



DIRECTION GÉNÉRALE DU DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES
ET DE L'INTERVENTION SECTORIELLE

SOMMAIRE DES RÉALISATIONS DE 2015-2016 ET DES PERSPECTIVES DE 2016-2017

▀ des **comités sectoriels de main-d'œuvre**

▀ des **comités consultatifs**

SEPTEMBRE 2016

Production :

Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)
Commission des partenaires du marché du travail

Direction par intérim:

Maurice Hughes

Coordination et édition :

Michèle Fafard

Adresse :

800, rue du Square-Victoria, 27^e étage
Montréal (Québec) H4Z 1B7
Téléphone : 514 873-0800
Télécopieur : 514 864-9436

Toute l'information touchant l'intervention sectorielle se trouve sur le site d'Emploi-Québec à l'adresse suivante : <http://emploi.quebec.gouv.qc.ca/>

Pour obtenir plus d'information, vous pouvez visiter les sites Web des comités ou communiquer avec une conseillère ou un conseiller en intervention sectorielle de la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle ou directement avec le comité visé.

Septembre 2015

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2015

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2015

ISBN : 978-2-550-74111-4

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	4
Les comités sectoriels de main-d'œuvre	5
Aérospatiale (CAMAQ)	7
Aménagement forestier	9
Bois (Formabois)	11
Caoutchouc	13
Chimie, pétrochimie, raffinage et gaz (CoeffiScience)	15
Commerce de détail (Détail Québec)	16
Commerce de l'alimentation	18
Communications graphiques	20
Culture (Compétence Culture)	22
Économie sociale et action communautaire	24
Environnement (EnviroCompétences)	26
Fabrication métallique industrielle (Perform)	28
Horticulture ornementale - commercialisation et services (HortiCompétences)	30
Industrie électrique et électronique (Élexpertise)	32
Industrie maritime	34
Industrie des mines	36
Industrie textile	38
Métallurgie	40
Pêches maritimes	42
Plastiques et composites (PlastiCompétences)	44
Portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine	46
Production agricole (AGRIcarrières)	48
Produits pharmaceutiques et biotechnologiques (Pharmabio Développement)	50
Services automobiles	52
Services des soins personnels	54
Technologies de l'information et de la communication (TECHNOCompétences)	56
Tourisme (CQRHT)	58
Transformation alimentaire	60
Transport routier (Camo-route)	62
Les comités consultatifs	63
Clientèle judiciairisée adulte	65
Femmes	67
Jeunes	69
Premières Nations et Inuit	71
Travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus	73

INTRODUCTION

La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) est une instance nationale de concertation qui regroupe des représentantes et des représentants des employeurs, de la main-d'œuvre, du milieu de l'enseignement, des organismes communautaires et des organismes gouvernementaux, tous soucieux d'améliorer le fonctionnement du marché du travail.

Pour l'aider à atteindre les grands objectifs qu'elle s'est fixés, la Commission compte sur un vaste réseau de partenaires, dont les comités sectoriels de main-d'œuvre et les comités consultatifs, qu'elle finance et encadre notamment par le biais de la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS).

La somme des réalisations des comités sectoriels de main-d'œuvre ainsi que des comités consultatifs présentés dans ce document démontre bien le rôle que ces partenaires privilégiés jouent dans l'actualisation de la mission de la CPMT et d'Emploi-Québec. Vous y trouverez les enjeux que chaque comité a retenus pour son secteur ou pour sa clientèle ainsi que ses principales réalisations en 2015-2016. Le document fait également état des perspectives d'action des comités pour 2016-2017.

Cette publication a été rendue possible grâce à la collaboration de l'ensemble des comités et de l'équipe des conseillères et conseillers en intervention sectorielle de la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS).

Pour une revue plus détaillée des réalisations de chacun des comités, nous vous invitons à consulter leurs sites Web respectifs.

Bonne lecture!

Le directeur par intérim du développement des compétences et de l'intervention sectorielle,

Maurice Hughes

LES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE

LES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE

Les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) sont des organismes à but non lucratif (OBNL) dûment incorporés en vertu de la partie III de la Loi sur les compagnies. Ils sont formés en conseils d'administration assurant la représentativité nécessaire à l'existence d'un comité sectoriel de main-d'œuvre, tel que défini par la Commission des partenaires du marché du travail, c'est-à-dire des représentantes et des représentants d'entreprises, des représentantes et des représentants syndicaux ainsi que d'employées et d'employés. En plus d'une personne-ressource de la CPMT qui assiste et conseille les comités, des représentantes et des représentants d'autres ministères, notamment le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ), le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP), le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEESR) et le ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation du Québec (MESI) peuvent y siéger, selon la volonté des comités.

Les conseils d'administration des comités tiennent chaque année une assemblée générale regroupant l'ensemble de leurs membres, ainsi que des rencontres régulières, qui s'élèvent à quatre en moyenne, auxquelles s'ajoutent de nombreuses rencontres des comités de travail.

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

Une entente-cadre permet d'attribuer un financement annuel aux comités sur présentation d'un plan d'action et d'un bilan de leurs réalisations. Les comités doivent également produire un diagnostic sectoriel à tous les trois à cinq ans, ainsi qu'une planification stratégique triennale.

L'évaluation globale du rendement des comités repose sur l'atteinte des objectifs formulés dans leur plan d'action, relié à leurs mandats, selon un processus de reddition de comptes adopté par la Commission. Pour plus d'information sur les plans d'action et les bilans des comités, vous pouvez consulter leurs sites Web respectifs.



Comité sectoriel de main-d'œuvre
en aérospatiale

Enjeux du secteur

- L'industrie aérospatiale au Québec, telle qu'elle est représentée par le CAMAQ, est composée de 3 sous-secteurs : manufacturier, aviation (comprenant le transport aérien et l'entretien d'aéronefs) et aéroportuaire.
- Les entreprises manufacturières doivent réaliser des gains de productivité et développer de nouveaux produits et services afin de conserver leur avantage concurrentiel mondial, lequel passe souvent par la spécialisation.
- L'industrie aérospatiale au Québec représente 70 % de la recherche et du développement canadien, ce qui lui permet de demeurer à la fine pointe de la technologie et d'assurer sa croissance. La croissance annuelle moyenne des ventes a été de 7,82 % depuis 31 ans et se chiffrait pour le Québec à 15,5 milliards de dollars en 2015.
- Les entreprises doivent pouvoir compter sur un bassin de travailleuses et de travailleurs qualifiés et compétents répondant à de hauts standards de qualité.
- Le maintien de la croissance des entreprises nécessite depuis quelques années un afflux de nouvelle main-d'œuvre et de personnes diplômées capables d'intégrer efficacement le marché du travail.
- Les entreprises ont avantage à mettre en œuvre des pratiques de transfert des connaissances et de formation continue afin de préserver leur expertise et de favoriser la rétention de leur main-d'œuvre expérimentée.
- Le sous-secteur manufacturier doit continuer d'accroître l'adéquation, tant en nombre qu'en qualité, entre l'offre de formation initiale et continue en aérospatiale et les besoins de main-d'œuvre. Les domaines de la finition d'aéronefs, de l'usinage, de l'intégration de systèmes, des matériaux avancés, de l'aérodynamique, ainsi que les professions associées aux chaînes de production automatisées sont à surveiller.
- Les besoins de main-d'œuvre du sous-secteur de l'aviation demeurent stables. Étant donné

que le parc d'aéronefs au Québec vieillit de plus en plus et que les appareils seront soit réparés soit remplacés par de nouveaux aéronefs, il faudra surveiller de près l'évolution des secteurs tels que l'avionique, les réparations structurales et les composites.

- Le sous-secteur aéroportuaire a des besoins précis de formation en gestion aéroportuaire que la gestion régionale, souvent municipale, les changements réglementaires rapides, l'isolement et la spécificité du secteur rendent plus difficiles à combler.

Réalisations de 2015-2016

- Réalisation et diffusion de trois recensements des emplois et des prévisions des besoins de main-d'œuvre des sous-secteurs manufacturier, aviation (transporteurs aériens et entretien d'aéronefs) et aéroportuaire.
- Maintien d'un comité de formation du sous-secteur aéroportuaire et diffusion de trois formations spécifiques (système de gestion de sécurité, coordonnateur sur place et gestion de la faune).
- Maintien de la concertation entre l'industrie et le milieu de l'enseignement dans un souci d'adéquation formation-emploi (p. ex., Comité interuniversitaire du génie aérospatial, Commission industrielle de l'École des métiers de l'aérospatiale de Montréal).
- Maintien du laboratoire informatique du CAMAQ pourvu de licences CATIA V6, situé à l'École Polytechnique de Montréal servant à la tenue d'un projet industriel d'intégration du programme conjoint de maîtrise en génie aéronautique et spatial, soit le Projet de développement de produits et intégration des systèmes (DPIS).
- Diffusion d'une formation sur le transfert des connaissances et d'une formation sur les essais non destructifs.
- Coordination de la Table de concertation en ressources humaines de Laval-Laurentides-Lanaudière (TCRHALLL).
- Organisation, en collaboration avec quatre autres comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), des conférences du 1er Grand Rendez-vous RH.
- Création, en collaboration avec d'autres CSMO, d'un gabarit permettant aux entreprises de produire en ligne un manuel de l'employé répondant à leurs besoins.
- Finalisation et diffusion de trois inventaires : outils en gestion des ressources humaines

(GRH), programmes d'enseignement et subventions, principalement en GRH.

- Poursuite des travaux pour dresser un inventaire des formations continues en aérospatiale.
- Implantation de la planification stratégique triennale 2015-2018.
- Participation à l'élaboration de la cartographie du secteur aérospatial, en collaboration avec plusieurs partenaires du secteur.
- Tenue de la 32e assemblée générale annuelle.
- Maintien d'un événement de reconnaissance de la relève visant à récompenser les étudiantes et les étudiants méritants.
- Collaboration à l'événement de promotion « Aéroportail : Vitrites 2016 », organisé par Aéro Montréal en février. Le CAMAQ était le grand partenaire des zones Formations et Métiers.

- Diffusion des outils de GRH jugés pertinents pour les entreprises du secteur (notamment le manuel d'employé interactif) ainsi que de l'inventaire des subventions.
- Bonification et diffusion de l'inventaire des formations en aérospatiale en y ajoutant les programmes offerts en formation continue.
- Finalisation des travaux sur la cartographie du secteur aérospatial et mise en place d'une stratégie de diffusion.
- Élaboration et mise en œuvre d'un plan de communication pour la diffusion de l'offre de services du CAMAQ.
- Collaboration à la tenue du forum « Aéro Talents » qui réunit des représentants industriels, d'universités, de centres de recherche et d'associations afin d'outiller les petites et moyennes entreprises (PME) en vue de leur compréhension de l'offre de formation, des stages en entreprise et du financement du développement des ressources humaines.

Perspectives de 2016-2017

- Réalisation des recensements des emplois et des prévisions des besoins de main-d'œuvre pour deux des trois sous-secteurs (manufacturier et aviation; le recensement aéroportuaire est effectué tous les 2 ans).
- Diffusion des métiers en demande chez les acteurs concernés, notamment par la tenue d'une rencontre annuelle avec des directions régionales d'Emploi-Québec.
- Amélioration des outils de connaissance du secteur (enquête, mécanisme de veille technologique) pour assurer une meilleure connaissance des besoins dans tous les segments de l'industrie.
- Mise en œuvre du projet « Mon 1er emploi en aérospatiale » visant à favoriser l'intégration sur le marché du travail de jeunes diplômés par l'octroi d'une subvention salariale aux entreprises.
- Finalisation d'une entente en vue de maintenir à long terme les licences nécessaires au fonctionnement du laboratoire informatique du CAMAQ servant au volet DPIS du programme conjoint de maîtrise en génie aéronautique et spatial.
- Mise en œuvre des recommandations émanant du comité d'experts en ressources humaines piloté par le CAMAQ (Aéro Experts).
- Participation à la révision de programmes d'enseignement (en usinage, notamment).

Gestionnaire du comité :

Nathalie Paré, 514 596-3311

Site Web: www.camaq.org

Répondante sectorielle à la CPMT :

Annie St-Germain, 514 873-0800, poste 43928



Enjeux du secteur

Un des grands défis auquel le secteur forestier devra faire face dans les prochaines années sera de réduire les frais d'exploitation qui ont subi des hausses importantes depuis la mise en place du nouveau régime forestier en avril 2013.

Les conditions semblent être réunies pour une reprise du secteur. Bien que la situation demeure difficile pour la pâte et le papier journal, la demande pour les produits de base croît. L'industrie s'oriente de plus en plus vers une diversification des marchés et la commercialisation de produits innovateurs de haute valeur. Pour le bois d'œuvre, l'industrie montre des signes de croissance. Des augmentations des mises en chantier aux États-Unis sont à prévoir. Une incertitude plane cependant sur nos exportations aux États-Unis, l'entente sur le bois d'œuvre résineux ayant pris fin. Le Canada a jusqu'au 12 octobre 2016 pour trouver un terrain d'entente avec les États-Unis.

Le Québec subit une baisse constante de sa superficie forestière productive sous l'effet de contraintes qui s'additionnent (augmentation des aires protégées, protection du caribou forestier, etc.). Il n'aura d'autres choix que d'investir en sylviculture pour améliorer ses rendements forestiers. Le CSMOAF prévoit une croissance de l'emploi d'environ 1 % par année pour le secteur de l'aménagement forestier, de 2016 à 2020. Le nombre de travailleuses et de travailleurs nécessaire pour répondre au besoin sera toutefois plus grand que la croissance de l'emploi, si l'on tient compte de la main-d'œuvre de remplacement. Dans un contexte de grande rareté de main-d'œuvre, l'investissement des entreprises dans le capital humain sera primordial.

Voici les principaux enjeux du secteur selon les partenaires, en ordre d'importance :

- Conditions de travail;
- Attraction et maintien de la main-d'œuvre;
- Reconnaissance et renforcement des compétences;
- Stabilité de l'emploi;
- Veille sectorielle de la main-d'œuvre en aménagement forestier.

Réalisations de 2015-2016

- Promotion des quatre normes professionnelles du secteur (travaux sylvicoles — débroussaillage, abattage manuel, récolte mécanisée du bois et voirie forestière), du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), de la Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) et de la formation continue.
- Formation de huit compagnons ou compagnes en travaux sylvicoles — débroussaillage.
- Formation de 11 compagnons ou compagnes en récolte du bois ou en voirie forestière.
- Conception d'un dépliant promotionnel sur la formation des compagnons ou compagnes pour les métiers mécanisés du CSMOAF.
- Finalisation de la révision des outils du PAMT pour l'ouvrier ou ouvrière sylvicole (débroussailleur ou débroussailleuse) (présentation au réseau d'Emploi-Québec : 7 mai 2015).
- Formation d'un nouvel évaluateur en RCMO en récolte du bois pour répondre aux besoins de la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean.
- Coordination des demandes d'évaluation en RCMO (9 évaluations réalisées en récolte) et planification de 20 autres évaluations en récolte pour juin 2016 (après le dégel).
- Réalisation d'une évaluation de performance de quatre opérateurs ou opératrices de machines utilisées en récolte du bois.
- Finalisation de l'outil d'information sur le nouveau régime forestier et distribution de 4 391 exemplaires aux travailleuses et aux travailleurs.
- Formation de 90 travailleurs ou travailleuses sur l'utilisation et l'entretien de la lame à taillis (débroussailleuse).
- Finalisation de l'élaboration d'une formation de perfectionnement pour opérateurs ou opératrices de chargeuse forestière et formation de quatre opérateurs ou opératrices.
- Formation en gestion des ressources humaines de 12 contremaîtres forestiers ou forestières de la région du Bas-Saint-Laurent.
- Élaboration d'une formation pratique pour jeunes opérateurs ou opératrices d'abatteuse et de porteur forestier en vue de la formation d'un groupe pilote (six opérateurs ou opératrices), pour documenter une problématique d'adéquation formation-emploi (début de la formation en avril 2016).
- Élaboration d'une formation de perfectionnement en affûtage (lame à dents douces ou scie à chaîne) pour ouvriers et

ouvrières sylvicoles (début de la diffusion en mai 2016).

