadre général. La responsabilité d'attester de l'apprentissage aux fins du crédit relève de la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

➤ Défis

Après deux ans et demi d'une mise en œuvre inégale, laborieuse à plusieurs égards mais néanmoins satisfaisante, le Cadre général a besoin d'une impulsion nouvelle pour prendre sa vitesse de croisière et faire en sorte que la qualification, l'apprentissage et la reconnaissance des compétences bénéficient de la visibilité, des ressources et de l'encadrement appropriés. Suite aux constats ci-dessus et à la lumière des travaux qu'il mène, le groupe de travail a identifié les quatre enjeux suivants :

- **revoir les rôles et responsabilités** des intervenants concernés par la mise en œuvre du Cadre général de manière à favoriser l'initiative des CSMO ainsi que les arrimages et la concertation nécessaires pour garantir dans toutes les régions l'accessibilité à la qualification et à l'apprentissage et ce, en tenant compte de la nouvelle structure organisationnelle de la CPMT;

- réaliser une **percée significative** en matière de **reconnaissance des compétences** pour tous les travailleurs en emploi qui le souhaitent, dans des métiers pour lesquels des normes existent;
- **garantir un financement adéquat** au Cadre général provenant notamment du Fonds national de formation de la main-d'œuvre, consolider les ressources provenant du Fonds de développement du marché du travail et faciliter l'accès au financement fédéral;
- optimiser la mise en œuvre du Cadre général afin d'élaborer et d'accueillir autant de normes professionnelles que de besoins signifiés et **d'accroître le nombre de travailleurs qualifiés**.

➤ **Besoins en ressources humaines et financières**

L'analyse des différentes informations obtenues en cours de consultation et de la Direction du développement des compétences en milieu de travail (DDCMT) ne visait certainement pas à trancher sur ce qui s'avérerait « vérifié » ou non, puisque plusieurs reposent sur des perceptions et expériences vécues par les différents intervenants interpellés et concernent souvent des aspects qualitatifs. Le groupe de travail est conscient que tous ces constats ont été faits dans un souci d'améliorer les modes de fonctionnement du Cadre général et d'optimiser l'utilisation des ressources et budgets qui lui sont consacrés. Ainsi, loin de les censurer ou de tous les cautionner, ils ont tous été considérés dans la réflexion et les solutions proposées tiennent compte des préoccupations soulevées.

Quant aux données quantitatives, il n'était pas facile non plus d'identifier avec précision le niveau requis d'investissement en ressources et budget. Déjà, les estimations réalisées en 2003 lors d'un exercice prévisionnel de la mise en œuvre du Cadre général dans les années futures se sont avérées surestimées car basées sur des hypothèses, faute d'information de gestion disponible. N'ayant pas de données plus fiables encore aujourd'hui, le système informatique n'étant pas développé, et considérant aussi que plusieurs éléments présents au cours des années concernées ne le seront plus à moyen terme (notamment les travaux liés au programme de qualification des opérateurs en eau potable), on ne peut encore une fois que faire des estimations, toutefois enrichies des expériences des dernières années.

Le tableau 3, de l'Annexe 1, présente une estimation de l'évolution anticipée des activités, basée sur les réalisations des années antérieures.

Ainsi, après analyse des différentes informations obtenues, des consultations effectuées et en tenant compte de l'exercice d'évaluation des besoins prioritaires en matière de formation professionnelle réalisé à la demande de la ministre dans le cadre des travaux du Forum des ministres du marché du travail (FMMT), le groupe de travail estime que les besoins suivants semblent réalistes pour assurer la poursuite du développement du Cadre général et sa mise en œuvre.

Vous trouverez, à l'Annexe 2, un tableau résumant l'ensemble des besoins estimés dans le cadre de l'exercice en cours.

▪ *Développement du Cadre général (orientations, développement des normes professionnelles,...)*

Les besoins par rapport à cet élément sont estimés à environ 4\$ millions annuellement, incluant environ 9 ressources à la DGDMO pour soutenir les développements à venir du Cadre général, le soutien aux CSMO et les travaux anticipés dans le cadre des métiers réglementés ou découlant de Lois d'autres ministères ou organismes. Cette somme a fait partie des évaluations de la CPMT dans le cadre des travaux du FMMT. En ce qui a trait aux montants alloués pour le soutien aux CSMO dans le développement des normes et outils afférents (environ 3\$ millions), les fonds du FNFMO peuvent répondre aux besoins exprimés; cependant, le groupe de travail considère qu'en obtenant ces montants du Fédéral, on pourrait garantir une certaine pérennité au financement de ces activités et intensifier à court terme le développement de normes professionnelles pour maximiser les opportunités de qualification pour les travailleurs.

▪ *Développement et mise en place du Registre des compétences*

Estimés à 1\$ million il y a 4 ans, il semble plus réaliste que les coûts de développement se situent maintenant autour de 2\$ millions par année, pour une période d'environ 2 ans; par la suite, les ressources requises seront beaucoup moindres, puisqu'il s'agira alors d'assurer la gestion du système; à cette évaluation, s'ajoutent les 2 ressources temporaires requises actuellement pour assurer la gestion du registre manuel.

▪ *Implantation des normes dans les entreprises*

Les activités auxquelles on fait référence ici concernent directement le réseau d'Emploi-Québec. On estime qu'il faudrait une injection de 5 ressources additionnelles à celles actuellement en place (30) pour que le réseau puisse répondre à la demande prévue en termes d'ententes de qualification à venir à court/moyen terme. Ces 5 ressources relèveraient temporairement de la DGDMO, pour soutenir le réseau d'Emploi-Québec et permettre à la CPMT d'évaluer plus justement le niveau des ressources requises en

région pour la mise en œuvre du Cadre général. Ces ressources ne provenant pas de la même source de financement que celle utilisée pour le développement des normes, elles n’ont pas été considérées dans les évaluations de la CPMT relativement aux travaux du FMMT. Effectivement, ces ressources proviennent du FDMT; cependant, dans ses recommandations concernant les rôles et responsabilités de chacun et les sources de financement possibles, le groupe de travail a tenu compte de cet élément. Dans ses propositions, il cherche à optimiser l’utilisation des ressources actuelles pour donner une certaine latitude au réseau d’Emploi-Québec, tout en reconnaissant que ce dernier devra consacrer les énergies nécessaires à l’atteinte des résultats escomptés.