- Conception d'un outil sur les saines pratiques de récolte de biomasse forestière.
- Analyse des pistes d'action relevées dans l'Étude sur la vision, les besoins et les attentes des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier, identification des actions pouvant être mises en œuvre par le CSMOAF et intégration de ces actions dans la planification.
- Poursuite du diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier 2015-2016 (échancier prévu : octobre 2016).
- Suivi périodique de l'évolution de différents indicateurs du secteur.
- Mise en place d'un processus de concertation sur les répercussions du nouveau régime forestier sur les conditions de travail.
- Par l'entremise du Chantier sur la saisonnalité : production d'un court argumentaire qualitatif traitant des principaux enjeux associés à la saisonnalité et démontrant l'importance économique de l'activité saisonnière (brochure et page résumée) et mise en place d'une table de concertation sur les solutions à la saisonnalité des emplois.
- Organisation, en collaboration avec le CSMO des industries de la transformation du bois, de la 11e édition des Journées de promotion des métiers forestiers « Viens vivre la forêt », dans 6 régions.
- Création d'une page Facebook pour assurer une présence du CSMOAF sur les réseaux sociaux.
- Production, sur une base bisannuelle, d'une liste des professions recherchées dans le secteur de l'aménagement forestier.
- Production des Perspectives sectorielles du marché du travail 2015-2019 pour le secteur de l'aménagement forestier.
- Participation à des activités publiques pouvant toucher la relève (salons, foires de l'emploi et journées carrières).
- Publication de deux éditions du bulletin de liaison périodique Le professionnel au boulot.

Perspectives de 2016-2017

- Révision des outils du PAMT pour l'opérateur ou opératrice de machines utilisées en voirie forestière et pour l'opérateur ou opératrice de

machines utilisées en récolte du bois, du cahier de formation de compagnons et de compagnes pour les métiers mécanisés et du guide d'acquisition des connaissances de base.

- Recensement et analyse des besoins en formation des entreprises et développement de projets de formation adaptés.
- Mise en place d'un comité de réflexion sur l'intégration des jeunes finissants et finissantes du Diplôme d'études professionnelles (DEP) en abattage et façonnage de bois dans les équipes de travail des entreprises.
- Formation de perfectionnement en affûtage (lame à dents douces ou scie à chaîne) pour ouvriers et ouvrières sylvicoles.
- Révision de la formule de la formation de compagnons et de compagnes pour les métiers manuels.
- Formation de contremaîtres forestiers et forestières en gestion des ressources humaines.
- Finalisation du diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier 2015-2016.
- Analyse des besoins de formation soulevés par les entreprises dans le cadre du diagnostic sectoriel 2015-2016.
- Élaboration et déploiement d'une stratégie pour valoriser la formation initiale.
- Élaboration de la méthodologie de l'enquête sur les coûts du travail assumés par les travailleuses forestières et les travailleurs forestiers.
- Poursuite de la concertation sur les répercussions du nouveau régime forestier sur les conditions de travail.
- Poursuite des efforts à la mise en place d'une table de concertation sur les solutions à la saisonnalité des emplois.
- Organisation de la 12e édition des Journées de promotion des métiers forestiers « Viens vivre la forêt », dans 5 régions.

Gestionnaire du comité :
Annie Beaupré, 418 864-7126
Site Web: www.csmoaf.com

Répondant sectoriel à la CPMT :
Marc Larivière, 514 873-0800, poste 36428

Enjeux du secteur

- Mobilisation et concertation des partenaires.
- Amélioration des compétences et de la qualification des travailleuses et des travailleurs.
- Valorisation du secteur, des métiers et des formations.
- Innovation.

Réalisations de 2015-2016

- Réalisation du diagnostic sectoriel pour les régions de Laval et Montréal.
- Rencontres et échanges du Comité de travail sur l'adaptation des formations professionnelles et techniques, formé par les centres de formation professionnelle, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et coordonné par Formabois. Treize rencontres avec les directions régionales d'Emploi-Québec (et deux échanges téléphoniques) pour la collaboration sur des projets de formation, la mise à jour du diagnostic sectoriel ou autres projets d'intérêt pour le secteur.
- Rencontres avec les partenaires du secteur pour discuter des projets de collaboration : associations forestières régionales, établissements de formation, ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP), entreprises, associations sectorielles, communautés autochtones.
- Développement et diffusion de formations découlant notamment du diagnostic et des rencontres sectorielles :
 - Contrôle de la qualité des fermes de toit;
 - Contrôle de la qualité des bois torréfiés;
 - Commercialisation des produits du bois;
 - Gestion de la cour;
 - Classification du bois d'œuvre;
 - Connaissance et utilisation des médias sociaux;
 - Classification des bois feuillus;
 - Affûtage;
 - Opérateurs ou opératrices de chargeuse;
 - Mécanique industrielle;
 - Superviseurs ou superviseuses et contrôleurs ou contrôleuses en transformation du bois;
 - Formation sur les propriétés du matériau bois pour les employeurs et les travailleuses ou travailleurs;
 - Séchage des bois;
 - Classement initial des bois;
 - Perfectionnement pour superviseurs ou superviseuses et contrôleurs ou contrôleuses.
- Collaboration au développement d'une norme professionnelle pour le métier de mécanicien industriel ou mécanicienne industrielle.
- Participation à des activités de sensibilisation organisées par Formabois pour des jeunes de niveau secondaire et collégial :
- Atelier « Le bois sous toutes ses facettes »;
- Viens vivre la forêt auprès des jeunes de niveau 3e, 4e et 5e secondaire.
- Distribution d'un coffret dans le cadre du projet de sensibilisation « Projet personnel d'orientation » pour les écoles secondaires.
- Collaboration avec le Jardin botanique de Montréal pour la diffusion de l'atelier « Le bois sous toutes ses facettes » aux visiteurs de la Maison de l'arbre Frédéric-Back.
- Participations et collaborations à différentes activités publiques, présentations et rencontres d'entreprises dans le cadre de :
 - rencontres des membres de la Table forêt des Laurentides;
 - forum d'idées sur l'adéquation formation emploi, organisé par les Manufacturiers et Exportateurs du Québec (MEQ);
 - colloque de l'Association forestière de la Vallée du St-Maurice (AFVSM);
 - Colloque annuel sur le séchage du bois du Conseil de l'industrie forestière du Québec (CIFQ);
 - Colloque annuel sur la transformation du bois du CIFQ;
 - congrès de l'Association des enseignants en science et technologie du Québec (AESTQ);
 - assemblée annuelle de l'Association canadienne du contreplaqué et des placages de bois dur (ACCPBD);
 - Colloque international adéquation formation de l'OCE;
 - congrès de l'Association des manufacturiers de menuiserie architecturale du Canada (AWMAC);
 - rencontre avec le conseil de bande de Wemontaci;

- séminaire sur les infrastructures sportives en bois de CÉCOBOIS.
- Élaboration d'un plan de communication, mise à jour du répertoire des entreprises, réalisation d'enquêtes sectorielles, mise à jour du site Web, mise à jour des informations sur les médias sociaux de Formaboïs (se poursuivent en 2016-2017).

Perspectives de 2016-2017

- Lancement et soutien d'activités de concertation et de partenariat au sein du secteur.
- Développement et diffusion de formations adaptées aux besoins (concept adéquation formation-emploi).
- Formation en entreprise et formation scolaire.
- Activités pour assurer le soutien de l'innovation au sein des entreprises.
- Activités de sensibilisation et de promotion du secteur pour améliorer la connaissance.

Gestionnaire du comité :
Réjean St-Arnaud, 418 694-2227
Site Web: www.formabois.ca

Répondant sectoriel à la CPMT :
Michel Belleau, 514 873-0800, poste 31545

Enjeux du secteur

- Attraction, embauche et rétention de personnes qualifiées.
- Rehaussement des compétences de la main-d'œuvre technique et scientifique.
- Accroissement de la productivité grâce à l'optimisation des procédés et à la modernisation des équipements.

Réalisations de 2015-2016

- Réalisation et diffusion du troisième diagnostic sectoriel de l'industrie.
- Réalisation de la planification stratégique triennale.
- Finalisation des travaux liés à la norme professionnelle relative au métier d'opérateur ou opératrice à transformer le caoutchouc : élaboration du processus de Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) et conception des outils de formation hors production.
- Diffusion et promotion de la formation en ligne, assistée par un formateur virtuel, sur la transformation du caoutchouc.
- Mise à jour de la formation technique sur la transformation du caoutchouc et conception d'un outil informatisé de résolution de problèmes.
- Diffusion d'un programme de formation à l'intention des superviseurs et superviseuses de premier niveau.
- Tenue de deux activités de nature technique et scientifique pour le personnel de haut niveau du secteur, dont l'une dans le cadre du Symposium annuel de l'industrie du caoutchouc.
- Organisation de deux visites d'entreprises aux pratiques d'affaires exemplaires.
- Poursuite de la diffusion du programme de formation à l'intention des mouleurs et mouleuses de six sous-traitants spécialisés en bandes d'étanchéité.
- Poursuite de la mise en œuvre du programme de transfert intergénérationnel des compétences dans 10 entreprises.

- Production de capsules vidéo visant à résoudre certains problèmes que rencontre le personnel affecté à la R et D du secteur.
- Diffusion d'un programme de formation sur la sécurité des machines à l'intention du personnel affecté à l'analyse de risque.
- Mise en œuvre du Diplôme d'études professionnelles (DEP) en conduite et réglage de machines à mouler. Formation visant à qualifier, pour le secteur, des personnes sans emploi des régions de l'Estrie et de la Montérégie. (Projet réalisé en collaboration avec la Commission scolaire des Sommets, l'Université de Sherbrooke, Emploi Compétences et plusieurs entreprises du secteur.)
- Rédaction de bulletins de nouvelles (3) destinés à l'industrie.
- Création, en collaboration avec plusieurs comités sectoriels, d'un gabarit permettant aux entreprises de produire en ligne un manuel de l'employé répondant à leurs besoins.

Perspectives de 2015-2016

- Lancement de la norme professionnelle relative au métier d'opérateur ou opératrice à transformer le caoutchouc et des outils connexes. Mise en œuvre du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) (objectif : 70 opérateurs ou opératrices), de la RCMO (objectif : 25 opérateurs ou opératrices) et de la formation hors production (objectif : 25 participantes ou participants) dans les entreprises du secteur.
- Diffusion de la formation générale en ligne (assistée par un formateur virtuel) sur la transformation du caoutchouc. Formation visant l'acquisition de connaissances élémentaires sur la transformation du caoutchouc et ses différents procédés.
- Diffusion des sept modules composant la formation technique sur la transformation du caoutchouc (objectif : de cinq à sept participantes ou participants par module). Formation avancée pour les ingénieurs ou ingénieures, les chimistes et les employés ou employées désirant obtenir des habiletés dans la résolution de problématiques complexes liées à la transformation du caoutchouc.
- Inscription de la formation technique comme contenu universitaire en collaboration avec l'Université de Sherbrooke : permettre l'obtention de crédits universitaires pour les participantes ou les participants suivant le cours et permettre à des étudiantes ou à des

étudiants d'accéder à du contenu développé dans le cadre de cette formation.

- Déploiement de l'outil informatisé développé dans le cadre de la formation technique : permettre aux entreprises l'accès à cet outil. Vise à fournir aux employées et aux employés du secteur un outil de soutien pour la résolution de problématiques complexes dans la transformation du caoutchouc.
- Tenue de deux activités de nature technique et scientifique pour le personnel de haut niveau du secteur, dont l'une dans le cadre du Symposium annuel de l'industrie du caoutchouc.
- Organisation du Grand Rendez-vous RH en collaboration avec d'autres CSMO.
- Organisation de deux visites d'entreprises aux pratiques d'affaires exemplaires.
- Mise en ligne et promotion des capsules vidéo réalisées (visant à résoudre certains problèmes que rencontre le personnel affecté à la R et D dans le secteur).
- Organisation d'un concours en design industriel sur le thème du caoutchouc, avec une université québécoise.
- Organisation d'une collaboration entre les entreprises du secteur et une université québécoise pour la mise en œuvre de stages (domaine du design industriel).
- Poursuite de la diffusion d'un programme de formation sur la sécurité des machines à l'intention du personnel affecté à l'analyse de risque.
- Organisation d'une formation en maintenance industrielle visant un rehaussement des compétences des employées et des employés occupant un emploi lié à la maintenance.
- Suivi de la deuxième cohorte du DEP en conduite et réglage de machines à mouler. Formation visant à qualifier, pour le secteur, des personnes sans emploi des régions de l'Estrie et de la Montérégie. (Projet réalisé en collaboration avec la Commission scolaire des Sommets, l'Université de Sherbrooke, Emploi Compétences et plusieurs entreprises du secteur.)
- Organisation d'une troisième cohorte pour le DEP en conduite et réglage de machines à mouler.
- Élaboration d'un projet de formation visant à soutenir les entreprises dans l'utilisation de nouveaux outils technologiques.
- Élaboration d'un projet de formation sur les processus de vente et marketing.

- Élaboration d'un projet de formation en analyse et gestion des flux de valeur.

Gestionnaire du comité :

Lucie Bourgault, 450 465-6063, poste 222

Site Web: www.caoutchouc.qc.ca

Répondante sectorielle à la CPMT :

Chantal Bédard, 514 873-0800, poste 48246



Enjeux du secteur

Politique et économie

- Le faible coût du gaz naturel continue de favoriser l'implantation d'entreprises consommatrices en Amérique du Nord, mais peu au Québec.
- Le renversement de la ligne 9 et l'accès à la matière première devraient maintenir les emplois liés au raffinage, à la pétrochimie et aux fournisseurs de services de ces entreprises.
- On a commencé à livrer du gaz naturel liquéfié (GNL) dans le nord du Québec. Tant chez le fournisseur que chez l'utilisateur, l'utilisation du GNL demande une adaptation des connaissances et des compétences des travailleuses et des travailleurs.
- La nouvelle politique énergétique du gouvernement du Québec vise à créer un transfert de l'énergie fossile vers la biomasse et d'autres sources. Cette transition devrait entraîner un transfert des emplois entre les industries.

Réglementation

- Le Système général harmonisé (SIMDUT 2015) est en cours d'implantation dans les entreprises du secteur, ce qui suscite un effort important en formation pour l'industrie.

Main-d'œuvre

- Le personnel de vente disposant des connaissances techniques et scientifiques nécessaires ne suffit pas à la tâche.
- Le vieillissement de la main-d'œuvre demeure une préoccupation pour l'industrie.
- La modification des examens menant à la certification en mécanique de machinerie fixe (MMF) a rendu plus difficile l'obtention de la certification. De plus, on dénote une difficulté à trouver des MMF de chaque classe.

Emplois

- Le nombre d'emplois de l'industrie reste stable, mais on observe plusieurs fluctuations dans les sous-secteurs.
- L'industrie peine toujours à attirer les femmes.

- On constate un taux de chômage élevé à la sortie du Diplôme d'études collégiales (DEC) en procédés industriels. Pourtant, les entreprises indiquent avoir de la difficulté à recruter des opérateurs ou des opératrices.

Réalisations de 2015-2016

- Développement d'une nouvelle offre de formation en gestion.
- Développement et diffusion d'une série de cours visant le personnel et les gestionnaires de laboratoires.
- Analyse préliminaire pour le développement d'une norme pour mélangeur ou mélangeuse.
- Réalisation d'une analyse de besoins auprès des chimistes du Québec.
- Développement et diffusion d'une nouvelle formation en développement durable.
- Mise en ligne de la formation en chimie de base.
- Diffusion de trois formations de 45 heures visant l'aide à la progression des mécaniciens et mécaniciennes de machinerie fixe.
- Lancement d'une nouvelle table permanente de la formation.
- Lancement d'une nouvelle veille législative propre au secteur de la chimie.

Perspectives de 2016-2017

- Participer à la révision des programmes 210.C0 (technique de génie chimique), 210.B0 (techniques de procédés chimiques) et 232.A0 (technologies des pâtes et papiers).
- Développer une nouvelle formation en vente technique.
- Maintenir l'affluence dans nos programmes actuels.
- Réaliser une enquête salariale.
- Analyser les besoins de formation dans les petites et moyennes entreprises (PME).
- Réviser 16 des 32 modules de la formation en ligne pour mécaniciens ou mécaniciennes de machinerie fixe.
- Développer un outil de planification de la formation pour les entreprises.
- Concours vidéo en chimie organisé pour les jeunes.

Gestionnaire du comité :

Guillaume Legendre, 514 251-6302

Site Web: www.coeffiscience.ca

Répondant sectoriel à la CPMT :

Marc-André Moreau, 514 873-0800, poste 41275



Enjeux du secteur

- Le secteur du commerce de détail est un pilier de l'économie québécoise avec des ventes dépassant les 109 milliards de dollars en 2015. Les 19 sous-secteurs représentés par Détail Québec comptent plus de 27 000 établissements qui emploient plus de 322 000 personnes.
- Les ventes en ligne des détaillants québécois représentent 2,3 milliards de dollars et 37 % des établissements s'adonnent au commerce électronique.
- Le commerce de détail est composé d'une forte majorité de petites entreprises : 66 % d'entre elles comptent moins de 10 employés.
- Les 15 à 24 ans représentent 32 % de la main-d'œuvre du secteur.
- Les femmes représentent 53 % de la main-d'œuvre du secteur.
- Le tiers des emplois dans le commerce de détail sont à temps partiel.
- Les trois principaux enjeux du secteur consistent : 1) à assurer une stabilité du personnel; 2) à recruter une main-d'œuvre qui répond aux besoins des détaillants; et 3) à développer les compétences du personnel.
- D'autres enjeux liés aux nouvelles technologies de l'information prennent de plus en plus d'importance, notamment la croissance du commerce électronique et l'utilisation répandue des réseaux sociaux.