▪ *Reconnaissance des compétences*

Un des premiers objectifs du Cadre général est de favoriser la reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail du plus grand nombre de travailleurs possible. Il s’agit d’un élément majeur du Cadre général qui se doit d’être développé rapidement. Le groupe de travail estime que pour réaliser les développements requis, des investissements de l’ordre d’environ 10,8\$ millions devraient y être consacrés : coût global des ressources humaines et matérielles nécessaires au développement et à la mise en place de dispositifs de reconnaissance des compétences dans tous les secteurs d’activité économique.

Ce montant a fait partie des évaluations de la CPMT dans le cadre des travaux du FMMT. Si la Commission ne pouvait obtenir ces montants, il faudrait procéder par étapes, en utilisant les sommes disponibles selon les pistes proposées dans les recommandations.

Le groupe de travail est conscient que ces besoins sont importants et qu’ils ne peuvent peut-être pas tous être comblés à court terme, particulièrement dans l’éventualité où les fonds en provenance du Fédéral s’avèraient non disponibles. Il importe donc le plus rapidement possible de réaffecter certaines ressources humaines et financières vers la priorité de la Commission : le développement et la mise en œuvre du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences. Ainsi, dans ses pistes de solutions, le groupe de travail a essayé de proposer des avenues permettant une utilisation optimale des différentes ressources et entités concernées, certaines ouvertures dans les modes de financement possibles et qui respectaient dans les deux cas les principes que la CPMT a toujours prônés, par exemple l’accessibilité et la responsabilisation de tous les acteurs concernés : des autorités gouvernementales aux entreprises et travailleurs du milieu.

PROPOSITIONS DU GROUPE DE TRAVAIL – RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Les rôles et responsabilités des différents intervenants concernés par le développement des orientations du Cadre général et des normes professionnelles et outils afférents sont clairs et bien connus de tous. Les deux années et demi de mise en œuvre ont, quant à elles, permis de préciser l’ensemble des tâches et activités à réaliser dans la mise en œuvre et l’implantation du Cadre général.

Le tableau que vous trouverez à l’Annexe 3 présente les rôles et responsabilités des différents intervenants concernés, pour chacune des grandes phases du développement et de la mise en œuvre du Cadre général. En fonction de ce qui précède, les propositions qui suivent concernent essentiellement les rôles et responsabilités identifiés à la section 4 du tableau, c’est-à-dire ceux liés à la mise en œuvre du Cadre général et qui ont été modifiés dans le cadre du présent exercice.

Bien qu’ils demeurent fondamentalement inchangés, les rôles et responsabilités liés aux autres phases du développement et de la mise en œuvre du Cadre général ont quand même été intégrés au tableau; le groupe de travail trouvait utile d’en avoir une vision globale et de les ajuster pour tenir compte de la nouvelle structure organisationnelle de la CPMT.

Ainsi, pour chacun des intervenants concernés, vous trouverez ci-après les précisions concernant le nouveau partage des responsabilités liées à la mise en œuvre du Cadre général.

➤ **Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Commission des partenaires du marché du travail**

Aucune modification n'est proposée aux rôles et responsabilités actuels. Toutefois, compte tenu des travaux concernant d'éventuelles modifications à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (Loi 90)* dans le but, entre autres, d'y intégrer le Cadre général, le groupe de travail souhaite que soit mise en application la décision prise en 2001, lors de l'adoption du Cadre général par la Commission, à l'effet que les certificats de qualification professionnelle portent non seulement la signature de la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale mais également celle de la présidente de la Commission.

Recommandation 1 – Dès l'adoption des modifications à la Loi 90, les certificats de qualification professionnelle porteront la signature de la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale de même que celle de la présidente de la CPMT.

➤ **Direction générale du développement de la main-d'œuvre (DGDMO)**

Cette nouvelle direction générale, sous la responsabilité de la Commission, devrait permettre d'optimiser la performance des directions qui la composent et de faciliter les liens entre elles et les comités sectoriels de main-d'œuvre aux plans de la planification, du développement, de l'approbation et du lancement des normes professionnelles et des stratégies d'apprentissage et de reconnaissance des compétences du Cadre général. Bien que les responsabilités de chacune des directions qui la composent demeurent essentiellement les mêmes en termes du soutien qu'elles offrent aux intervenants d'Emploi-Québec concernés et aux CSMO, ce regroupement favorisera le développement d'une vision intégrée et devrait contribuer grandement à réduire les doublons et tensions inhérentes au fait d'avoir à transiger avec trois entités différentes ne relevant pas d'une même direction.

➤ **Emploi-Québec, comités sectoriels de main-d'œuvre et conseils régionaux des partenaires du marché du travail**

Le Groupe de travail sur l'apprentissage fait le constat que le réseau d'Emploi-Québec, largement déployé sur le territoire et bien connu des entreprises participantes aux différentes stratégies d'apprentissage du Cadre général, est à même de garantir l'accessibilité à la qualification et à l'apprentissage partout et dans tous les secteurs d'activité économique en collaboration, bien entendu, avec les comités sectoriels de main-d'œuvre et les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT).

Dans le même esprit, le groupe de travail est d'avis que l'initiative des comités sectoriels doit être valorisée et soutenue en autant que l'accessibilité aux services est garantie dans toutes les régions et que la cohérence du Cadre général est maintenue. Loin de prioriser les approches mur à mur, le groupe de travail insiste sur le fait qu'il faudra miser sur la flexibilité, l'adaptation des mécanismes opérationnels et la collaboration entre la nouvelle Direction générale du développement de la main-d'œuvre, le réseau d'Emploi-Québec, les conseils régionaux des partenaires du marché du travail et les comités sectoriels.