Réalisations de 2015-2016

Détail Québec a produit le Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre du commerce de détail 2016-2019.

- Avec la participation de 1 000 employeurs, travailleuses ou travailleurs et expertes ou experts du numérique (sondage téléphonique, sondage Web et groupes de discussion).
- L'étude couvre quatre thématiques : recrutement, formation en entreprise,

mobilisation des employées et employés et utilisation du numérique (commerce électronique et réseaux sociaux).

- Création de fiches statistiques sous-sectorielles (19) et régionales (17) et d'un microsite Web pour diffuser les résultats.

Détail Québec a contribué au développement des compétences de 1 493 travailleuses ou travailleurs du commerce de détail.

- Diffusion de 20 ateliers de formation sur des sujets variés offerts à 333 travailleuses ou travailleurs de 106 établissements répartis dans 15 régions administratives (2 498 heures de formation en salle).
- Diffusion des 4 formations en ligne : 1 160 travailleuses ou travailleurs formés (1 315 heures de formation en ligne) à l'œuvre dans 173 établissements.
- Élaboration d'un nouvel atelier de formation propre au métier de caissier ou caissière.

Détail Québec a poursuivi l'implantation de la démarche d'évaluation et de reconnaissance des compétences « Mes compétences, mon avenir » (MCMA).

- Inscription de 313 travailleuses ou travailleurs à la démarche MCMA : 202 conseillers-vendeurs ou conseillères-vendeuses et 111 superviseurs ou superviseuses de premier niveau. Les participantes et les participants provenaient de 51 entreprises et de 15 régions administratives distinctes.
- Proposition d'une refonte partielle du processus d'évaluation et de reconnaissance.
- Implantation de la démarche MCMA chez les détaillants de Rouyn-Noranda en collaboration avec les partenaires du milieu socioéconomique : Centre local de développement (CLD), Société d'aide au développement des collectivités (SADC), Centre local d'emploi (CLE) et Chambre de commerce.

Détail Québec a consulté les employeurs de son secteur.

- Organisation de trois activités de consultation auxquelles 148 détaillants ont participé afin d'exprimer leurs besoins et de définir leurs défis en gestion des ressources humaines (GRH) (régions visées : Montréal, Montérégie et Capitale-Nationale).

Détail Québec a établi des partenariats d'importance.

- Collaboration dans les projets de stages rémunérés du Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE) et du Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO) dans le secteur du commerce de détail.
- Organisation d'un comité de travail avec les détaillants de la mode.
- Intégration au Consortium des collèges pour la mise à jour de l'Attestation d'études collégiales (AEC) en gestion de commerce.
- Association avec HortiCompétences pour la diffusion de formations propres aux jardineries.
- Organisation d'un comité de travail sur les ressources humaines avec les détaillants membres du Conseil québécois du commerce de détail.
- Collaboration active avec le réseau de l'éducation : centres de formation professionnelle, cégeps et universités.
- Participation importante au Comité 45 ans et plus.

Détail Québec a élaboré de nouveaux outils de GRH pour répondre aux besoins des détaillants.

- Élaboration de trois nouveaux outils de GRH à partir de demandes exprimées par les détaillants : 1) un modèle de manuel des employés; 2) un modèle de politique d'utilisation des réseaux sociaux; et 3) un plan de gestion de la relève.
- Publication gratuite de 838 offres d'emploi à la grandeur du Québec sur le babillard d'emploi de Détail Québec.

Détail Québec a informé les employeurs du commerce de détail.

- Publication du bulletin trimestriel La Vitrine, distribué à 6 000 détaillants et dans 30 centres commerciaux répartis partout au Québec.
- Activité sur le site detailquebec.com : le site a été visité 147 905 fois et a fait l'objet de 105 477 téléchargements d'outils de GRH et de documents divers.
- Envoi de 10 bulletins électroniques à plus de 2 662 abonnés et communauté virtuelle en pleine croissance : Facebook, Twitter et LinkedIn.

Perspectives de 2016-2017

- Poursuite de la planification stratégique triennale 2016-2019.
- Promotion des résultats du nouveau diagnostic sectoriel.
- Poursuite de la promotion et de l'implantation de la démarche MCMA destinée aux conseillers-vendeurs et conseillères-vendeuses et aux superviseurs et superviseuses de premier niveau (objectif : 500 inscriptions).
- Tenue de 20 ateliers de formation d'une journée sur des sujets divers (objectif : 240 travailleuses et travailleurs et 75 entreprises participantes).
- Mise à jour et bonification de deux ateliers de formation : « Prévention des pertes » et « Fidélisation du personnel ».
- Poursuite de la diffusion des formations en ligne de Détail Québec (objectif : 500 utilisatrices ou utilisateurs).
- Poursuite de la collaboration dans les projets de stages rémunérés du RQuODE et du RSSMO.
- Élaboration d'une enquête de rémunération propre au commerce de détail.
- Conception de trois outils de GRH qui tiennent compte des besoins exprimés par les détaillants.
- Organisation de deux consultations de détaillants sur des thématiques de GRH.
- Présidence du comité des RH du Conseil québécois du commerce de détail.
- Préparation de la refonte du site Web de Détail Québec avec un comité de travail.
- Publication de quatre numéros du bulletin trimestriel La Vitrine s'adressant à l'ensemble des gestionnaires du commerce de détail.
- Poursuite de la promotion du secteur, des formations et des carrières auprès des clientèles cibles.
- Accroissement de la présence de Détail Québec sur les principaux réseaux sociaux.

Gestionnaire du comité :

Patricia Lapierre, 514 393-0222, poste 205

Site Web: www.detailquebec.com

Répondante sectorielle à la CPMT :

Roselyne Mc Innes, 514 873-0800, poste 48526

Enjeux du secteur

- Le secteur du commerce de détail et de gros en alimentation occupe une place névralgique au Québec. L'éventail des activités du commerce de l'alimentation génère des revenus de plus de 21,404 milliards de dollars par année et procure de l'emploi à 155 400 personnes.
- Les commerces de détail et de gros en alimentation ont de nombreux défis à relever. D'une part, la concentration des entreprises du secteur et l'arrivée de réseaux alternatifs créent une pression sur la marge bénéficiaire des entreprises, tout en contribuant à augmenter la concurrence. D'autre part, l'accès à une main-d'œuvre disponible et qualifiée représente, de plus en plus, un enjeu de taille.
- Quatre enjeux ont été jugés prioritaires par les partenaires : la rétention de la main-d'œuvre, la valorisation des emplois, l'attraction de la main-d'œuvre et le développement des compétences dans les métiers spécialisés du secteur.

Réalisations de 2015-2016

Développement et reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

- Lancement dans le réseau d'Emploi-Québec de deux nouvelles normes professionnelles et des outils connexes au Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) : boulanger et boulangère, pâtissier et pâtissière.
- Finalisation du plan de promotion des PAMT/ORC (outils de reconnaissance des compétences) par la réalisation de deux petits déjeuners-conférences et la mise à jour de la section PAMT du site Internet (quatre métiers : boucher et bouchère de détail, poissonnier et poissonnière, boulanger et boulangère, pâtissier et pâtissière).
- Promotion et amélioration continue des huit formations en ligne destinées aux commis de marchés d'alimentation. Placement publicitaire et promotion directe dans des congrès et des colloques.
- Adaptation et offre de la formation en ligne « Limitez vos pertes ».

- Adaptation graphique à l'image du secteur du commerce de l'alimentation de la formation en ligne « Nous cartons ».
- Adaptation et diffusion d'une formation en présentiel de deux jours pour les gestionnaires de premier niveau, donnée par le Cégep Marie-Victorin.
- Analyse des besoins d'une formation en ligne sur la vente de bières de microbrasserie.

Gestion des ressources humaines

- Adaptation et mise en ligne de 12 outils du Conseil canadien des ressources humaines du secteur culturel (CCRHSC).
- Production et diffusion d'un manuel interactif de l'employé développé avec la collaboration de huit autres CSMO.
- Envoi de communiqués d'information : bulletin de veille en ressources humaines (RH).
- Offre d'un soutien en gestion des ressources humaines avec les outils disponibles au www.csmoca.org.

Information sur le marché du travail

- Finalisation et mise en ligne du diagnostic sectoriel et des fiches régionales.
- Finalisation de l'étude sous-sectorielle pour le métier de poissonnier ou poissonnière.
- Promotion du site Internet tabouffe.com destiné aux élèves du premier cycle du secondaire.
- Diffusion de la version de poche du jeu « La relève d'Henri » destiné aux élèves de 3e, 4e et 5e secondaire via notre site Web.
- Mise en ligne d'un microsite Web destiné au secteur des dépanneurs.
- Production du bulletin d'information La Circulaire tiré à 6 000 exemplaires destinés aux commerces d'alimentation.
- Production du bulletin d'information Le Quartier tiré à 1 500 exemplaires destinés aux dépanneurs.
- Promotion du secteur par l'entremise de présentations dans les centres de formation, les organismes en employabilité et lors de congrès et d'activités ciblées.
- Réalisation et mise en vente d'un programme d'adhésion.

Perspectives de 2016-2017

- Organisation de petits déjeuners-conférences pour la promotion des PAMT.

- Projet pilote de promotion de la Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) pour le métier de boucher et bouchère de détail.
- Analyse de profession du métier de poissonnier et poissonnière.
- Refonte complète de la formation en ligne relative aux fruits et légumes.
- Conception d'une formation en ligne sur la vente de produits de microbrasserie.
- Mise à jour de la formation en ligne « Nous cartons » pour l'adapter à la Loi visant à renforcer la lutte contre le tabagisme.
- Diffusion de la formation présentielle de deux jours « Gérant performant ».
- Diffusion du manuel interactif de l'employé.
- Conception d'un outil de diagnostic pour les RH en ligne.
- Mise à jour du coffret de gestion des ressources humaines (GRH) et analyse de nouveaux besoins en RH.
- Étude de besoins pour les marchés publics.
- Élaboration d'un plan de commandites permettant aux entreprises du secteur de participer à la production et à la diffusion d'outils d'information des métiers dans les établissements scolaires.
- Rédaction et production d'un outil de promotion des métiers.
- Conception d'un plan de communication.
- Diffusion et nouvelles adhésions au CSMOCA.
- Mise à jour en continu de notre site Web.
- Maintien des efforts de promotion et de diffusion des outils du Comité par Le Quartier, La Circulaire, la veille sectorielle, le document corporatif du CSMOCA et une section particulière du site Web.
- Participation à différents congrès et présentations dans les écoles.

Gestionnaire du comité :
Laurence Zert, 514 499-1598
*Site Web : **www.csmoca.org***

Répondante sectorielle à la CPMT :
Monique Deslauriers, 514 873-0800, poste 38343



Enjeux du secteur

- Un des défis majeurs du secteur est le recrutement d'une main-d'œuvre compétente. Les entreprises recherchent du personnel ayant des connaissances techniques et informatiques ainsi que de bonnes capacités d'apprentissage, donc des personnes aptes à intégrer les changements.
- Le manque de main-d'œuvre qualifiée est un autre défi de taille. Le nombre de personnes diplômées en provenance des programmes de formation scolaire du secteur est faible et le nombre d'inscriptions aux programmes liés à l'imprimerie tend à diminuer. La demande semble dépasser l'offre, ce qui inquiète les entreprises, d'une part en ce qui a trait au recrutement et, d'autre part, quant au maintien d'un niveau de connaissances dans le secteur. Les programmes d'études nécessitent une revalorisation.
- Les principaux freins à la formation en entreprise sont le manque de temps pour donner cette formation et les coûts liés à ce type de démarche.
- Les entreprises sont préoccupées par la relève de leur personnel clé dans le secteur.
- La concurrence québécoise et canadienne demeure un enjeu important. Dans un monde dominé par la compétitivité, la recherche constante de rentabilité, la rapidité d'exécution et la livraison à temps sont des défis quotidiens. Par conséquent, les entreprises doivent s'atteler à l'organisation du travail, à la redéfinition de leurs processus et à la restructuration des postes et des métiers.
- On observe une préoccupation des entreprises à l'égard de la concurrence internationale.
- On note un manque d'outils de gestion des ressources humaines dans un grand nombre d'entreprises.
- On assiste à une croissance de l'industrie québécoise de l'emballage.

Selon l'étude en cours sur l'état de l'industrie de l'imprimé au Québec :

- la moitié des imprimeurs québécois sondés affirment que leur modèle d'affaires a évolué

au cours des 5 dernières années. Voici les 5 principaux facteurs de changement relevés : élargissement de l'offre de services et de la gamme de produits; évolution de plus en plus marquée vers l'impression numérique; adaptations aux demandes des clients (personnalisation); plus grande place d'Internet dans l'industrie de l'imprimé (publicités, technologies); offre de services connexes et complémentaires;

- plus de la moitié des imprimeurs sondés ont l'intention d'investir dans des technologies au cours des prochaines années;
- les entreprises ont connu une hausse de 7 % de leurs ventes totales de 2012 à 2013. Elles prévoyaient une hausse de 9 % de leurs ventes de 2013 à 2014;
- les imprimeurs ont été invités à donner leur opinion sur les principaux défis et enjeux qu'ils entrevoient pour les prochaines années. Ces derniers ont trait à l'investissement dans de nouvelles technologies et à l'intégration du numérique, à la diversification de l'offre de service, à l'augmentation ou à la consolidation des parts de marché, à la satisfaction de la clientèle, à la main-d'œuvre qualifiée, à la gestion de l'entreprise et des coûts de production et à l'augmentation de la productivité;
- près de la moitié (49 %) des entreprises du secteur vendent hors Québec, ce qui représente en moyenne 16 % de leur chiffre d'affaires. Selon les perspectives économiques de l'hiver 2015 de la Banque Nationale, les exportateurs ne profiteront pas seulement de la dépréciation du dollar canadien, mais aussi du coup de pouce que donne cette dévalorisation monétaire à notre principal partenaire commercial, les États-Unis. C'est pour cette raison que le CSMOCGQ croit que les exportateurs pourront vendre leurs biens et leurs services aux États-Unis plus facilement, c'est-à-dire à meilleur prix.

Réalisations de 2015-2016

- Diffusion de 35 formations réparties sur 75 jours, par l'entremise de Graficom Formation.
- Réalisation de 3 formations de formateur ou formatrice
- Développement des outils du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et de la Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) pour le métier

d'estimateur ou estimatrice en communications graphiques du secteur.

- Poursuite de la promotion des PAMT et de la RCMO :
 - Évènement promotionnel dans la région de Québec avec 70 participants de l'industrie, portant sur les normes professionnelles et la reconnaissance des compétences dans le secteur des communications graphiques;
 - 125 visites d'entreprises;
 - 605 entreprises contactées;
 - Production et diffusion de différents outils promotionnels.
- Mise à jour de la page emploi de notre site afin de la rendre pratique et fonctionnelle.
- Mise à jour et distribution du Guide de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre.
- Création d'un manuel interactif de l'employé, en collaboration avec d'autres CSMO.
- Participation à des journées de promotion de la relève.
- Publication de 2 numéros de la revue Infolio.
- Participation à l'étude de pertinence multisectorielle pour les superviseurs-contremaîtres et superviseuses-contremaîtres.
- Réalisation de projets de transfert intergénérationnel (6 entreprises — 18 métiers).
- Présentation des outils et des services du CSMOCGQ aux directions régionales d'Emploi-Québec.
- Réalisation de 4 projets de mobilités de la main-d'œuvre.

spécialement pour le métier d'estimateur ou estimatrice en communications graphiques.

- Produire 10 fiches d'autoévaluation pour les métiers du secteur.
- Réalisation d'un guide d'implantation des PAMT.
- Rédaction et publication d'articles portant sur la formation en entreprise.
- Diffusion du bulletin d'information du secteur Infolio.

Gestionnaire du comité :

Christian Gendron, 514 387-0788

Site Web : www.communicationsgraphiques.org

Répondante sectorielle à la CPMT :

Monique Deslauriers, 514 873-0800, poste 38343

Perspectives de 2016-2017

- Réalisation du projet « Objectif carrière », visant à intégrer des finissants au marché du travail (Service Canada).
- Démarrage du projet « Connexion compétences », s'il est accepté.
- Diffusion de 2 formations pour formateurs ou formatrices.
- Diffusion de 2 formations pour apprenti-pressier ou apprentie-pressière en flexographie.
- Réalisation d'un diagnostic sectoriel de main-d'œuvre.
- Réalisation d'une étude salariale.
- Mise en place d'une vigie sectorielle.
- Poursuite de la promotion des PAMT et de la RCMO pour les métiers du secteur et plus

Enjeux du secteur

- Nécessité de soutenir la gestion et la transition de carrière dans un secteur caractérisé par la prépondérance du travail autonome et le développement par projets (cycles de production, cycles d'intermittence). Proportion presque 3 fois plus élevée de travailleuses et de travailleurs autonomes (30,9 %) que dans l'ensemble de la population active du Québec (10,7 %), et proportion particulièrement élevée dans les sous-secteurs des arts visuels (77 %) et de la musique (62 %).
- Grand nombre de travailleuses et de travailleurs culturels se trouvant dans une situation économique précaire parce que le travail est cyclique (projets). Taux de personnes salariées à temps plein en régression, fluctuation fréquente de plus de 50 % du revenu d'une année à l'autre et filet de sécurité sociale très limité.
- Intégration laborieuse de la relève liée à la maîtrise progressive de l'exercice artistique vers l'excellence. Nécessité d'avoir accès à des locaux, à de l'équipement et au soutien d'équipes pour la mise à l'essai de projets ou de productions.
- Accès difficile aux bourses des bailleurs de fonds concernés par l'aide publique aux arts et à la culture.
- Poursuite du modèle de coordination de la formation continue en culture qui se distingue du modèle de planification employeur-employé.
- Recherche de nouveaux modèles d'affaires suscités par l'ère numérique.
- Préparation des dirigeants et des dirigeantes à leur succession à la tête de plusieurs organismes à but non lucratif (OBNL) et au transfert de propriété des entreprises.

Réalisations de 2015-2016

- Coordination de la formation continue dans une trentaine d'associations couvrant

15 régions, en livrant la Mesure de formation (MFOR), volet employeur, d'Emploi-Québec.

- Soutien professionnel et méthodologique aux coordonnatrices et aux coordonnateurs de formation grâce à la communauté de pratique, le portail www.lefilon.qc.ca, et activité annuelle de perfectionnement.
- Formation de formatrices et de formateurs avec la boîte à outils du Centre de recherche appliquée en instrumentation de l'enseignement (CRAIE) : « Bien encadrer nos experts à titre de formateurs ».
- Stratégie de diffusion du diagnostic sous-sectoriel incluant l'étude de besoins pour toute la chaîne du théâtre et le plan triennal de formation.
- Promotion et valorisation des résultats de la formation en gestion de carrière à distance avec le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) (3e année achevée).
- Métier de libraire : promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et de la Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO), formation de compagnes et de compagnons, autoformation de gestionnaires sur la trousse d'accueil et autoformation de compagnes et de compagnons (www.pamt.libraire).
- Suivi des résultats des Services de transition de carrière avec 2 organismes d'employabilité pour 200 clientes et clients.
- Adaptation du Petit guide rouge pour les CA des centres d'artistes autogérés pour le Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec (RCAAQ).
- Poursuite et finalisation des programmes d'autoformation liés à 3 chartes de compétences pour le milieu de la danse : gestionnaire culturel, chorégraphe, répétiteur ou répétitrice en danse (Regroupement québécois de la danse 2014-2016).
- Promotion continue du programme de « Mentorat culturel » avec la Chaire de gestion des arts de HEC Montréal (2013-2016).
- Participation aux travaux du Conseil sectoriel canadien.
- Supervision du stage de l'Institut national de la recherche scientifique (INRS) : « L'Adéquation formation-emploi : un défi singulier pour l'emploi atypique ».
- Tenue d'un forum sectoriel-régional pour la prochaine planification stratégique 2016-2019 : « Le défi de l'Adéquation formation-emploi dans un marché d'emploi atypique ».

- Présentation de ce résultat de stage à l'Observatoire compétences-emplois (conférence captée et vidéo sur le site www.oce.uqam.ca).
- Obtention de l'attestation Gouvernance stratégique® par la firme OSBL plus.

Perspectives de 2016-2017

- Adoption de la planification stratégique 2016-2019.
- Coordination de la formation continue dans une trentaine d'associations couvrant 15 régions, en livrant la Mesure de formation, volet employeur, d'Emploi-Québec.
- Soutien professionnel et méthodologique aux coordonnatrices et aux coordonnateurs de la formation grâce à la communauté de pratique, le portail www.lefilon.qc.ca, et une activité annuelle de perfectionnement.
- Formation de formatrices et de formateurs avec la boîte à outils du Centre de recherche appliquée en instrumentation de l'enseignement : « Bien encadrer nos experts à titre de formateurs ».
- À titre de mandataire de la mesure « Financement des compétences numériques » du Plan culturel numérique du Québec (PCNQ) du ministère de la Culture et des Communications (MCC) : appel de projets et appui à 4 réalisations : Union des écrivaines et écrivains du Québec (UNEQ), Société des musées du Québec (SMQ), Centre régional de la culture (CRC) du Centre-du-Québec et Société professionnelle des auteurs et compositeurs du Québec (SPACQ).
- Étude d'impact du programme de formation des éditeurs musicaux (APEM).
- Étude d'impact du programme d'accompagnement (coaching) des centres d'artistes en arts visuels (RCAAQ).
- Métier de libraire : promotion de la norme professionnelle et de ses programmes (PAMT, RCMO, autoformation des compagnes et des compagnons, trousse d'accueil des nouvelles employées et des nouveaux employés), inauguration du Prix d'excellence annuel ciblant les libraires certifiés.
- Travaux relatifs à la suspension des programmes liés à la norme professionnelle pour le métier d'éclairagiste de plateau (stratégie d'apprentissage hors PAMT et RCMO).
- Suivi des résultats des services de transition de carrière pour l'île de Montréal. Promotion

dans d'autres régions : expérience pilote dans la région de la Capitale-Nationale avec l'organisme l'Atelier de préparation à l'emploi (APE).

- Appui du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) à l'analyse macrosectorielle des besoins de formation de la SMQ en éducation muséale, action culturelle et médiation.
- Élaboration du dictionnaire de compétences en muséologie en 2016-2018 (SMQ) en complément de l'analyse macrosectorielle du FDRCMO relativement aux besoins de formation en éducation muséale, action culturelle et médiation.
- Étude des besoins de formation des équipes-écoles en danse (contexte loisir) : danse classique, danse contemporaine, danse jazz, danse créative, danse urbaine, danse internationale et danse traditionnelle (Réseau d'enseignement de la danse [RED], Conseil québécois du patrimoine vivant, Danse traditionnelle Québec).
- Appui du FDRCMO à un programme de perfectionnement professionnel selon la Charte de compétences — Diffuseur de spectacles (RIDEAU).
- Participation à la promotion du projet de formation en médiation culturelle du Cégep de Saint-Laurent : recrutement de la première cohorte en mars 2016.
- Promotion continue du programme de « Mentorat culturel » de la Chaire de gestion des arts de HEC Montréal (2013-2016).
- Promotion continue de l'offre de formation en gestion de carrière à distance avec tutorat.

Gestionnaire du comité :
Louise Boucher, 514 499-3456
Site Web: www.cqrhc.com

Répondante sectorielle à la CPMT :
Carole Soulières, 514 873-0800, poste 48216

Enjeux du secteur

- La complexité du secteur d'emploi, qui regroupe 27 sous-secteurs comptant plus de 214 000 employées ou employés répartis dans 14 500 entreprises ou organisations (organismes à but non lucratif [OBNL] ou coopératives) et plus de 200 métiers et professions.
- Le défi de la relève. En effet, 44 % des gestionnaires se disent préoccupés par la question de la relève. Selon les gestionnaires du secteur d'emploi, la vague de départs (retraites, changement d'organisation ou de secteur, etc.) la plus importante prévue par les gestionnaires, au moment de l'enquête nationale du CSMO-ESAC (2015) se produira en 2017 et 2018.
- La rétention (fidélisation) en emploi, l'attraction d'une main-d'œuvre diversifiée et le transfert des connaissances.
- Les conditions de travail.
- La poursuite de l'amélioration de la connaissance du secteur sur lequel il existe peu de données statistiques.
- Le développement de la culture de formation.
- La formation continue des gestionnaires du secteur.
- L'importance de poursuivre l'implantation de programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et la Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO), en particulier pour le métier de préposé ou préposée en aide à domicile ou pour d'autres métiers pertinents pour le secteur : cuisinier ou cuisinière, superviseur ou superviseuse de premier niveau, conseiller-vendeur ou conseillère-vendeuse, etc.
- L'importance de contribuer, dans le secteur de l'aide à domicile, au projet majeur de formation de 4 500 préposés ou préposées en aide à domicile, en aide à la vie quotidienne (AVQ) ou en services d'assistance à la personne dans les 5 prochaines années.
- Le développement de l'intervention du CSMO-ESAC, en partenariat avec les acteurs régionaux, sur la formation et l'accompagnement des gestionnaires.

Réalisations de 2015-2016

- Secteur de l'aide à domicile :
 - Formation d'un plus grand nombre de compagnes et de compagnons dans le cadre du PAMT relatif au métier de préposé ou préposée en aide à domicile. Près de 1 300 (1 296 précisément) préposés et préposées ont été certifiés depuis le début de l'implantation, dont 262 cette année;
- Participation au développement majeur quant à l'élaboration d'une formation pour les préposés et préposées en aide à domicile (4 500 à former en 5 ans), en AVQ ou en services d'assistance à la personne. Participation au comité interministériel. Formation en gestion financière (portant sur les boîtes à outils en gestion financière créées il y a 3 ans) : lancement de 4 modules de formation en gestion financière (pour 24 heures de formation en présentiel); production d'une analyse préliminaire pour la faisabilité d'un projet de formation à distance incluant un spectre des coûts.
- Poursuite du projet sur la relève chez les jeunes, en collaboration avec la Conférence régionale des élus de Montréal, le Comité d'économie sociale de Montréal et le Forum jeunesse de l'île de Montréal. Projet similaire en partenariat avec le Forum jeunesse de Longueuil, la Corporation de développement communautaire de Longueuil, le Pôle d'économie sociale de Longueuil et le Cégep Édouard-Montpetit. Production de fiches métiers et d'un dépliant sur les métiers en demande dans le secteur. Poursuite du travail sur la relève à l'échelle du Québec (touchant l'ensemble des clientèles). Information des professionnels de l'employabilité, mais aussi formation des gestionnaires sur le marketing des ressources humaines (RH).
- Promotion du PAMT cuisinier ou cuisinière, de la RCMO conseiller-vendeur ou conseillère-vendeuse et superviseur ou superviseuse de premier niveau auprès des entreprises et organismes.
- Offre de 5 formations ou accompagnements sur le transfert des connaissances à des gestionnaires du secteur dans 3 régions du Québec.
- Réalisation de la troisième édition de l'enquête provinciale « Les Repères », enquête portant sur le profil des organisations du secteur et de leur main-d'œuvre. Sortie prévue en 2016.

- Vente et promotion de toutes les boîtes à outils du CSMO-ESAC. Révision de la boîte à outils sur la gouvernance démocratique.
- Promotion et diffusion de plusieurs outils contribuant au développement de la main-d'œuvre (www.csmoesac.qc.ca).
- Travail étroit avec les 2 mutuelles (petite enfance-entreprises d'insertion) de formation dans le secteur d'emploi.
- Projet de soutien et d'accompagnement de la formation des gestionnaires en région : poursuite de la concertation avec les pôles régionaux d'économie sociale et les représentantes et les représentants du secteur communautaire de 5 régions : Mauricie, Centre-du-Québec, Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches et Abitibi-Témiscamingue. Formation de formatrices et de formateurs offerte dans les 5 régions. Plus de 30 formations offertes aux gestionnaires, réalisées par les partenaires régionaux. Évaluation du projet en cours.
- Réponses à des demandes de données précises issues de l'enquête provinciale du CSMO-ESAC « Les Repères » sur le profil du secteur et de la main-d'œuvre. Présentations nombreuses et diversifiées sur les données statistiques, la main-d'œuvre du secteur et les outils et produits du CSMO-ESAC.
- Finalisation de la refonte de la boîte à outils en gouvernance démocratique.
- Mise à jour et promotion du bottin régionalisé des formations en ligne sur www.csmoesac.qc.ca.
- Important travail sur les médias sociaux, notamment pour la diffusion d'offres d'emploi et l'augmentation adhérents sur Facebook, LinkedIn et Twitter.
- Participation au Comité consultatif des Premières Nations et des Inuits sur le marché du travail.
- Soutien aux gestionnaires relativement à l'attraction de la main-d'œuvre. Réalisation et lancement de la nouvelle enquête nationale « Les Repères », panorama du secteur d'emploi de l'économie sociale et de l'action communautaire (diagnostic sectoriel). Les résultats finaux seront disponibles à l'automne 2016 et feront l'objet de promotions.
- Projet de soutien et d'accompagnement de la formation en région : soutien aux partenaires et aux formatrices et formateurs régionaux (organisation d'un séminaire et accompagnement soutenu). Évaluation des retombées du projet en cours (partenariat, développement de compétences, structuration de la formation, etc.). Diffusion des résultats à venir (webinaires). Lancement de la boîte à outils en gouvernance démocratique, promotion et vente de toutes les boîtes à outils.
- Poursuite du travail d'implantation de PAMT dans le secteur (en particulier pour le métier de préposé ou préposée en aide à domicile).
- Poursuite de la participation au comité de travail sur la formation en AVQ ou en services d'assistance à la personne avec les 3 regroupements d'entreprises d'économie sociale en aide à domicile et les autres partenaires.
- Poursuite de l'accompagnement des 2 mutuelles de formation actives dans le secteur.
- Poursuite des activités habituelles de communication (dont un nouveau blogue).
- Déploiement des modules de formation à partir des boîtes à outils en gestion financière et promotion chez les gestionnaires et dans les grands réseaux du secteur.
- Poursuite de l'offre de formation aux gestionnaires sur le transfert des connaissances.
- Participation au Comité consultatif des Premières Nations et des Inuits sur le marché du travail.
- Réflexion sur les formations de types virtuelles (travail en partenariat).

Perspectives de 2016-2017

- Poursuite de la campagne d'attraction de la relève à l'échelle du Québec : jeunes, personnes de 50 ans et plus, personnes immigrantes et personnes handicapées. Participation aux activités universitaires (HEC, salons de l'emploi, etc.).
- Promotion des données d'emploi et des métiers en demande visant les conseillers et les conseillères d'orientation et en emploi du Québec.

Gestionnaire du comité :
Céline Charpentier, 514 259-7714, poste 22
Site Web: www.csmoesac.qc.ca/

Répondante sectorielle à la CPMT :
Chantal Bédard, 514 873-0800, poste 48246

Enjeux du secteur

L'industrie de l'environnement connaît actuellement une croissance importante en raison, notamment, des lois et des règlements en matière d'environnement qui sont omniprésents et en constante évolution. Le secteur de l'environnement est aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Les besoins de qualification et de formation de la main-d'œuvre ainsi que la promotion des métiers de l'environnement sont les principaux enjeux priorités par EnviroCompétences pour répondre aux besoins de l'industrie.

Selon les entreprises rencontrées individuellement ou en groupes de discussion, les principales difficultés en matière de gestion des ressources humaines (GRH) sont :

- l'attraction de la main-d'œuvre dans le secteur de l'environnement;
- l'attraction et la rareté de la main-d'œuvre qualifiée en région;
- La rétention de la main-d'œuvre qualifiée;
- la qualification des jeunes diplômés et diplômées;
- le manque de candidats et de candidates qualifiés;
- les différences de valeurs entre la génération Y et les générations précédentes;
- la rapidité des changements légaux, réglementaires et technologiques;
- le transfert des connaissances et des compétences.

Le secteur et son environnement

- L'évolution constante de la réglementation : le cadre réglementaire de l'industrie de l'environnement évolue rapidement et les entreprises du secteur se doivent d'être constamment au fait des changements qui surviennent à cet égard. La méconnaissance des diplômés et diplômées en ce qui a trait aux lois et aux règlements en environnement constitue l'élément d'insatisfaction le plus important chez les entreprises sondées.
- Les grandes tendances émergentes : Plusieurs grandes tendances sont observées sur le plan de l'évolution des marchés et des produits au sein de la filière environnementale.

Ces tendances permettront à de nouvelles entreprises de voir le jour et de créer de nouveaux emplois : les technologies propres, les énergies renouvelables (énergie éolienne, biomasse, géothermie) l'efficacité énergétique, le développement durable et autres.

- Les changements technologiques : Au chapitre de la technologie, de nombreux changements peuvent toucher une entreprise du secteur de l'environnement et son évolution, et ce, tant sur le plan de la production ou de la fabrication (par exemple, par l'introduction de nouveaux procédés ou de nouvelles machines) que sur le plan de la gestion (par exemple, les changements dans les processus informatiques de gestion et de l'approvisionnement). La tendance est forte et incontournable. Les entreprises du secteur de l'environnement n'ont d'autre choix que de prendre le virage technologique afin de rester concurrentielles.