Ainsi, le groupe de travail croit essentiel de rappeler deux des grands principes à la base des travaux liés au développement du Cadre général, c'est-à-dire : la collaboration et la concertation entre les différents intervenants et la complémentarité des actions. De plus, il trouve important, compte tenu des consultations effectuées qui démontrent que les CSMO n'ont pas tous la même volonté ou les mêmes moyens de s'impliquer davantage à différentes étapes de la mise en œuvre, que les propositions suivantes ne deviennent pas obligatoires. Elles précisent la « frontière » des rôles et responsabilités de chacun, permettant une plus grande participation des CSMO à certaines activités auparavant exercées par le réseau d'Emploi-Québec seulement; si un CSMO ne désire pas utiliser les nouvelles marges de manœuvre qui lui sont offertes, en concertation avec les autres intervenants concernés il pourrait s'en tenir au rôle qui lui était jusqu'ici dévolu.

Pour chacune des étapes liées à la mise en œuvre du Cadre général (section 4 du tableau à l'Annexe 3), voici les précisions concernant le partage proposé des rôles et responsabilités :

▪ *Promotion de la norme professionnelle*

Le groupe de travail considère que cette activité doit être assumée conjointement et de manière concertée par le réseau d'Emploi-Québec, les comités sectoriels de main-d'œuvre et les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, afin d'en maximiser l'impact.

Tous ces intervenants sont concernés par le développement et la qualification de la main-d'œuvre et doivent participer activement à faire connaître cette nouvelle formule visant à augmenter la reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail pour les travailleurs et travailleuses en emploi. Bien que déjà implicite pour tous, ce rôle se doit d'être renforcé et surtout mieux coordonné, de manière à ce que tous les intervenants transmettent un message uniforme et cohérent.

▪ *Démarchage auprès des entreprises et de la main-d'oeuvre*

Le démarchage consiste à solliciter des entreprises et/ou représentants des travailleurs afin qu'ils acceptent de participer à une démarche de reconnaissance des compétences et d'apprentissage en milieu de travail. Cette activité avait initialement été confiée au réseau d'Emploi-Québec. Suite à l'analyse des différents constats et commentaires formulés lors des consultations, et à la lumière des expérimentations des normes mises en œuvre, le groupe de travail estime que cette activité aurait avantage à être partagée avec les comités sectoriels de main-d'œuvre. Effectivement, ces derniers connaissent leurs secteurs et ses différents acteurs et sont à même d'identifier rapidement quelles entreprises et quels travailleurs sont le plus susceptibles de bénéficier de cette approche. Le démarchage peut inclure l'activité consistant à compléter le formulaire de l'entente de qualification mais exclut cependant la signature de cette dernière.

▪ *Référence des entreprises à Emploi-Québec*

Cette nouvelle activité confiée aux CSMO, encore une fois basée sur la concertation entre ces derniers et le réseau d'Emploi-Québec, permettra d'inclure le démarchage qu'ils réalisent auprès des entreprises et de la main-d'œuvre de leur secteur au processus de mise en œuvre. Elle permet de maintenir le lien établi entre le représentant du CSMO et celui de l'entreprise en évitant de lui laisser la suite de la démarche entre les mains et maximise la portée des efforts de promotion déployés. Il reviendra aux entités responsables de s'entendre sur un processus de référence simple et efficace (ex : entente de qualification, formulaire, appel téléphonique, message internet ou autre). L'enjeu lié à cette nouvelle activité en est un de délai d'intervention. Pour qu'elle atteigne son objectif de maximisation d'impact sur la participation dans le secteur, le groupe de travail considère que les CSMO doivent s'engager à référer l'entreprise à Emploi-Québec dans un délai de 48 heures maximum et qu'à son tour Emploi-Québec doive s'engager à communiquer avec l'entreprise dans un délai équivalent.

▪ *Signature des ententes de qualification*

La signature de l'entente se fait actuellement par le réseau d'Emploi-Québec. En accomplissant ce geste, Emploi-Québec, d'une part, confirme l'admissibilité de l'entreprise à participer à la stratégie d'apprentissage envisagée. Elle en profite, d'autre part, pour vérifier et convenir avec l'entreprise du contexte dans lequel se déroulera cette stratégie. D'autre part, compléter le formulaire de l'entente fournit à l'intervenant d'Emploi-Québec une bonne occasion d'échange avec l'entreprise et le ou les travailleurs concernés. Elle lui permet d'établir dès le départ la relation de confiance nécessaire au bon déroulement de l'ensemble de la démarche, de s'entendre sur les rôles et responsabilités de chacun et sur les suivis à venir. Finalement, en termes d'accessibilité, le réseau d'Emploi-Québec est suffisamment étendu sur le territoire québécois pour permettre une intervention rapide lorsqu'une entreprise est prête à amorcer une démarche de reconnaissance et de développement des compétences de ses travailleurs. Pour ces différentes raisons, le groupe de travail estime que cette activité demeure de la responsabilité exclusive d'Emploi-Québec.

Jusqu'ici, les ententes se signaient dans le cadre d'un PAMT seulement. Le groupe de travail est d'avis que cette pratique devrait s'étendre à toutes les stratégies du Cadre général et souhaite, comme on le verra dans les recommandations concernant le financement, que le Crédit d'impôt soit élargi aux autres stratégies d'apprentissage du Cadre général.

Lors de la signature de l'entente, on souhaite également présenter aux intervenants concernés les différents outils soutenant la démarche entreprise. Certains outils représentent du soutien supplémentaire pour le compagnon (coach, moniteur,...) ou pour l'apprenti, alors que d'autres sont directement liés au processus de reconnaissance et d'évaluation officielle des compétences maîtrisées. Ces derniers doivent bien entendu respecter, outre les critères de qualité et conformité usuels prévus au Guide, des critères de « fiabilité » : c'est-à-dire qu'on doit s'assurer qu'ils sont identiques pour tous les travailleurs d'un secteur et utilisés de la même façon, afin de garantir à la certification émise toute la valeur et la crédibilité qu'il se doit.

Ainsi le groupe considère que tous les outils officiels qui assurent la certification d'État sont ceux qui ont été validés et acceptés par les CSMO et la DGDMO (aucune modification sans l'accord des deux parties); si cette proposition reçoit l'aval de la CPMT, la DGDMO s'assurera que les libellés de l'entente de subvention soient ajustés en conséquence. Il est clair que la propriété de ces outils, une fois leur contenu approuvé, sera celle des CSMO et que ce droit sera assujéti à une licence de distribution gratuite donnée à Emploi-Québec.

Compte tenu de ce qui précède, le groupe de travail recommande que la distribution des différents documents relatifs à l'une ou l'autre des étapes de la démarche se fasse de la façon suivante :

- ✓ La norme, copropriété de la CPMT et du CSMO l'ayant développée, est déjà un document public et disponible sur le site d'Emploi-Québec et des CSMO qui le désirent; elle devrait donc être distribuée gratuitement par les deux;

- ✓ Les outils servant à la reconnaissance des compétences déjà maîtrisées (en début de processus) et à l'évaluation finale des compétences acquises devraient être distribués par Emploi-Québec au moment de la signature; dans le Cadre du PAMT, le carnet sert à la fois d'outil d'apprentissage et d'évaluation des compétences : il devient donc un outil officiel et sera distribué par Emploi-Québec au moment de la signature;
- ✓ Les outils développés par les CSMO pour soutenir le compagnon (coach, moniteur,...), par exemple le Guide du compagnon, dans le Cadre du PAMT, sont distribués par le CSMO. Toutefois, pour des raisons d'optimisation des ressources et de service de qualité aux entreprises participantes, le groupe de travail est d'avis que le réseau d'Emploi-Québec devrait pouvoir les distribuer également lors de la signature des ententes;
- ✓ Pour les autres stratégies du Cadre, les principes demeurent les mêmes; cependant, compte tenu de la variété des outils qui peuvent être présentés (par exemple informatisés), Emploi-Québec, la DGDMO et les CSMO devront convenir ensemble, au fur et à mesure des développements, des modalités à mettre en place pour s'assurer d'un même niveau de fiabilité et crédibilité de la démarche et les faire connaître à tous les intervenants concernés;
- ✓ Pour les compagnons : tous les outils en lien avec la norme en développement seront distribués par Emploi-Québec; toutefois tous les documents développés dans le cadre des formations supplémentaires offertes par les CSMO seront distribués par ces derniers;
- ✓ Tous les autres outils que les CSMO pourraient développer pour soutenir la mise en œuvre d'une norme seront distribués par eux; par contre, de façon à pouvoir transmettre l'information pertinente aux entreprises, Emploi-Québec devrait être au courant de ces outils : les CSMO devraient leur en faire parvenir un certain nombre d'exemplaire, de manière à ce que l'information soit transmise aux employés concernés.

▪ *Suivi des ententes*

Il faut distinguer ici le suivi « administratif » des ententes (vérification des conditions dans lesquelles se déroule l'apprentissage, suivi du plan individuel d'apprentissage...) du soutien technique offert aux compagnons (coachs, moniteurs,...).

En ce qui concerne le suivi des ententes, le groupe de travail considère qu'il est de la responsabilité d'Emploi-Québec de l'assumer; en plus de remplir ses objectifs initiaux, il fournit une occasion privilégiée aux intervenants d'Emploi-Québec pour dépister d'éventuelles difficultés et pour rapidement proposer des pistes de solution. Bien qu'un suivi en personne soit essentiel au moins à la fin du processus, il appartient au réseau d'Emploi-Québec de convenir avec chacune des entreprises du mode et du nombre de suivis en fonction de la situation.

Même si le suivi des ententes est de la responsabilité du réseau d'Emploi-Québec, le groupe de travail convient qu'un CSMO puisse désirer rencontrer des entreprises qui amorcent une démarche de développement et de reconnaissance des compétences, particulièrement en début d'implantation d'une norme, pour vérifier comment le projet « atterrit » dans le milieu. D'où, encore une fois, nécessité de concertation et collaboration entre les deux entités, question de ne pas multiplier les « visites » chez les entreprises participantes.

Toutefois, il importe de s'attarder au soutien technique des entreprises. Dans un certain nombre de cas, les compagnons, superviseurs ou employeurs ont besoin d'une assistance technique pour mener à bien la relation d'apprentissage. L'expertise technique, la « connaissance du métier », se retrouve dans les comités sectoriels et est particulièrement adaptée aux apprentissages réalisés dans les entreprises de plus petite taille, qui, rappelons-le, composent la grande majorité des entreprises du Québec. Diverses formules peuvent être envisagées, celle du réseautage des compagnons apparaissant, a priori, la plus économique et la plus porteuse. Un exemple d'autre formule possible : la mise en place d'une ligne 800 pour offrir le soutien technique aux compagnons et autres formateurs sur le terrain. Ces services seront offerts sur une base volontaire aux entreprises et aux compagnons (coachs, moniteurs,...). Le groupe de travail considère que le rôle des CSMO doit être renforcé à cet égard en leur donnant aussi les moyens d'assumer cette responsabilité. Une recommandation sera faite à cet effet dans la partie concernant les modes de financement.

▪ *Reconnaissance des compétences et émission des documents officiels*

En ce qui concerne la reconnaissance des compétences, les responsabilités demeurent inchangées, incombant principalement aux milieux de travail, avec le soutien des CSMO et d'Emploi-Québec le cas échéant.

L'émission des documents officiels relèvera dorénavant de la CPMT et de la ministre. Les attestations de compétences étaient jusqu'ici émises par Emploi-Québec, plus précisément par la Direction du développement des compétences en milieu de travail (DDCMT). Celle-ci relevant désormais de la DGDMO, compte tenu de la nouvelle structure organisationnelle de la CPMT, les attestations continueront donc d'être émises par la DDCMT mais pour la Commission des partenaires du marché du travail. Les certificats de qualification professionnelle continueront d'être émis par la ministre, jusqu'à ce que les modifications réglementaires permettent qu'ils soient conjointement signés et émis par la présidente de la CPMT et la ministre.