Réalisations de 2015-2016

- Tenue de diverses activités de promotion des carrières et des métiers en environnement (participation à des salons et à des événements, conférences, articles de journaux, etc.).
- Poursuite des activités de promotion des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et des normes professionnelles.
- Étude de pertinence « Manœuvre en assainissement décentralisé ».
- Diffusion de la formation sur l'identification et la gestion des hauts potentiels (15 participantes ou participants).
- Formation et accompagnement (coaching) de compagnons et compagnes (20 compagnons ou compagnes).
- Diffusion de la formation en écoconduite (38 participantes ou participants).
- Diffusion de la formation sur les halocarbures (213 participantes ou participants).
- Diffusion de la formation en gestion de projets simplifiée (61 participantes ou participants).
- Diffusion d'une formation en économie circulaire (9 participantes ou participants).
- Diffusion d'une formation avancée en réfrigération; 4 ateliers (64 participantes ou participants).
- Conception de cinq formations synchrones et de cinq formations présentielle en

échantillonnage de l'eau potable, de l'eau de surface, de l'eau souterraine, des eaux usées et des sols.

- Tournée des directions régionales d'Emploi-Québec : Nord-du-Québec.
- Participation du Comité à 19 expositions et 9 colloques.
- Mise à jour des répertoires des formations en environnement au Québec.
- Enquête sur les pratiques en formation (deux sous-secteurs).
- Tenue de deux groupes de discussion sur les enjeux des ressources humaines (RH) et du développement des compétences.
- Présentation du Rapport sur la définition des emplois verts.
- Remise de deux prix Cœur vert dans le cadre du Gala EnviroLys et de la Cérémonie des Distinctions dans le cadre du Salon des technologies environnementales du Québec (STEQ) de Réseau Environnement.
- Une rencontre du comité intersectoriel.
- Trois conférences données à l'Ordre des ingénieurs du Québec et sept conférences données dans divers événements (7).
- Début du diagnostic industriel et de main-d'œuvre de l'environnement.
- Obtention de la certification Écoresponsablemc du Conseil des industries durables.
- Partenaire de la Fondation québécoise en environnement (FQE) pour la tournée des écoles sur la biométhanisation.

Perspectives de 2016-2017

- Tenue de diverses activités de promotion des carrières et des métiers en environnement.
- Tournée des expositions.
- Poursuite des activités de promotion de la norme professionnelle et du PAMT pour technicien ou technicienne en restauration après sinistre et compagnon ou compagne.
- Poursuite du diagnostic industriel et de main-d'œuvre de l'environnement, y compris le profil de la conciergerie.
- Conception et diffusion d'une formation en décontamination microbienne.
- Diffusion des formations en échantillonnage (10 formations présentiels et 10 formations synchrones).
- Diffusion d'une formation en économie circulaire.

- Conception et diffusion de la formation « Approche relationnelle avec les sinistrés ».
- Diffusion de la formation sur l'identification des hauts potentiels.
- Diffusion de la formation (Web) sur les halocarbures.
- Diffusion de la formation « Sensibilisation aux halocarbures ».
- Poursuite de la formation des compagnons et des compagnes.
- Diffusion de la formation en gestion de projets simplifiée.
- Enquête de rémunération.
- Enquête sur les pratiques en gestion des ressources humaines.
- Diffusion de la formation « Formation de formateurs ».
- Une rencontre du comité adéquation emploi-formation.
- Rencontres (2) du Comité intersectoriel de l'environnement et du développement durable (12 CSMO impliqués).
- Étude de pertinence pour préposé ou préposée à l'entretien ménager.
- Diffusion d'une formation sur la communication en situation de crise.
- Diffusion de la formation en gestion des ressources humaines.
- Cahier spécial sur l'utilisation des outils favorisant le transfert des connaissances.
- Remise des prix Cœur vert (2).
- Réalisation et diffusion de trois capsules vidéo en collaboration avec Emploi Nexus sur l'intégration des personnes immigrantes.
- Production de 10 fiches de métier relativement aux types de postes les plus recherchés.
- Mise à jour et diffusion de trois répertoires de formations en environnement.
- Animation d'un atelier de formation à l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (ORHRI).
- Conception et diffusion de cahiers spéciaux sur la gestion des ressources humaines.
- Grands déjeuners RH.

Gestionnaire du comité :

*Dominique Dodier, 514 384-4999, poste 25
Site Web: www.envirocompetences.org*

Répondante sectorielle à la CPMT :

Chantal Bédard, 514 873-0800, poste 48246

Enjeux du secteur

- Le secteur est composé principalement de petites et moyennes entreprises (PME) : près de 85 % des entreprises comptent moins de 50 employées ou employés.
- La transmission du savoir-faire industriel est au cœur des préoccupations de l'industrie. Le secteur compte majoritairement des métiers spécialisés. La productivité dépend donc davantage du savoir-faire de la main-d'œuvre que de la performance des machines.
- L'accroissement de la productivité par l'utilisation accrue des nouvelles technologies et par le développement d'une culture de l'amélioration continue doit être encouragé.
- Les entreprises compteront chaque année plus de travailleuses et de travailleurs en fin de carrière que de jeunes susceptibles de les remplacer. Le recrutement demeure un enjeu de taille afin de pourvoir les postes vacants.
- La promotion et la valorisation des métiers et de l'emploi en fabrication métallique industrielle sont nécessaires pour remédier à la désaffection des jeunes à l'endroit de la formation professionnelle et technique.

Réalisations de 2015-2016

- Élaboration du guide d'autoapprentissage pour le métier d'opérateur ou opératrice en traitement thermique.
- Participation à l'élaboration du processus de Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) et des outils adaptés à la norme relative au métier d'opérateur ou opératrice en traitement thermique, et mise à jour de la norme et des outils.
- Mise en œuvre de la RCMO pour les métiers d'opérateur ou opératrice en traitement thermique, de machiniste sur machine-outil à commande numérique, de soudeur ou soudeuse, d'assembleur-soudeur ou assembleuse-soudeuse, d'opérateur ou opératrice de machines en tôlerie, de polisseur ou polisseuse, de machiniste sur machine-outil conventionnelle et de peintre en production industrielle.
- Formation, accompagnement (coaching) et reconnaissance des compétences des

compagnons et des compagnes dans le cadre de la norme professionnelle.

- Rédaction du rapport lié à l'analyse de profession pour le métier de mécanicien industriel ou mécanicienne industrielle, en collaboration avec quatre autres comités sectoriels.
- Participation à l'étude de pertinence pour le métier de superviseur-contremaître ou superviseuse-contremaître.
- Poursuite de la participation aux travaux relatifs au plan d'optimisation du ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.
- Soutien au projet de formation en métrologie et en symboles de soudage, en collaboration avec Formation Québec en réseau, consortium réunissant la majorité des services aux entreprises des commissions scolaires.
- Poursuite du projet visant l'obtention du certificat restreint en connexion d'appareillage.
- Poursuite du projet de qualification des travailleurs et travailleuses en usinage en ATE.
- Poursuite du projet de qualification des travailleurs et travailleuses en tôlerie.
- Collaboration à des projets pilotes s'inspirant du modèle dual allemand.
- Poursuite du projet pilote intitulé « Femmes en intégration des métiers de la fabrication métallique industrielle », en collaboration avec Action travail des femmes.
- Réalisation de l'enquête biennale sur les besoins en recrutement et en formation.
- Publication du rapport d'enquête sur les procédés de soudage des entreprises de la fabrication métallique industrielle.
- Mise à jour annuelle des profils socioéconomiques des 22 groupes industriels.
- Diffusion des résultats de l'Enquête annuelle de la Relance au secondaire et Relance au collégial du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES).
- Outil de suivi de l'implantation des normes professionnelles.
- Diffusion d'informations relatives à l'industrie de la fabrication métallique par une infolettre (toutes les deux semaines).
- Participation au Grand-Rendez-Vous RH s'adressant aux responsables des ressources humaines, aux dirigeants et aux autres acteurs du milieu de l'industrie manufacturière au Québec. Cette journée est une activité de formation unique offrant l'occasion aux

participants de parfaire leurs connaissances du secteur et de la gestion des ressources humaines. Cette activité est organisée en collaboration avec plusieurs CSMO.

Perspectives de 2016-2017

- Mise en œuvre et soutien de la RCMO aux métiers d'opérateur ou opératrice en traitement thermique, de machiniste sur machine-outil à commande numérique, de soudeur ou soudeuse, d'assembleur-soudeur ou assembleuse-soudeuse, d'opérateur ou opératrice de machines en tôlerie, de polisseur ou polisseuse, de machiniste sur machine-outil conventionnelle et de peintre en production industrielle.
- Formation, accompagnement (coaching) et reconnaissance des compétences des compagnons et des compagnes dans le cadre de la norme professionnelle.
- Élaboration du profil de compétences, de la norme professionnelle et du consensus intersectoriel pour le métier de mécanicien industriel ou mécanicienne industrielle, en collaboration avec quatre autres comités sectoriels.
- Mise en œuvre des recommandations découlant de l'étude de pertinence pour le métier de superviseur-contremaître ou superviseure-contremaître.
- Poursuite de la participation aux travaux relatifs au plan d'optimisation du ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.
- Soutien au projet de formation en métrologie et en symboles de soudage, en collaboration avec Formation Québec en réseau, consortium réunissant la majorité des services aux entreprises des commissions scolaires.
- Poursuite du projet visant l'obtention du Diplôme d'études professionnelles (DEP) en techniques d'usinage (commission scolaire Eastern Township).
- Poursuite du projet visant l'Attestation de spécialisation professionnelle (ASP) en usinage à commande numérique en ATE (CS Côte-du-Sud).
- Poursuite du projet visant l'obtention du DEP en opération d'équipements de production-usinage (CS des Sommets).
- Développer une matrice de compétence pour les métiers de l'assemblage-soudage et de l'usinage

- Mise à jour du Guide d'implantation des normes professionnelles.
- Mise à jour annuelle des profils socioéconomiques des 22 groupes industriels.
- Mise à jour annuelle et diffusion des résultats de l'Enquête annuelle de la Relance au secondaire et Relance au collégial du MEES.
- Mise à jour de l'outil de suivi de l'implantation des normes professionnelles.
- Collaboration à des projets pilotes s'inspirant du modèle dual allemand.
- Démarrage des travaux relatifs à l'enquête biennale sur les besoins en recrutement et en formation.
- Réalisation de l'enquête sur la rémunération et les conditions de travail des entreprises de la fabrication métallique industrielle.
- Diffusion d'informations relatives à l'industrie de la fabrication métallique par une infolettre (toutes les deux semaines).
- Participation au Grand-Rendez-Vous RH s'adressant aux responsables des ressources humaines, aux dirigeants et aux autres acteurs du milieu de l'industrie manufacturière au Québec, cette journée est une activité de formation unique offrant l'occasion aux participants de parfaire leurs connaissances du secteur et de la gestion des ressources humaines.

Gestionnaire du comité :
Claude Dupuis, 450 812-0300
Site Web: www.comiteperform.ca

Répondant sectoriel à la CPMT :
Marc-André Moreau, 514 873-0800, poste 41275

Enjeux du secteur

- Capacité de saisir les occasions liées au fort potentiel de croissance des marchés émergents : utilisation des végétaux à des fins environnementales et de santé publique (phytotechnologies) et tendances de consommation des produits et des services en horticulture ornementale.
- Problématique de saisonnalité des emplois.
- Développement des compétences de la main-d'œuvre et accès à la recherche, à l'innovation et à l'expertise en ce qui a trait aux marchés émergents.
- Amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) et valorisation des pratiques innovantes en matière de GRH.
- Valorisation et promotion des emplois, accès à la relève.

Réalisations de 2015-2016

- Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre : collecte de données primaires (sondage), rencontres du comité de suivi et début d'analyse des résultats (le diagnostic sera achevé en 2016-2017).
- Promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour l'ouvrier ou ouvrière en aménagement paysager : 242 ententes signées et 105 certificats remis en 2015-2016.
- Étude de pertinence pour la révision de la norme professionnelle d'ouvrier ou ouvrière en aménagement paysager et début des travaux pour la révision de la norme et la faisabilité d'intégrer les compétences pour le métier d'ouvrier ou ouvrière en entretien paysager.
- Collaboration aux travaux de révision du programme de Diplôme d'études professionnelles (DEP) en arboriculture-élagage.
- Contribution aux travaux du Chantier sur la saisonnalité avec les CSMO concernés : production du document Un Québec fort de ses saisons et bulletin d'information.

- Mise à jour annuelle de la Trousse de l'employeur.
- Organisation et remise du Prix HortiCompétences.
- Organisation d'ateliers et de conférences en GRH (189 gestionnaires participants).
- Reconduction du projet d'intégration des personnes de 50 ans et plus en jardinerie.
- Formation « Devenir chef d'équipe en aménagement et entretien paysagers » (18 participantes et participants).
- Adaptation et promotion de deux formations offertes par Détail Québec, « Augmentez le panier moyen de vos clients » et « Optimisez la rentabilité de votre espace en jardinerie » : 7 activités ayant bénéficié à 132 conseillers-vendeurs ou conseillères-vendeuses et gestionnaires.
- Distribution de 66 trousseaux pédagogiques : J'embellis mon environnement! (plus de 1 700 au total depuis le lancement).
- Animation de la page Facebook.
- Promotion du service d'affichage d'offres d'emploi (244 offres affichées par 118 entreprises).
- Participation à divers salons de l'emploi et activités sectorielles.
- Promotion d'Academos, un réseau social de l'orientation, et recrutement de 12 mentors en horticulture ornementale.
- Promotion des journées portes ouvertes des établissements d'enseignement offrant des programmes de formation en horticulture ornementale.
- Rédaction de quatre bulletins d'information et d'avis sectoriels.

Perspectives de 2016-2017

- Production et diffusion du diagnostic sectoriel.
- Planification stratégique 2017-2020.
- Mise à jour des fiches sectorielles d'emploi.
- Documenter les facteurs favorisant la rétention de la main-d'œuvre.
- Réalisation des travaux de révision de la norme professionnelle d'ouvrier ou ouvrière en aménagement paysager et élaboration du profil de compétences pour l'ouvrier ou ouvrière en entretien paysager.
- Poursuite de la promotion du PAMT pour l'ouvrier ou ouvrière en aménagement paysager.

- Collaboration pour la Table de concertation en formation agricole et horticole.
- Évaluation de la possibilité d'instaurer une table de concertation sur les solutions à la saisonnalité des emplois.
- Diffusion d'activités sectorielles de formation : une formation de chef d'équipe pour les travailleuses et travailleurs saisonniers; deux activités de formation adaptées aux jardineries, en collaboration avec Détail Québec (vente et merchandising); formation de 2,5 jours pour les conseillers-vendeurs et conseillères-vendeuses en jardinerie (projet pour les 50 ans et plus), formation des compagnons et compagnes en aménagement paysager.
- Organisation d'ateliers et de conférences en GRH.
- Gestion et promotion du Prix HortiCompétences.
- Mise à jour et diffusion de la Trousse de l'employeur en horticulture ornementale.
- Poursuite de la promotion des carrières et des programmes de formation.
- Élaboration d'une stratégie d'attraction de la clientèle immigrante.

Gestionnaire du comité :
Martine Matteau, 450 774-3456
*Site Web : **www.horticompetences.ca***

Répondant sectoriel à la CPMT :
Marc Larivière, 514 873-0800, poste 36428

Enjeux du secteur

- Démystifier le secteur chez les jeunes et promouvoir les carrières ou les métiers en demande :
- Faciliter l'accès de la main-d'œuvre qualifiée et aider les clientèles cibles à combler les besoins de notre industrie.
- Favoriser les partenariats et les échanges de bonnes pratiques entre les industries.
- Promouvoir la planification de la relève.
- Fournir des formations adaptées aux évolutions technologiques et aux besoins des entreprises.

Réalisations de 2015-2016

Norme professionnelle

- Promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et de la Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) pour le métier d'assembleur ou assembleuse de produits électroniques (36 démarches relatives au PAMT et 12 inscriptions en RCMO).
- Promotion de la RCMO pour le métier de réparateur ou réparatrice d'appareils électroménagers (six inscriptions).
- Participation à l'étude de pertinence pour le métier de superviseur-contremaître ou superviseure-contremaître dans le secteur manufacturier (projet multisectoriel).

Formation

- Promotion et diffusion de cours sous forme traditionnelle :
 - 21 groupes, 149 participantes ou participants;
 - Réparation mécanique de base et avancée pour les mécaniciens et mécaniciennes de moteurs électriques;
 - Réparation électrique de base et avancée pour les mécaniciens et mécaniciennes de moteurs électriques, personnel de maintenance, électromécaniciens ou électromécaniciennes;
 - Formation sur les normes IPC pour les assembleurs ou assembleuses en électronique, les technologues, les

- ingénieurs ou ingénieures et les superviseurs ou superviseuses;
- Formation sur le brasage tendre sur circuits imprimés pour les assembleurs ou assembleuses en électronique.
- Promotion et diffusion de formations en ligne :
 - Offre de 8 cours, 235 inscriptions;
 - Réparation d'appareils électroménagers (six cours);
 - Électricité de base;
 - Bobinage d'un stator triphasé.
- Poursuite du projet Élexcoaching (3 groupes, 22 participants).