Recommandation 2 – En tenant compte des précisions apportées ci-dessus par rapport à chacune des activités liées à la mise en œuvre du Cadre général, le groupe de travail recommande le partage suivant des rôles et responsabilités :

- ✓ *Les responsabilités de promotion sont assumées conjointement et en complémentarité par les comités sectoriels de main-d'œuvre, les conseils régionaux des partenaires du marché du travail et le réseau d'Emploi-Québec;*
- ✓ *Les responsabilités reliées au démarchage des entreprises sont assumées conjointement et en complémentarité par les CSMO et le réseau d'Emploi-Québec;*
- ✓ *Les responsabilités de référence et de soutien technique sont exclusives aux comités sectoriels;*
- ✓ *Les responsabilités relatives à la signature des ententes et à leur suivi sont exclusives à Emploi-Québec;*
- ✓ *Les responsabilités relatives à l'émission des documents officiels (certificats de qualification professionnelle et attestations de compétences) sont exclusives à la CPMT et à la ministre.*

Recommandation 3 – En fonction de ces rôles, le groupe de travail recommande :

- ✓ *Qu'une entente soit signée pour toutes les stratégies d'apprentissage en milieu de travail et non seulement dans le contexte des PAMT;*
- ✓ *Que les outils « officiels » servant à la reconnaissance d'État soient distribués par Emploi-Québec au moment de la signature de l'entente;*
- ✓ *Que l'entente entre le CSMO et la DFNMO qui confirme l'obtention des fonds nécessaires au projet de développement d'une norme précise la nature formelle des documents officiels, leur propriété aux CSMO, celle-ci étant assortie d'une licence de distribution pour Emploi-Québec relativement à la diffusion de ces documents.*

PROPOSITIONS DU GROUPE DE TRAVAIL – FINANCEMENT

Le groupe de travail reconnaît qu'il est difficile d'évaluer de façon précise les besoins en ressources humaines et financières pour la mise en œuvre de cette nouvelle formule. Les éléments de contexte mentionnés font aussi en sorte qu'il est difficile de départager dans les résultats obtenus jusqu'ici ce qui relève exclusivement du Cadre par rapport aux anciens régimes en place.

Cependant, à la lumière des constats effectués, des estimations de besoins réalisées sur la base des informations qu'il a obtenues et du nouveau partage des rôles et responsabilités proposé, le groupe de travail recommande à la Commission des partenaires du marché du travail d'explorer les avenues suivantes.

➤ Affectation des ressources du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO)

Selon l'évaluation quinquennale de la *Loi sur le développement de la formation de la main-d'œuvre*, il importe de mettre l'accent sur l'amélioration des compétences. De l'avis général, pareille approche impose de diminuer considérablement les besoins de promotion de la Loi pour les diriger vers la promotion et la mise en œuvre du Cadre général. Des ressources sont affectées, dans chacune des régions du Québec, pour réaliser les activités en lien avec la promotion de la Loi. Elles pourraient être réaffectées, du moins en partie, à la promotion et mise en œuvre du Cadre général, particulièrement dans un contexte où les modifications réglementaires modifiant le seuil d'assujettissement des entreprises devaient, en principe, réduire le volume des entreprises concernées et donc les activités des employés oeuvrant dans le cadre de cette Loi.

Le nouveau partage des rôles et responsabilités confirme l'importance accordée à l'implication active des CSMO dans la promotion et le démarchage des entreprises lors de la mise en œuvre d'une norme professionnelle. De plus, le groupe de travail recommande qu'ils assument une responsabilité accrue à l'égard du soutien technique à offrir aux entreprises. Bien que ces activités soient en partie couvertes par le FNFMO, il apparaît évident qu'il faudra s'assurer que les plans d'affectation à venir tiennent compte de ce nouveau contexte. Des liens ont déjà été faits avec le groupe de travail responsable pour que des fonds soient disponibles dès cette année pour la promotion et le démarchage; l'objectif du groupe de travail est de s'assurer qu'on puisse réserver les montants suffisants dans les années à venir.

La CPMT a toujours affirmé qu'elle souhaitait que tous les intervenants concernés se mobilisent pour mettre en œuvre le Cadre général et y investissent les énergies nécessaires (ressources humaines et financières); ainsi, elle ne souhaitait pas que les fonds du FNFMO couvrent des activités de mise en œuvre, mais qu'ils soient plutôt consacrés au développement du Cadre général, en soutenant toutefois les CSMO pour des activités de promotion lors de l'implantation d'une norme; bien que partageant ce principe, le groupe de travail est d'avis que pour s'assurer de donner au Cadre général toute la portée souhaitée, un effort soutenu et important doit être fait dans les premières années d'implantation. C'est pourquoi, il recommande à la Commission de soutenir les CSMO en période de démarrage (2 ans) en leur donnant les moyens d'assumer leurs responsabilités de promotion, démarchage et de soutien technique. Il est bien entendu que ceci se fera dans le respect des principes déjà établis par la CPMT pour tous les projets soumis : par exemple pas de structures parallèles à celles déjà en place et pas d'activités nécessitant un financement récurrent.

Recommandation 4 – Le groupe de travail recommande à la Commission de mandater le Groupe de travail du FNFMO pour lui faire des propositions concernant :

- ✓ *La réaffectation possible de certaines ressources consacrées à la promotion de la Loi à la promotion et à la mise en œuvre du Cadre général ainsi qu'à la promotion et à la valorisation en région de la qualification et de l'apprentissage en milieu de travail ;*
- ✓ *La possibilité d'inclure au plan d'affectation du FNFMO les activités de promotion, de démarchage et de soutien technique pour les 2 premières années d'implantation d'une norme.*

➤ **Établissement de cibles par les intervenants concernés**

Emploi-Québec a, depuis sa mise en œuvre, adopté un mode de gestion par résultats, lesquels sont fonction de cibles prévues aux plans d'action annuels locaux, régionaux et central. Les ressources humaines sont ainsi annuellement attribuées en fonction de ces cibles et des résultats obtenus.

Pour une mise en œuvre optimale du Cadre général, le groupe de travail considère essentiel que tous les intervenants concernés se responsabilisent par rapport aux objectifs visés et y investissent les énergies requises. Aussi, plutôt que d'une allocation précise de ressources humaines affectées à la gestion du Cadre général dans le réseau des CLE, le groupe de travail recommande à la Commission que chacune des normes approuvées soit accompagnée de cibles d'ententes de qualification et de certificats prévus à moyen terme (période de trois ans). Ces cibles seraient fixées en concertation avec Emploi-Québec, les CSMO et les CRPMT et permettraient à la CPMT de suivre l'évolution du développement des normes et leur impact dans le milieu de même que les performances des différents acteurs impliqués.

Ces cibles devraient tenir compte du nombre potentiel de travailleurs à qualifier estimé par les comités sectoriels de main-d'œuvre lors du dépôt de leur demande de subvention ou de la norme. Compte tenu de ces attentes, Emploi-Québec serait à même d'allouer le budget requis aux régions pour leur permettre d'atteindre des cibles de résultats plus ambitieuses.

De plus, afin de favoriser un meilleur arrimage entre les comités sectoriels de main-d'œuvre et les régions, le groupe de travail recommande que la Commission demande aux régions de préciser dans leur plan d'action régional comment ils prévoient atteindre leurs cibles de nouvelles ententes de qualification (promotion, ciblage, démarchage, concertation avec des comités sectoriels, suivis en entreprise,...). De même, elle demandera aux comités sectoriels de préciser dans leur plan d'action les activités et les arrimages prévus avec les conseils régionaux en matière de promotion et de démarchage.

Recommandation 5 – Dans un but de responsabilisation de tous les intervenants concernés dans la mise en œuvre du Cadre général, le groupe de travail recommande à la Commission :

- ✓ *De demander au réseau d'Emploi-Québec d'intégrer à l'exercice de planification annuel des cibles d'ententes de qualification et de certificats émis qui auront été déterminées en concertation avec les CSMO;*
- ✓ *De demander aux CSMO de participer à cet exercice et d'intégrer ces cibles à leur plan d'action annuel;*
- ✓ *De demander aux CSMO et aux CRPMT de préciser dans leur plan d'action annuel les activités de promotion, de démarchage et d'arrimage prévues pour atteindre ces cibles.*

➤ Récupération des fonds disponibles pour le Québec

Tel que mentionné dans les éléments de contexte dont le groupe de travail devait tenir compte dans ses réflexions, la Commission réalise actuellement certains travaux dans le but d'obtenir certains fonds du Fédéral. Les demandes représentent un potentiel de 18,7\$ millions. Il est bien entendu que si ces fonds devenaient disponibles, ils combleraient une grande partie des besoins en ressources humaines et financières identifiés. Toutefois, il demeure important pour le groupe de travail que les autres pistes suggérées soient explorées, tant pour garantir une certaine pérennité au financement du Cadre général que pour s'assurer de l'implication et de la responsabilisation de tous les intervenants concernés. Le groupe de travail recommande donc à la CPMT de poursuivre ses efforts en ce sens ainsi que de continuer à appuyer le gouvernement dans toutes ses démarches visant à récupérer des sommes additionnelles dont pourrait bénéficier le Québec, que ce soit dans le cadre de stratégies particulières ou de celui d'un budget fédéral.

Recommandation 6 – Le groupe de travail recommande à la Commission de poursuivre ses démarches pour l'obtention de fonds provenant du Fédéral dans le cadre de l'ICMT et des travaux relatifs au Forum des ministres du marché du travail, ainsi que de continuer à offrir son appui au gouvernement dans toutes les démarches entreprises ou à entreprendre dans le but de récupérer des sommes additionnelles dont pourrait bénéficier le Québec.

➤ Tarification

Certains CSMO réalisent déjà certaines activités de financement pour pouvoir améliorer leur capacité de promotion des normes professionnelles, dont la tarification de certains outils qu'ils développent pour soutenir les entreprises et travailleurs concernés. Compte tenu des principes établis qui visent, entre autres, à ce que tous les intervenants se responsabilisent dans la mise en œuvre du Cadre général et, d'une façon plus globale, dans la volonté d'améliorer la qualification de la main-d'œuvre, le groupe de travail considère légitime que les travailleurs et entreprises contribuent aussi à cet effort. Cependant, le groupe de travail trouve important de baliser ces activités de manière à ce que la reconnaissance et le développement des compétences en milieu de travail demeurent accessibles. Ainsi, les principes suivants devraient s'appliquer :

- La tarification de certains outils par les CSMO ne sera pas obligatoire;
- La tarification se fera sur la base de récupération des coûts;
- La tarification sera possible s'il est démontré qu'elle ne représente pas un frein à la reconnaissance et au développement des compétences (accessibilité); le CSMO devra prévoir ces coûts dans sa demande de projet et démontrer l'accord du milieu;
- Le coût de reproduction des outils officiels d'apprentissage, de reconnaissance et d'évaluation des compétences développés par les comités sectoriels ne devrait pas dépasser les 15 \$ afin de permettre leur distribution gratuite par Emploi-Québec ;
- le coût de reproduction, d'inventaire et de distribution des autres outils non essentiels au développement et à la reconnaissance des compétences pourra être récupéré par les comités sectoriels. Ces outils pourront être vendus aux travailleurs et aux entreprises en fonction des 3 premiers principes énoncés ci-dessus.

Par ailleurs, le groupe de travail estime qu'Emploi-Québec devrait tarifier les services d'inscription et de suivi de l'apprentissage de même que l'émission des documents officiels, étant entendu que ces revenus soient réinvestis dans l'implantation des stratégies du Cadre général dans les entreprises et auprès des travailleurs. La tarification prendrait la forme suivante :

- 25 \$ pour l'inscription, le suivi, l'émission de deux attestations de compétences (une en cours et une en fin d'apprentissage) et du certificat de qualification professionnelle;
- 15 \$ pour toute copie supplémentaire d'un document (carnet d'apprentissage, guide du compagnon, attestation de compétences et certificat de qualification professionnelle), que ce soit un individu ou une entreprise qui en fasse la demande.