Gestion des ressources humaines (GRH)

- Production d'un manuel de l'employé interactif en collaboration avec huit autres CSMO.
- Organisation de l'événement public « Grand Rendez-vous RH » en collaboration avec 4 autres CSMO (121 participantes ou participants).
- Implantation du projet de transfert intergénérationnel des compétences (TranSavoir).
- Participation à un salon à Montréal visant le recrutement de personnel spécialisé — 6 entreprises participantes ayant reçu chacune plus de 100 CV.

Information

- Édition de trois publications : Au courant, Infomoteur, Contact — 14 parutions.
- Mise à jour et diffusion du guide des métiers pour le secteur.
- Réalisation d'une étude sur les besoins de formation et de recrutement dans le secteur de la distribution de produits électriques.
- Conception de quatre fiches sectorielles.
- Collaboration à la Table de concertation du secteur électronique.

Promotion des métiers

- Participation à 14 journées carrières-
- Réalisation de trois journées découvertes des métiers de l'industrie électrique et électronique — témoignages de travailleuses et de travailleurs, stand et visite d'entreprises :
 - 143 étudiantes ou étudiants, 21 entreprises, 4 établissements scolaires;
 - 6e édition à Bromont — 4e édition à Québec — 2e édition à Laval.
- Coordination de deux événements pour promouvoir les stages en alternance travail-

études : Chaudière-Appalaches et Capitale-Nationale.

Perspectives de 2016-2017

Norme professionnelle

- Poursuite de l'implantation de la norme professionnelle relative au métier d'assembleur ou assembleuse de produits électroniques (PAMT et RCMO). Promotion de la norme professionnelle et de la RCMO relatives au métier de réparateur ou réparatrice d'appareils électroménagers.

Formation

- Organisation et tenue de la 4e édition de TechAcadémie destinée aux réparateurs et réparatrices d'appareils électroménagers (100 experts ou expertes de métier).
- Promotion, diffusion et mise à niveau des programmes de formation en ligne :
 - Réparation d'appareils électroménagers (six cours);
 - Électricité de base;
 - Bobinage d'un stator triphasé.
- Poursuite de la diffusion de cours destinés aux électromécaniciens et électromécaniciennes ou au personnel de la maintenance responsables de la réparation de moteurs électriques (cours de base et cours avancé sur la réparation mécanique et la réparation électrique).
- Poursuite de l'offre de formation sur les normes IPC-A-610, destinée aux assembleurs et assembleuses de produits électroniques.
- Poursuite de l'offre de formation sur le brasage tendre et sur la réparation de circuits imprimés, destinée aux assembleurs et assembleuses de produits électroniques.
- Nouvelle offre de formation sur la réfrigération (module de base, module avancé et compresseur à vitesse variable). Ces formations sont destinées aux réparateurs et réparatrices d'appareils électroménagers.
- Nouvelle offre de formation sur le service à la clientèle, les ventes et la communication pour le secteur de la distribution de produits électriques.

Gestion des RH

- Diffusion du manuel de l'employé interactif.
- Promotion des outils Transavoir.

- Organisation d'un événement grand public, « Grand Rendez-vous RH », à l'automne 2016.

Information

- Édition de trois publications (Contact, Au courant, Infomoteur).
- Poursuite de la collecte d'information permanente (veille sectorielle).
- Transmission à l'industrie des références sur les meilleures pratiques en gestion des RH (politiques d'accueil, par exemple).
- Production d'une étude sur l'impact de l'électrification des transports sur les entreprises du secteur.
- Conception de deux fiches sectorielles.

Promotion

- Réalisation de diverses activités de communication et de promotion du secteur pour les associations sectorielles, les salons de l'emploi et les journées portes ouvertes des entreprises du secteur (15 rencontres).
- Tenue de quatre journées découvertes entourant la promotion des métiers chez les jeunes : Bromont, Québec, Laval, 1re édition en Mauricie.
- Participation à 10 journées carrières.
- Présence à trois événements annuels :
 - AQISEP (Association québécoise d'information scolaire et professionnelle);
 - Les Filles et les Sciences (ETS);
 - Foire Québec.

Gestionnaire du comité :

Jacques Boudreau, 450 443-9324, poste 4

Site Web: www.elexpertise.qc.ca

Répondante sectorielle à la CPMT :

Monique Deslauriers, 514 873-0800, poste 38343

Enjeux du secteur

Depuis 2015, l'activité maritime tourne au ralenti sur le Saint-Laurent. Comme à l'étranger, dans la plupart des ports et sur la Voie maritime du Saint-Laurent, les tonnages sont à la baisse.

Relève maritime navigante

- On observe un important problème de relève, de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre, surtout en ce qui a trait au personnel navigant.
- L'une des principales difficultés qu'éprouve l'industrie est le recrutement d'officières et d'officiers supérieurs, surtout en mécanique de marine.
- Depuis 2011, les taux d'inscription aux formations collégiales d'officier ou officière de navigation et d'officier mécanicien ou officière mécanicienne de navire se sont améliorés, ce qui augure bien pour l'avenir.
- On observe toutefois un problème de progression de carrière chez les officières et les officiers, qui n'atteignent pas en nombre suffisant les postes supérieurs.
- L'accès à la formation continue de la main-d'œuvre est parfois difficile, pour des raisons à la fois financières et géographiques.
- L'offre de formation continue nécessaire à la progression vers les brevets supérieurs est désorganisée. La transition entre les anciennes et les nouvelles exigences de formation est inachevée. Les nouvelles formations ne sont pas développées.

Main-d'œuvre maritime terrestre

On constate une carence de données pertinentes, à jour et complètes sur la main-d'œuvre maritime terrestre (opérations portuaires, administration et services maritimes) et en particulier sur les enjeux qui concernent cette main-d'œuvre.

Formation en santé et sécurité

La santé et la sécurité sont un enjeu important dans le domaine maritime. Les taux d'accidents sont élevés dans beaucoup d'organisations et les façons de faire sont longues à changer. L'industrie manque beaucoup d'information, de formations et d'outils de formation pour améliorer la situation. Se

greffe à tout cela la confusion et le chevauchement de juridiction entre les gouvernements fédéral et provincial.

Stratégie maritime du Québec

La Stratégie maritime du Gouvernement du Québec, lancée en juin 2015, prend désormais une grande place dans l'agenda maritime en général, car elle touche à tous les aspects du secteur. La main-d'œuvre n'est pas en reste. Elle fait l'objet d'une orientation spéciale dans le Plan d'action 2015-2030 de la Stratégie et un montant de 15 millions de dollars a été annoncé pour la formation maritime d'ici à 2020. Dès novembre 2015, une table de concertation sur l'Adéquation formation-emploi a été créée par le Secrétariat aux affaires maritimes. Un vaste diagnostic sectoriel portant sur l'ensemble de la main-d'œuvre comprise dans les différents volets de la Stratégie maritime (transports, tourisme, pêches, zones industrialo-portuaires, etc.) sera lancé en 2016. Il sera réalisé par le Conseil emploi métropole.

Réalisations de 2015-2016

- Démarrage (mise sur pied d'un groupe de travail, confirmation du financement de la Commission des partenaires du marché du travail [CPMT], appel d'offres et analyse des soumissions) de l'étude sectorielle sur la main-d'œuvre maritime terrestre.
- Sondage sur les compétences en gestion des officières et des officiers maritimes (dans le cadre des travaux du Groupe de travail sur la formation continue).
- Recensement des besoins de formation et gestion des enveloppes financières d'Emploi-Québec et de Transports Québec pour les activités de formation retenues.
- Production et diffusion d'un calendrier à jour des activités et des formations offertes en 2015-2016 sur le site Web du Comité.
- Analyse des demandes et recommandation de répartition de l'enveloppe d'Emploi-Québec d'aide financière à la formation réglementée pour les entreprises maritimes.
- Suivi de l'attribution des places aux entreprises maritimes.
- Suivi de l'entente avec Transports Québec concernant la vérification de l'admissibilité des demandes d'aide financière pour des formations de perfectionnement.
- Coordination de 5 cohortes pour la formation sur les connaissances générales en transport maritime.

- Coordination de la formation Introduction au Code ISM et aux audits internes (ISM-ISPS).
- Coordination d'une formation de familiarisation sur le transport de produits chimiques sur pétroliers et les bâtiments-citernes.
- Organisation d'un atelier sur la réglementation s'appliquant au personnel maritime.
- Production d'une chronique réglementaire sur la formation aux fonctions d'urgence en mer (FUM).
- Reprise des travaux du groupe de travail sur la production d'outils de formation en santé et sécurité du travail (SST) en janvier 2016.
- Service continu de veille et d'information à l'industrie sur l'application de la réglementation au personnel maritime et sur la formation.
- Publication du bulletin Prendre le large... (10 parutions en 2015-2016).
- Poursuite du service d'affichage de postes sur Info-emplois maritimes et utilisation d'un système de marketing par courriel pour l'envoi hebdomadaire des nouvelles offres à notre liste de contacts.
- Organisation de l'événement de promotion des carrières « Bienvenue à bord! » pour la première fois à Trois-Rivières.
- Production de 2 profils d'équipage de l'industrie maritime et de 2 portraits de travailleuses et de travailleurs maritimes
- Mise à jour régulière (2 à 3 fois par semaine) de la page Facebook du Comité.
- Organisation d'un premier concours photo Facebook de l'industrie maritime.
- Refonte complète du site Web du Comité.
- Participation à divers événements publics et autres de promotion des carrières (salons de l'éducation, foires de l'emploi, Salon des stages de l'Institut maritime du Québec, etc.).
- Partenariats (projet « Mon fleuve et moi! », campagne publicitaire de l'Institut maritime du Québec).
- Préparation de la Conférence sur la gestion des ressources humaines (GRH) maritime prévue en mai 2016.
- Formation sur le défi des générations, offerte à l'assemblée générale annuelle.
- Finalisation de l'étude sur les métiers maritimes terrestres.
- Recensement des besoins de formation et gestion des enveloppes financières d'Emploi-Québec et de Transports Québec pour les activités de formation retenues.
- Tournée des entreprises et des bureaux d'Emploi-Québec des régions de Tadoussac, Saguenay et Charlevoix.
- Développement de nouveaux outils de formation en santé et sécurité du travail (suite sur les appareils de levage).
- Formations en connaissances générales maritimes.
- Nouvelle formation sur le système de certification des marins.
- Analyse des besoins complémentaires des officiers maritimes en gestion.
- Suivi du développement du DEP en matelotage.
- Atelier sur la réglementation sur le personnel maritime.
- Atelier sur les différences d'application des règlements sur la santé et la sécurité (Canada et Québec).
- Présentation de projets de formation dans le cadre de la Stratégie maritime :
 - Outils de formation en santé et sécurité maritime;
 - Formation au système de certification environnementale de l'Alliance verte.
- Organisation d'une cinquième édition à Québec de « Bienvenue à bord! » à l'automne 2016.
- Réalisation d'un nouveau profil d'équipage et de portraits de travailleuses et de travailleurs.
- Consolidation de la présence du Comité sur les médias sociaux.

Gestionnaire du comité :
 Claude Mailloux, 418 694-9059
 Site Web: www.csmoim.qc.ca

Répondante sectorielle à la CPMT :
 Roselyne Mc Innes, 514-873-0800, poste 48526

Perspectives de 2016-2017

- Conférence GRH maritime : défis et solutions : 10 mai 2016.

Enjeux du secteur

- Ralentissement du marché toujours en vigueur avec une déprime du prix des métaux de base, particulièrement du fer. Limitation des dégâts en ce qui concerne les producteurs aurifères avec seulement un léger recul.
- Diminution des investissements miniers de 55,2 % comparativement à ceux effectués en 2012.
- Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec qui prévoit 17 150 emplois à pourvoir d'ici à 2025, majoritairement (59 %) liés au taux de roulement (départs à la retraite).
- Création de la Société du Plan Nord et mise en place de la « Vision stratégique du développement minier au Québec » du ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles.
- Plusieurs besoins de formation exprimés par les entreprises du secteur.

Réalisations de 2015-2016

- Norme « Mineur ou mineuse sous terre » :
 - Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) — 14 apprentis poursuivent actuellement un PAMT dans 3 entreprises;
 - Depuis 2013, 16 travailleurs ont amorcé un PAMT à la Mine Raglan (Glencore). De ce nombre, 10 sont toujours actifs et 3 ont été certifiés.
 - Traitement de la base de données issue des réponses obtenues au questionnaire « Qualités Mineur » en 2014-2015 qui a permis d'identifier 349 candidats ayant le potentiel de se qualifier pour la Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO). Des 135 répondants rejoints, 70 répondaient à toutes les exigences de certification et ont confirmé leur intérêt pour la certification;
 - Certification de 15 travailleurs depuis l'automne 2015;
 - Mise en place d'une nouvelle stratégie pour augmenter le nombre de certifications officielles : simplifiée sur la base de 4 preuves distinctes (lettre de l'employeur, diplôme, attestation de la

formation modulaire du travailleur minier [FMTM] et curriculum vitae) pour certifier des travailleuses ou travailleurs experts qui deviendront eux-mêmes des certificatrices ou certificateurs pour les employées ou employés de leur entreprise.

- Poursuite des travaux d'arrimage de la norme québécoise (« Mineur ou mineuse sous terre ») avec la norme canadienne. Possibilité d'une reconnaissance partielle ou complète de plusieurs éléments de compétence.
- Projet sectoriel de formations spécialisées — Au total, 182 travailleuses et travailleurs de 16 différentes entreprises ont été formés lors des séances de formation offertes :
 - Rediffusion de 2 formations : Hydraulique pour mécanique d'équipements mobiles et industriels et lubrification de machinerie niveau 1 et 2;
 - Mise sur pied de 4 formations : Analyse de vibration, alignement d'engrenages, entretien de variateurs de vitesse et réparation d'outils pneumatiques; 2 ont été diffusées;
 - Mise sur pied et diffusion d'un projet pilote de formation avec utilisation d'un simulateur d'équipements miniers souterrains.
- Promotion du programme de formation « L'Essentiel des mines » et recherche de partenaires financiers pour la mise sur pied de cohortes dans différentes communautés en partenariat avec la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ) et le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM).
- Promotion des formations sur la diversité culturelle : « Les Saisons des peuples ».
- Démarrage d'une formation visant à aider les gestionnaires en ressources humaines (RH) travaillant dans le secteur minier à capter et transférer l'expertise critique de leur entreprise.
- Diffusion des résultats et du rapport de l'étude prévisionnelle sur la mise à jour de l'« Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec 2015-2025 ».
- Promotion de l'industrie et de ses métiers auprès de diverses clientèles (élèves du secondaire, futurs diplômés, chercheurs d'emploi, influenceurs, etc.) dans le cadre de 13 différents événements.
- Tournée dans 14 centres de formation professionnelle (CFP) et 3 cégeps de 8

régions du Québec pour informer plus de 1 300 futurs diplômés de domaines connexes des possibilités d'emploi dans le secteur minier ainsi que des outils et des services offerts par le CSMO Mines.

- Promotion des métiers et des carrières dans les écoles secondaires : activité de découverte scientifique « Mines et vie » destinée aux étudiants de 3e à 5e secondaire — objectif : augmenter le nombre d'inscriptions aux programmes de niveaux collégial et universitaire liés au marché de l'emploi minier — 123 animations effectuées dans 32 écoles de 13 régions du Québec — près de 3 500 étudiants touchés.
- Réalisation de la 5e édition du défi « Zoom Minier reporters scientifiques » — 195 inscriptions provenant de 26 écoles secondaires réparties dans 13 régions du Québec — transmission de 56 reportages vidéo provenant de 14 écoles différentes.
- Mise à jour et traduction anglophone d'outils promotionnels grand public.

Perspectives de 2016-2017

- Norme professionnelle « Mineur ou mineuse sous terre » :
 - Poursuite de la promotion et de l'implantation du PAMT;
 - Poursuite de la promotion de la RCMO auprès des entreprises et des travailleurs et de la certification RCMO des travailleurs;
- Poursuite, avec le RHIM, des travaux d'arrimage entre la norme québécoise et la norme canadienne.
- Information transmise aux mineurs ou mineuses sous terre sur les équivalences entre les compétences professionnelles (RCMO) de la norme « Mineur ou mineuse sous terre » et sur le DEP en extraction de minerai et la possibilité d'acquérir les compétences manquantes (20 %) pour obtenir le DEP. Démarrage possible d'un projet pilote.
- Projet sectoriel de formations spécialisées :
 - Poursuite de la diffusion des 4 formations spécialisées offertes en 2015-2016;
 - Mise sur pied et diffusion possibles de 5 nouvelles formations spécialisées pour les entreprises minières : 1) Projection de béton; 2) Mécanique de treuils; 3 et 4) Hydraulique pour mécanique d'équipements mobiles et industriels de niveau expert; 5) Lubrification de

machinerie avancée avec interprétation des données d'analyse d'huile;

- Rediffusion des formations spécialisées en hydraulique pour mécanique d'équipements mobiles et industriels;
- Poursuite du projet pilote de formation avec utilisation de simulateurs d'équipements miniers pour les mines souterraines. Si les conclusions sont positives, mise sur pied et diffusion de 2 nouvelles formations sur simulateur d'équipements miniers : 1) Perfectionnement pour l'opération de boulonneuse; 2) Perfectionnement pour l'opération de foreuse à flèche.
- Poursuite du projet de formation visant à aider les gestionnaires en RH travaillant dans le secteur minier à capter et transférer l'expertise critique de leur entreprise.
- Détermination des besoins de formation du secteur : entreprises minières, exploration minière, entrepreneurs miniers et carrières.
- Programme d'employabilité des Premières Nations et des Inuits « L'Essentiel des mines » :
 - Poursuite de la promotion du programme auprès des entreprises et des communautés autochtones;
 - Possibilité de mise sur pied de 6 cohortes de formation dans une douzaine de communautés du Saguenay-Lac-Saint-Jean, de la Côte-Nord, de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec de concert avec la CDRHPNQ et le RHIM.
- Poursuite de la promotion des formations sur la diversité culturelle : « Les Saisons des peuples ».
- Poursuite de la promotion des métiers et des carrières dans le cadre de différents événements.
- Poursuite de la tournée « Explore les mines » dans les CFP et les cégeps.
- Poursuite des ateliers de découverte scientifique « Mines et vie » dans les écoles secondaires.
- Réalisation de la 6e édition de « Zoom Minier reporters scientifiques ».

Gestionnaire du comité :
Kathy Gauthier, 418 653-9254
Site Web: explorellesmines.com

Répondant sectoriel à la CPMT :
Claude Vecerina, 514 873-0800, poste 46301

Enjeux du secteur

- La diversité et les différences importantes dans l'industrie (SCIAN 313 vs 314) ainsi que la taille des entreprises représentent un enjeu crucial à l'établissement de tronc communs dans l'offre de nos services.
- Le vieillissement de la main-d'œuvre et la préparation adéquate de la relève.
- Le souci d'offrir des produits de qualité à des coûts compétitifs : la mutation vers la production de textile technique ou à valeur ajoutée nécessite de la constance, de l'innovation et une hausse de la productivité.
- L'attraction, le recrutement et la rétention d'une main-d'œuvre qualifiée.
- Les besoins en développement des compétences, dont la formation qualifiante, d'autant plus que les établissements d'enseignement québécois n'offrent plus de programmes d'études spécialisés relatifs au secteur textile.
- Faciliter l'apprentissage du métier d'opérateur ou opératrice de machines à coudre industrielles (OMCI).
- La promotion de l'image et de la compétitivité du secteur.

Réalisations de 2015-2016

- Promotion des 3 programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) : opérateur ou opératrice de métier à filer, opérateur ou opératrice de métier à tisser, opérateur ou opératrice de machine de préparation de fibres textiles et de filés.
- Promotion du processus de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) pour le métier d'opérateur ou opératrice de métier à filer (anneaux, fibres libérées, jets d'air).
- Fin des travaux relatifs à l'analyse de profession pour le métier d'opérateur ou opératrice de machines à coudre industrielles. L'analyse est maintenant disponible.
- Collaboration à l'analyse de profession relative au métier de mécanicien industriel ou

mécanicienne industrielle (projet multisectoriel). Analyse terminée.

- Participation à l'étude de pertinence pour le métier de superviseur-contremaître ou superviseure-contremaître (projet multisectoriel). Étude terminée.
- Tenue de 7 formations (136 participants provenant de 49 entreprises) et d'une rencontre de réseautage pour les membres du Réseau RH Textile. Ce dernier compte 280 membres. Lancement de 17 appels à tous et réponses à 20 demandes d'information.
- Création de fascicules pour aider à l'intégration de notions textiles et comme outils de référence à la suite de formations textiles (2) et en gestion des ressources humaines (GRH), particulièrement pour les petites entreprises ou celles ne comptant pas de responsable des ressources humaines (RH) ou gestionnaire dont la fonction RH n'est pas sa première responsabilité (3).
- Promotion des formations pertinentes pour le secteur, offertes par des partenaires. Il s'agit de formations en ligne du portail du Réseau Manufacturier Canadien.
- Promotion et utilisation de nos guides et outils de GRH lors de nos formations et dans nos publications.
- Tenue de 5 séances de formation en compagnonnage de 2 jours dans 4 régions. Un atelier de perfectionnement a été offert lors du colloque annuel.
- Tenue de rencontres du Comité de formation qui aide à identifier les besoins du secteur.
- Soutien à la formation d'opérateur ou opératrice de machines à coudre industrielles dans 4 entreprises du Centre-du-Québec (12 opérateurs ou opératrices).
- Soutien à la mobilité interne de la main-d'œuvre dans 4 entreprises de 4 régions pour 76 travailleuses ou travailleurs formés. En tout, 96 outils développés dont 23 dépersonnalisés pour l'ensemble du secteur. Un publiportage a été diffusé.
- Tenue d'un comité de validation des compétences requises pour le poste de spécialiste technique en textile et consultation de 67 autres personnes membres du Réseau RH Textile. Production d'une analyse.
- Organisation du colloque annuel et présentation des « bons coups 2014-2015 de l'industrie textile québécoise ».
- Publication du bulletin trimestriel Textile INFO et 6 parutions de l'infolettre Textile Express.

- Promotion du secteur et des carrières auprès de diverses clientèles : 1 reportage, 2 976 visionnements de nos capsules vidéo, visites d'écoles et participation à des salons.
- Prêts de notre trousse « 100 % TEXTILE » aux élèves du primaire et 20 animations de notre atelier scientifique pour les élèves de 4e et 5e secondaire avec notre trousse « Le textile dans tous ses états ».
- Organisation de 4 visites industrielles dans 2 régions.
- Rencontres avec des centres locaux d'emploi et activités avec des organismes d'employabilité.
- Veille sectorielle en continu et veille médiatique (9 parutions).
- Relance de l'adhésion (47 entreprises) pour l'autofinancement de l'organisation.
- Contact avec des candidats potentiels ayant de l'expérience en textile et affichage d'offres d'emploi. Promotion de postes offerts lors d'un salon de l'emploi à Montréal. Transmission des C. V. aux entreprises.
- Amorce d'un diagnostic sectoriel provincial.

Perspectives de 2016-2017

Sous réserve d'ajustements possible suite à l'analyse du diagnostic sectoriel attendu en août 2016 :

- Promotion et implantation des 3 PAMT et de la RCMO pour le métier d'opérateur ou opératrice de métier à filer. Rencontres d'information régionales avec les entreprises et organisation de séances de formation en compagnonnage.
- Soutien à la formation relative au métier d'opérateur ou opératrice de machines à coudre industrielles en alternance travail-études dans 1 ou 2 régions.
- Promotion des outils développés pour faciliter la mobilité interne de la main-d'œuvre et des outils de transfert intergénérationnel des compétences disponibles au secteur.
- Poursuite des activités du Réseau RH Textile : appels à tous, rencontres de réseautage, Textile Express, etc.
- Organisation de formations et de rencontres thématiques pour les gestionnaires des RH, les superviseurs ou superviseuses, les techniciens ou techniciennes de laboratoire, le personnel administratif, des ventes, du contrôle de la qualité, de production et autres.
- Promotion d'outils RH pour les entreprises ainsi que de la formation continue.

- Mise à jour d'outils RH et création de fascicules.
- Organisation du colloque annuel et publication des « bons coups 2014-2015 de l'industrie textile québécoise ».
- Poursuite des travaux en vue de la norme professionnelle relative au métier de mécanicien industriel ou mécanicienne industrielle (projet multisectoriel).
- Participation à la réflexion des suites à donner à l'étude de pertinence pour le métier de superviseur ou superviseuse (projet multisectoriel).
- Mise en œuvre de moyens pour faciliter l'apprentissage du métier d'opérateur ou opératrice de machines à coudre industrielle, notamment par la création d'outils.
- Réalisation de diverses activités pour la promotion du secteur et de ses carrières et organisation de visites industrielles.
- Élaboration d'un programme de formation pour les spécialistes techniques en textile.
- Poursuite de la mise à jour de nos réseaux sociaux et de nos sites Web.
- Finalisation du diagnostic sectoriel provincial 2016 et diffusion des résultats.
- Exercice de planification stratégique triennale 2017-2020.

Gestionnaire du comité :

Linda Cyrenne, 819 477-7910, poste 213

Site Web: www.csmotextile.qc.ca

Répondante sectorielle à la CPMT :

Roselyne Mc Innes, 514 873-0800, poste 48526



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

Enjeux du secteur

Enjeux tirés des Actes des États généraux de la métallurgie 2014 (toujours d'actualité)

- Développement des compétences des travailleurs en emploi.
- Rétention de la main-d'œuvre
- Attraction d'une main-d'œuvre qualifiée.
- Investissement en formation.

Enjeux tirés du Diagnostic sectoriel 2013-2015 (toujours d'actualité)

- Contexte économique fragile influençant directement l'industrie dans sa gestion.
- Établissements vulnérables sur le plan du renouvellement de la main-d'œuvre.
- Formation de la relève jugée comme un investissement prioritaire au regard de l'industrie.
- Concertation représentant une voie d'action prometteuse et constituant un atout majeur pour l'avenir de l'industrie.

Enjeux tirés du plan d'action 2016-2017

- Développer une culture de planification de la gestion des ressources humaines (GRH) et de formation au sein des petites et moyennes entreprises (PME) du secteur.
- Rehausser l'offre de main-d'œuvre qualifiée.
- Maintenir et renforcer le développement des compétences de la main-d'œuvre.
- Examiner des possibilités de développement des compétences pour aider les entreprises à se démarquer dans un marché sous pression et de plus en plus compétitif.

Réalisations de 2015-2016

- Rencontres et discussions afin d'évaluer la pertinence de fusionner le CSMO-M et le CSMO Mines. Bien que le CSMO-M fût favorable, le CSMO Mines a jugé préférable de ne pas procéder à une fusion.
- Réalisation d'un Référentiel RH (ressources humaines), sous forme de plateforme en ligne permettant aux gestionnaires de discuter et d'échanger leurs outils de planification et de

gestion de manière à créer une communauté d'échanges des meilleures pratiques.

- Tenue de 2 rencontres de la Communauté d'échange en formation de l'industrie métallurgique (CEFOP)
- Poursuite du projet de formation de compétences essentielles où 51 travailleurs ont terminé le programme et 89 autres l'ont amorcé.
- Mise en place d'un programme de formation pour l'obtention d'un Diplôme d'études professionnelles (DEP) en fonderie donné en entreprise où 2 cohortes de 18 travailleurs ont commencé la formation.
- Mise en place d'un programme de formation en métrologie où 7 cohortes débuteront en 2016-2017.
- Développement d'un programme pour le métier de mécanicien ou mécanicienne de machinerie fixe en cours d'évaluation avec les entreprises du secteur métallurgique.
- Mise en place et développement d'un programme de formation s'adressant aux superviseurs et superviseuses.
- Poursuite du projet d'élaboration d'une norme professionnelle pour le métier de mécanicien industriel ou mécanicienne industrielle et implication active dans ce celui-ci. Dossier piloté par le CSMO Perform.
- Réalisation d'une cartographie des différentes subventions offertes aux entreprises métallurgiques et disponible sur metallurgie.ca.
- Mise à jour de la cartographie des différentes formations offertes au Québec dans le secteur de la métallurgie et disponible sur metallurgie.ca.
- Envoi d'un bulletin de veille hebdomadaire à plus de 1 000 lectrices ou lecteurs et alimentation du fil Twitter s'adressant à plus de 300 abonnés ou abonnés.
- Tournée de concertation des coprésidents dans les entreprises et chez les partenaires, effectuée dans 4 régions du Québec.
- Réalisation d'une tournée dans 28 fonderies et entreprises différentes du secteur métallurgie dans le but de mieux cerner leurs besoins en matière de main-d'œuvre.
- Participation à de nombreuses activités organisées par nos partenaires des entreprises, du syndicat, des milieux sociaux, économiques et de la formation.
- Tenue d'une rencontre de la Table des fonderies à Québec visant à définir une

stratégie commune en matière de formation et à faire connaître l'offre de subventions liées au développement de la main-d'œuvre.

- Organisation et participation à plus de 9 Grands Déjeuners RH en collaboration avec 6 autres CSMO.
- Rencontres et discussions sur la pertinence d'implanter un projet en Montérégie, soit l'adaptation de l'atelier de promotion des métiers « Rêver l'aluminium », déjà offert au Saguenay–Lac-Saint-Jean au secteur de la métallurgie. Acceptation par la Commission scolaire Sorel-Tracy de démarrer un projet pilote en 2017.
- Participation à 4 salons formations-carrières dans 3 régions du Québec représentant 33 825 visiteurs.
- Présentation de la Brigade des travailleurs « Complètement Métal! » à 550 jeunes de 10 écoles.
- Contribution à la production d'un rapport d'adéquation formation-emploi pour le sous-secteur de l'aluminium.
- 17 entrevues médiatiques effectuées afin de faire rayonner le secteur le plus largement possible.

- Produire, analyser et diffuser un diagnostic sectoriel 2016-2018 pour le secteur de la métallurgie.
- Organiser des activités dans le cadre des Rendez-vous « Complètement Métal! ».
- Déploiement de la Brigade des travailleurs « Complètement Métal! ».
- Faire connaître la métallurgie comme voie d'avenir intéressante à divers bassins de main-d'œuvre potentiels.
- Participation à l'organisation du Grand Rendez-vous RH organisé par 10 CSMO.
- Mise à jour en continu de la cartographie des différentes subventions offertes au secteur métallurgique.
- Intensifier notre présence, notamment dans les écoles et les salons.

Gestionnaire du comité :

Marie-France Charbonneau, 450 766-0851 poste 201

Site Web: www.metallurgie.ca

Répondant sectoriel à la CPMT :

Claude Vecerina, 514 873-0800, poste 46301

Perspectives de 2016-2017

- Réaliser une tournée dans 10 fonderies et des entreprises du secteur.
- Revaloriser les métiers techniques et professionnels.
- Collaborer avec des CSMO concernés à l'élaboration de la norme professionnelle en mécanique industrielle de même qu'à la production du carnet et du guide d'apprentissage associés.
- Évaluer la pertinence de mettre en place un programme d'apprentissage en milieu de travail pour le métier de fondeur ou fondeuse.
- Diffuser les programmes de formation sur les compétences essentielles, le DEP en fonderie donné en entreprises, la formation de base en métrologie et la formation pour superviseurs ou superviseuses aux entreprises métallurgiques participantes.
- Partager le Référentiel RH et animer la plateforme en ligne pour les gestionnaires en ressources humaines.
- Diffuser hebdomadairement le bulletin de veille métallurgique à nos partenaires et alimenter le fil Twitter.



COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES PÊCHES MARITIMES

Enjeux du secteur

Développement et compétitivité des entreprises par la modernisation et la diversification

La concurrence internationale est forte. Le consommateur privilégie bien souvent l'achat de produits à des prix compétitifs, mais il recherche également des produits de qualité et issus d'une pêche durable. Par ailleurs, la modernisation des entreprises a pour conséquences d'augmenter la productivité et de réduire la main-d'œuvre. Ces deux aspects ont une influence importante sur la compétitivité des entreprises. La diversification des activités et des espèces est également un défi à relever pour accélérer le développement des entreprises dans un contexte où l'état des stocks de poissons et des fruits de mer varie et cause une imprévisibilité dans le secteur de la capture et qui se répercute sur la chaîne de valeur.

Recrutement

Les entreprises se heurtent à la problématique de la rareté de la main-d'œuvre. Les conditions de travail en général (l'environnement physique du travail, les salaires pour certains secteurs et les avantages sociaux presque inexistantes) ainsi que le caractère saisonnier de l'industrie font que les jeunes s'orientent vers d'autres domaines. Mentionnons que les travailleurs de l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales sont plus âgés que les travailleurs de l'ensemble des industries du Québec, ce qui pose le problème de la relève pour tous les secteurs.

Relève entrepreneuriale

L'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales fait face au défi du renouvellement de ses propriétaires. Des caractéristiques propres à ce secteur (saisonnalité, développement lié à une ressource primaire, forte valeur des actifs, etc.) viennent accentuer certains défis pour les cédants et la relève. Les intentions de départ du secteur par les propriétaires actuels du secteur des pêches et de l'aquaculture commerciales montrent un rythme de départ relativement constant pour les prochaines années. La question de la relève

entrepreneuriale est centrale chez les propriétaires, en particulier pour les entreprises de capture. Ceux-ci considèrent qu'une absence de relève entrepreneuriale remettrait en question la pérennité de l'industrie ainsi que le dynamisme économique des régions maritimes. Les répercussions pourraient alors se traduire par une perte d'emploi ainsi que par une délocalisation ou une fermeture d'entreprises.