Recommandation 7 – Le groupe de travail recommande à la Commission de permettre la tarification par les CSMO d'outils et de documents développés pour soutenir l'implantation de stratégies de reconnaissance et de développement des compétences en milieu de travail dans le respect des balises ci-dessus.

Recommandation 8 – Le groupe de travail recommande à la CPMT de permettre à la DGDMO et au réseau d’Emploi-Québec la tarification des documents officiels visant la certification de qualification professionnelle dans le respect des balises ci-dessus.

➤ **Crédit d’impôt remboursable à l’apprentissage**

Le crédit d’impôt pour stage en milieu de travail du gouvernement québécois permet aux entreprises admissibles de demander un crédit d’impôt remboursable pour certaines dépenses (salaire de l’apprenti, salaire du compagnon) engagées à l’égard d’un stagiaire admissible dans le cadre d’un stage de formation en milieu de travail admissible à ce crédit.

De l’avis même des entreprises participantes, le crédit d’impôt remboursable à l’apprentissage constitue un levier important de la mise en œuvre du Programme d’apprentissage en milieu de travail, qui est la seule composante du Cadre général donnant présentement droit à ce crédit. Il importe donc que ce crédit, maintenu en 2006, soit disponible également dans les prochaines années et qu’il soit élargi pour couvrir notamment les autres stratégies du Cadre général.

À cet égard, le groupe de travail souhaite que tous les travaux d’analyse et toutes les représentations nécessaires soient réalisés et ce, dans les plus brefs délais, afin d’assurer la pérennité de ce crédit et son extension aux autres stratégies du Cadre général.

Recommandation 9 – Le groupe de travail recommande à la CPMT de donner le mandat aux directions responsables du Ministère, d’Emploi-Québec et de la CPMT afin que ces travaux soient réalisés, en collaboration avec les autres ministères concernés, et que les recommandations appropriées puissent être faites auprès des autorités responsables.

CONCLUSION

Les membres du groupe de travail considèrent que les propositions précédentes reflètent bien les consensus déjà développés par les membres de la Commission des partenaires du marché du travail relativement à tout ce qui touche le développement et la qualification de la main-d’œuvre.

Les rôles et responsabilités proposés de même que les développements souhaités à court et moyen termes représentent de l’avis de tous des conditions de succès essentielles à l’atteinte des objectifs visés par la mise en œuvre du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences.

Finalement, les membres du groupe de travail constatent avec satisfaction que les recommandations formulées vont tout à fait dans le sens des mandats donnés à la CPMT par la ministre suite à la Commission parlementaire portant sur l’étude du Rapport quinquennal 2000-2005 sur la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d’œuvre qui s’est tenue en février dernier.

ANNEXE 1

RÉSULTATS ET RESSOURCES INVESTIES ET REQUISES

TABLEAU 1

DONNÉES SUR LE NOMBRE DE PROJETS PRÉSENTÉS AU GROUPE DE TRAVAIL
SUR L’APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL, LES DÉPENSES ENCOURUES
ET LA PARTICIPATION DES COMITÉS SECTORIELS

Année financière	Projets présentés (#)	Projets acceptés (#)	Dépenses (\$)	Comités sectoriels (#)
2001-2002	1	1	-	1
2002-2003	11	11	777 666	8
2003-2004	10	10	1 185 578	6
2004-2005	11	11	961 332	7
2005-2006 ¹	5	2	\$\$\$	2
Total	38	35	2 924 576	15 comités distincts ²

TABLEAU 2

DONNÉES SUR LES CERTIFICATS OFFERTS, LE NOMBRE DE NOUVELLES
ENTENTES SIGNÉES AU COURS DE L’ANNÉE ET LES NOUVEAUX TRAVAILLEURS
CERTIFIÉS INCLUANT LES RÉSULTATS AFFÉRENTS À L’EAU POTABLE

Année financière	Certificats offerts		Nouvelles ententes signées				Travailleurs certifiés		
	(#)	Croissan ce annuelle (%)	Cadre (#)	Eau potable (#)	Total (#)	Croissanc e annuelle (%)	Cadre (#)	Eau potable (#)	Total (#)
1999-2000	19	-	783	n.o.	783		100	n.o.	100
2000-2001	24	26 %	1 191	n.o.	1 191	52 %	182	n.o.	182
2001-2002	29	21 %	2 039	n.o.	2 039	71 %	585	n.o.	585
2002-2003	31	7 %	2 230	n.o.	2 230	9 %	1 090	n.o.	1 090
2003-2004	45	45 %	2 391	467	2 858	28 %	910	n.o.	910
2004-2005	56	24 %	2 410	3 414	5 824	104 %	975	798	1 773
2005-2006*	63	13 %	2 173	2 340	4 513		642	1 107	1 749
2005-2006 (prévision)			2 900	2 500	5 400	-7 %			

* après 9 mois

n.n. non offert

¹ Données au 1^{er} janvier 2006. Les deux projets acceptés sont : couturier de meubles et pressier sur presse sérigraphique. Trois projets ont été refusés par le Groupe de travail sur l’apprentissage en milieu de travail. Onze projets sont à l’étude à la Direction du développement des compétences en milieu de travail dont l’accueil de quatre normes canadiennes.

² De plus, des comités sectoriels participent à un comité d’orientation mis sur pied pour élaborer la norme de compagnons.

TABLEAU 3

SCÉNARIOS HYPOTHÉTIQUES D’ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CERTIFICATS ET
DE NOUVELLES ENTENTES EN 2006-2007 ET 2007-2008

Évolution du nombre de certificats offerts	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Nombre de certificats offerts avec une norme	27 ³	39 ⁴	50 ⁵
Nombre de certificats sans norme	36	34	33
Nombre total	63	73	83
Évolution du nombre total d’ententes			
Pour les nouveaux certificats ⁶		300	250
Pour les anciens certificats		4 725	5 325
Pour l’ensemble des certificats	2 900	5 025	5 575

³ En supposant que les normes pour ébéniste, ouilleur, peintre-finiisseur et rembourreur industriel seront implantées d’ici le 1^{er} avril 2006.

⁴ En supposant l’adoption de 14 nouvelles normes dont deux pour des anciens métiers de la qualification et un ratio de un certificat par norme.

⁵ En supposant l’adoption de 12 nouvelles normes dont une pour un ancien métier de la qualification et un ratio de un certificat par norme.

⁶ En supposant 25 ententes en moyenne par année pour les nouveaux certificats, 50 la deuxième année et 75 par la suite.

SOMMAIRE DES BESOINS – CADRE GÉNÉRAL DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES

1. Besoins identifiés par la commission dans le cadre des travaux en lien avec le forum des ministres du marché du travail

L'apprentissage	Estimé des coûts annuels	Description des estimations
<i>Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences en milieu de travail</i>		
Mise en œuvre et finalisation du Cadre général et poursuite du développement des normes professionnelles et des stratégies d'apprentissage	3,5 M\$	Estimation basée sur le développement de 12 normes par année avec un coût moyen de 250 000 \$ par projet de norme, pour un total de 3 M\$, auquel s'ajoutent les ressources humaines afférentes d'environ 8 professionnels par année totalisant 500 000 \$.
Développement et mise en place du Registre des compétences	2 M\$	Développement de l'infrastructure informatique estimé à plus de 1 M\$ il y a quatre ans, majoré à 1,5 M\$, auquel s'ajoute les ressources requises pour assurer la continuité et la gestion, pour un coût total moyen de 2 M\$ par année.
Développement des programmes dans les métiers réglementés ou découlant de règlements provenant d'autres ministères ou organismes	500 000 \$	Coût en ressources humaines additionnelles pour assurer le développement des programmes, basé sur les coûts actuels, soit l'octroi de 8 ressources supplémentaires à 60 000 \$ par professionnel.
<i>La reconnaissance des acquis et de compétences</i>	10,8 M\$	Coût global en ressources humaines et ressources matérielles pour développer et mettre en place des dispositifs de reconnaissance dans 30 secteurs d'activité économique (environ 360 000 \$), basé sur les expérimentations du projet ICMT.
TOTAL	16,8M\$	

2. Besoins exprimés dans le contexte de l'ICMT pour le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences : 1,9M\$

3. Besoins estimés en ressources du FDMT : 5 ressources humaines

ANNEXE 3

RÔLES ET RESPONSABILITÉS CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DU CADRE GÉNÉRAL DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES

			MINISTRE	CPMT (y compris la DGDMO)	EMPLOI-QUÉBEC	COMITÉS SECTORIELS	MILIEUX DE TRAVAIL (entreprises et syndicats)
1.	VALORISATION DE LA QUALIFICATION ET DE L’APPRENTISSAGE		X	X	Toutes les unités d’Emploi-Québec et les CRPMT	X	X
2.	MISE EN ŒUVRE ET FINANCEMENT DU CADRE GÉNÉRAL DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES						
	2.1	Financement	X	X	Allocation en fonction des cibles		
	2.2	Promotion du Cadre général	X	X	Toutes les unités d’Emploi-Québec et les CRPMT	X	
3.	NORMES PROFESSIONNELLES ET STRATÉGIES D’APPRENTISSAGE						
	3.1	Élaboration et révision des normes et des stratégies				X	Collaboration
	3.2	Soutien à l’élaboration + examen, validation et recommandation des normes et des stratégies au GT, incluant les paramètres d’implantation		DGDMO			
	3.3	Adoption et approbation des normes professionnelles	X	X			
	3.4	Inscription de la norme au Registre des compétences		DGDMO			
	3.5	Production et formatage des outils (carnets, guides, formation hors production, etc.)				X	
	3.6	Diffusion des outils			Outils obligatoires pour l’apprentissage et la certification	Outils complémentaires	
	3.7	Évaluation de l’implantation de la norme un an après et rapport				X	
4.	MISE EN ŒUVRE DES NORMES PROFESSIONNELLES DANS LES ENTREPRISES						
	4.1	Promotion de la norme professionnelle			X et CRPMT	X	Collaboration
	4.2	Démarchage auprès des entreprises et de la main-d’oeuvre			X	X	
	4.3	Référence d’entreprises auprès d’Emploi-Québec				X	

			MINISTRE	CPMT (y compris la DGDMO)	EMPLOI-QUÉBEC	COMITÉS SECTORIELS	MILIEUX DE TRAVAIL (entreprises et syndicats)
	4.4	Signature d'entente			X		
	4.5	Suivi des ententes					
	4.5.1	Vérification des conditions et suivi du plan individuel d'apprentissage			X		
	4.5.2	Soutien technique à l'apprentissage				X	
	4.6	Reconnaissance des compétences et apprentissage					
	4.6.1	Reconnaissance initiale des compétences acquises			Soutien le cas échéant	Soutien le cas échéant	X
	4.6.2	Identification de l'apprentissage manquant			Soutien le cas échéant	Soutien le cas échéant	X
	4.6.3	Apprentissage					X
	4.6.4	Reconnaissance des compétences					X
	4.7	Émission des documents officiels		DGDMO	Attestation de participation (pour crédit d'impôt pour stage – PAMT)		
		Signature des documents officiels	Certificat	Certificat : CPMT à venir Attestation : DGDMO	Attestation de participation (pour crédit d'impôt pour stage – PAMT)		
5.	DÉVELOPPEMENT, SUIVI, REDDITION DE COMPTES ET ÉVALUATION DU CADRE						
	5.1	Développement lié à la mise en œuvre		X			
	5.2	Suivi de la mise en œuvre et rapport		X	X	Collaboration	
	5.3	Reddition de comptes en fonction des responsabilités		X	X	X	X
	5.4	Évaluation et rapport		DGDMO	X		