Formation continue

Le développement des ressources humaines passe inévitablement par la mise à jour des connaissances et le perfectionnement des compétences des employés afin d'assurer l'amélioration de la compétitivité et de la productivité des entreprises, d'autant plus avec l'avenue des technologies de pointe dans les milieux de travail.

Pratiques de santé et sécurité du travail en vigueur dans la majorité des entreprises

Les entreprises de l'industrie organisent les activités obligatoires, mais elles manifestent de l'intérêt pour les formations, les outils ou les programmes relatifs à la santé et à la sécurité du travail (SST)

Réalisations de 2015-2016

- Analyse des besoins en matière de relève entrepreneuriale dans l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales.
- Formation sur le coût de revient et la prise de décision stratégique dans 3 régions du Québec.
- Formation de 9 évaluateurs ou évaluatrices dans le contexte de la Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO).
- Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre de 60 préposés ou préposées à la transformation des produits marins.
- Développement des outils d'apprentissage et d'accompagnement dans le cadre de la révision de la norme professionnelle de préposé ou préposée à la transformation des produits marins.
- Conférence sur les tendances actuelles du marché des pêches et de l'aquaculture commerciales offerte par M. Rémy Lambert de l'Université Laval.
- Compilation des savoirs informels critiques et détermination des meilleures stratégies de transfert intergénérationnel des compétences pour le propriétaire-pêcheur, le propriétaire-

exploitant d'une entreprise de mariculture et le pisciculteur.

- Organisation de la 7e rencontre de la Table provinciale de la formation des pêcheurs professionnels.
- Mise en place d'une nouvelle section Web sur le site du CSMOPM qui répertorie les meilleures pratiques de gestion des ressources humaines pour l'industrie.
- Conception d'une trousse pédagogique virtuelle afin de promouvoir les métiers du secteur des pêches et de l'aquaculture commerciales dans les écoles secondaires du Québec.
- Création de 3 vidéos mises en ligne sur le site Web du CSMOPM dressant le profil des métiers de biologiste, de directeur ou directrice de production et de mécanicien ou mécanicienne.

- Projet pilote pour l'intégration des clientèles sous-représentées sur le marché du travail.
- Promotion des métiers par la production de 3 nouvelles vidéos.

Gestionnaire du comité :

Marjorie Chrétien, 418 368-3774

Site Web : www.pechesmaritimes.org

Répondante sectorielle à la CPMT :

Roselyne Mc Innes, 514 873-0800, poste 48526

Perspectives de 2016-2017

- Mise en œuvre des recommandations de l'Étude des besoins en matière de relève entrepreneuriale dans l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales.
- Activité de formation sur la compétitivité.
- Lancement de la norme professionnelle de préposé ou préposée à la transformation des produits marins dans le réseau d'Emploi-Québec.
- Finalisation du processus et des outils de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.
- Évaluation et adaptation des propositions de l'Étude de pertinence pour la norme de contremaître-superviseur ou contremaître-superviseuse. Projet coordonné par le CSMO des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine.
- Développement d'une stratégie et d'un outil permettant de soutenir le transfert des savoirs informels critiques pour le propriétaire-pêcheur.
- Conférence sur l'amélioration de l'organisation du travail au sein des entreprises du secteur des pêches et de l'aquaculture commerciales.
- Alimentation de la section Web du CSMOPM sur les meilleures pratiques de gestion des ressources humaines.
- Profil et inventaire des outils et des services en matière de santé et sécurité du travail pour l'industrie des pêches et de l'aquaculture commerciales.



Enjeux du secteur

Enjeux de main-d'œuvre

En matière de ressources humaines, les principaux enjeux concernent :

- le recrutement des employées et des employés de production, particulièrement les employées et les employés de production spécialisés.
- la relève.
- la formation des employées et des employés de production.
- Augmenter l'investissement des entreprises en formation.
- Intéresser les étudiantes et les étudiants potentiels et suivre l'évolution des attentes des entreprises.
- La rétention du personnel mais dans une proportion moindre que le recrutement

Autres enjeux

- Se développer technologiquement pour augmenter la productivité et diminuer les coûts de main-d'œuvre.
- Faire de la recherche et développement, innover, améliorer la qualité des produits.
- Faire face à la concurrence.
- Assurer une relève pour le personnel de production et de direction.

Réalisations de 2015-2016

- Diffusion de 7 contenus de formation en injection.
- Développement de 4 nouvelles formations en extrusion, formule hybride.
- Diffusion de 3 contenus de formation en extrusion.
- Adaptation d'une formation de formateur compagnon ou formatrice compagne pour tous les sous-secteurs.
- Collaboration à la mise en place du projet de Diplôme d'études collégiales (DEC) en

plasturgie, formule alternance travail-études, avec le Cégep de Thetford.

- Collaboration à la mise à jour du Diplôme d'études professionnelles (DEP) en matériaux composites avec le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) et des partenaires.
- Collaboration à un projet d'intégration de stagiaires en extrusion avec le Regroupement des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO).
- Ateliers en ressources humaines (RH) dans le cadre des Grands Déjeuners CSMO — 6 comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) participants.
- Organisation d'un colloque avec le créneau ACCORD de la Vallée de la plasturgie.
- Coordination du développement d'un manuel d'employés interactif.
- Réalisation d'un diagnostic sectoriel de main-d'œuvre.
- Réalisation d'une planification stratégique triennale.
- Organisation d'activités de promotion des carrières (réseau scolaire, foire de l'emploi, colloque des conseillers en orientation, salons, etc.).
- Participation à la mise à jour de la norme de mécanicien industriel ou mécanicienne industrielle (coordonnée par le CSMO de la fabrication métallique industrielle).
- Remise de trophées Ambassadeurs lors de la tenue de la Journée de la plasturgie.

Perspectives de 2016-2017

- Poursuite de la participation à la mise à jour de la norme de mécanicien industriel ou mécanicienne industrielle (coordonnée par le CSMO de la fabrication métallique industrielle).
- Poursuite de la diffusion des activités de formation pour les opérateurs et opératrices de presse à injection.
- Poursuite de la collaboration au projet de DEC en plasturgie, formule alternance travail-études, avec le Cégep de Thetford.
- Poursuite de la collaboration à la mise à jour du DEP en matériaux composites avec le MEES et des partenaires.
- Poursuite de la diffusion des formations en extrusion, en composites et en notions de base en plasturgie.

- Poursuite de la collaboration à un projet d'intégration de stagiaires en extrusion avec le Regroupement des services spécialisés de main-d'œuvre.
- Promotion de notre système de gestion des apprentissages (plateforme SGA).
- Développement d'une formation pour les entreprises utilisant la plateforme SGA.
- Soutien à la collaboration des commissions scolaires offrant le DEP en composites pour le développement du DEP en ligne.
- Promotion pour nos formations en ligne.
- Offre d'une formation de gestionnaires de 1er niveau — Projet inter CSMO.
- Poursuite de la promotion des bonnes pratiques en RH.
- Coordination de l'organisation du colloque Grands Rendez-vous RH manufacturier — Projet inter CSMO.
- Participation à l'organisation de l'activité Grands Déjeuners CSMO — Projet inter CSMO.
- Participation au développement d'un outil pour le choix de pratiques numériques — Projet multi partenaires (Manufacturiers et Exportateurs du Québec [MEQ], Centre francophone d'informatisation des organisations [CEFRIO], Québec en réseau et 2 autres CSMO).
- Promotion du manuel d'employés interactif.
- Réalisation d'une analyse de besoins de formation (ABF) du sous-secteur des composites — Projet avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aérospatiale (CAMAQ).
- Réédition du Guide des partenaires et leurs services (GPS) visant à présenter les organisations travaillant dans le secteur de la plasturgie.
- Mise à jour du répertoire des conditions de travail.
- Organisation d'activités de promotion des carrières (tournée des CSMO, réseau scolaire, foire de l'emploi, colloque des conseillers en ressources humaines, salons, etc.).
- Publication de trois éditions courantes et une édition spéciale, après l'assemblée générale annuelle (AGA), du bulletin Le PlastiCompétent.

Gestionnaire du comité :
Guylaine Lavoie, 450 656-5115
Site Web: www.plasticompetences.ca

Répondante sectorielle à la CPMT :
Chantal Bédard, 514 873-0800, poste 48246



Enjeux du secteur

En 2015, la reprise de l'économie américaine et la faiblesse de la devise canadienne favorisent les exportateurs québécois. Cela compense partiellement le piétinement des dépenses de consommation et le recul dans les mises en chantier de construction et de rénovation au Québec et au Canada.

Outre le déclin démographique, deux enjeux influencent considérablement l'orientation future des travaux du Comité sectoriel. En effet, l'introduction d'une tarification des activités de formation et de gestion des ressources humaines (GRH) et la compétitivité de l'environnement d'affaires des manufacturiers pèseront lourd dans la balance.

Réalisations de 2015-2016

- Participation aux activités de partenariat et de concertation : 15 activités et 600 personnes.
- Réalisation de rencontres avec des agents des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) d'Emploi-Québec (8 régions) : 20.
- Signature d'ententes relatives aux PAMT par le réseau d'Emploi-Québec : 594.
- Promotion des activités de formation des compagnes et des compagnons par téléphone : 315 entreprises.
- Étude préliminaire de la norme contremaître pour notre secteur : 279 manufacturiers contactés par téléphone.
- Rencontre d'entreprises pour l'analyse des besoins de formation, la formation des compagnes et des compagnons, la connaissance du PAMT et de la reconnaissance des compétences : 52 manufacturiers.
- Organisation des séances de formation des compagnes et des compagnons (2 jours) : 14 groupes, 115 participantes et participants et 28 entreprises.
- Recensement du profil socioéconomique des fabricants de portes et fenêtres : 193 entreprises sur 256.
- Accompagnement des entreprises utilisatrices des outils du comité sectoriel : 9.

- Structuration de la formation et apprentissage en milieu de travail : 7 entreprises.
- Distribution de guides d'apprentissage servant à accompagner la qualification des ébénistes, des peintres-finisseries ou peintres-finisseries, des assembleurs ou assembleuses de portes et fenêtres, des opérateurs ou opératrices de machines industrielles, des rembourreurs ou rembourreuses et des couturiers ou couturières de meubles : 250.
- Distribution de fiches promotionnelles sur les activités, les produits et les services du CSMO aux manufacturiers et partenaires du marché du travail : 250.
- Inscription de nouvelles entreprises au logiciel de gestion et de développement des compétences en ligne du comité sectoriel, SolutionsRH.net : 7.
- Diffusion de bulletins d'information, imprimés et numériques, du comité sectoriel à l'intention de quelque 2 500 représentants d'employeurs et de travailleuses et de travailleurs de l'industrie : 3.
- Révision des contenus sur les programmes et les carrières dans l'industrie sur le site Clicemplois.net du comité sectoriel : 250 pages et quelques milliers de liens URL internes et externes.
- Distribution de la trousse d'implantation d'un comité paritaire de formation : 50 exemplaires.
- Distribution de la fiche « Clique sur ta carrière » et de la vidéo promotionnelle (DVD) sur le visage de l'emploi : 1 000 exemplaires.
- Promotion des métiers de l'industrie dans un cahier spécial du journal Le Métro : 1,2 million de lecteurs.
- Augmentation de la fréquentation sur le site Clicemplois.net, les réseaux sociaux et la console YouTube du comité sectoriel : environ 10 %.
- Hausse de la fréquentation sur le site SolutionsRH.net (la partie publique) du comité sectoriel : environ 50 % d'utilisateurs uniques et 7 nouvelles inscriptions au logiciel.
- Production et diffusion du rapport de la conférence exploratoire du 12 mars 2015.
- Conception d'une synthèse promotionnelle du plan d'action stratégique 2016-2019.
- Élaboration d'une fiche documentant l'influence du comité sectoriel de 2005 à 2015.
- Préparation d'un plan d'autofinancement des activités du comité sectoriel.

- Mise à jour et bonification de la banque de données des partenaires : 500 organisations.
- Révision en cours du format des véhicules imprimés et numériques du comité sectoriel devant refléter le virage macro des CSMO demandé par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) : livraison d'une nouvelle pochette en 2015-2016. Les autres moyens de communication en 2016-2017.

Perspectives de 2016-2017

- Présentation des produits, des services et des résultats des interventions du Comité aux associations patronales et syndicales.
- Partage, dans 5 régions du Québec, de la connaissance du marché du travail dans notre industrie.
- Collaboration avec le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES), l'Association québécoise d'information scolaire et professionnelle et l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec en vue de promouvoir les métiers du secteur.
- Établissement, chez les manufacturiers et les travailleuses et les travailleurs, d'une veille qui nous permettra de recueillir, lors de nos interventions et visites en entreprise, une estimation des besoins au regard du développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.
- Diffusion et promotion de l'utilisation des normes professionnelles.
- Réalisation d'activités de formation de compagnes et de compagnons et de formatrices et formateurs internes.
- Participation aux travaux du MEES sur l'optimisation des programmes d'études.
- Poursuite des travaux sur les résultats de l'étude préliminaire avec 6 autres comités sectoriels en vue de valider un profil de compétences professionnelles et baliser l'offre de formation pour le métier de contremaître-superviseur ou contremaître-superviseuse.
- En collaboration avec le réseau d'Emploi-Québec, améliorer la compétence des gestionnaires et des travailleuses et des travailleurs dans la gestion des compétences.
- Introduction dans les entreprises des outils conçus par le CSMO pour gérer le capital humain.
- Partage des résultats d'une planification stratégique réalisée en mars 2015.

- Production de 3 bulletins d'information qui seront distribués à des milliers d'agents et agentes d'information d'Emploi-Québec et du MEES, aux entreprises et aux représentantes et représentants syndicaux.
- Diffusion de l'information sur l'emploi et promotion des carrières dans le secteur afin de rendre celles-ci plus attrayantes.
- Diffusion de l'information sur les fonctionnalités qui facilitent l'utilisation du site clicemplois.net et du logiciel SolutionsRH.net et présentation des contenus de gestion de la formation.
- Mise à jour et amélioration constante des sites Web du Comité pour intégrer de nouveaux outils et offrir aux utilisatrices et aux utilisateurs une information à jour.

Gestionnaire du comité :
Christian Galarneau, 514 890-1980
Site Web: www.clicemplois.net
ou : www.solutionsrh.net

Répondant sectoriel à la CPMT :
Claude Vecerina, 514 873-0800, poste 46301

Enjeux du secteur

- L'élaboration de stratégies d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre pour contrer la rareté de travailleuses et de travailleurs.
- La gestion des ressources humaines comme élément de compétitivité pour les entreprises agricoles.
- L'adéquation entre la formation et les besoins du milieu.
- L'élaboration et la mise en œuvre de normes professionnelles.
- La valorisation des métiers agricoles.

Réalisations de 2015-2016

- Prise en charge de la coordination provinciale du Plan de soutien en formation agricole (PSFA), avec la collaboration de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ) et du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES).
- Poursuite de la promotion des trois normes professionnelles relatives aux métiers d'ouvrier ou ouvrière sericole, d'ouvrier ou ouvrière en production laitière et d'ouvrier ou ouvrière en production porcine, dans le cadre du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).
- Poursuite des travaux pour la réalisation de deux nouvelles normes professionnelles devant mener à des programmes d'apprentissage en milieu de travail pour les métiers d'ouvrier ou ouvrière avicole et d'opérateur ou opératrice de machinerie agricole.
- Réalisation d'un projet de formation sur mesure (en ligne et coaching) destiné aux nouveaux et aux aspirants producteurs de lapins ou nouvelles et aspirantes productrices de lapin.
- Démarrage d'un projet de stage et d'intégration pour apprenti-ouvrier ou apprentie-ouvrière en production laitière en Montérégie et dans le Centre-du-Québec.

- Redémarrage d'une table de concertation en formation agricole et horticole.
- Poursuite de la coordination provinciale des centres d'emploi agricole (CEA) dans la phase de déploiement de leur nouvelle offre de service en ressources humaines (RH).
- Organisation de la 9e édition du concours « Ma ferme, mon monde » (nouvelle formule par la diffusion de reportages en provenance de toutes les régions du Québec) pour la sensibilisation des employeurs à de bonnes pratiques en gestion des ressources humaines.
- Production de trois outils en RH dans la collection « Ce que vous devez savoir! »
- Opérationnalisation et poursuite des améliorations du service Agrijob à Montréal : accueil de 3 000 candidates ou candidats et présélection de 1 333 personnes pour des emplois offerts par les entreprises agricoles, en collaboration avec les CEA de la périphérie de Montréal.
- Collaboration aux initiatives du Conseil canadien des ressources humaines en agriculture (CCRHA).
- Tenue du 16e colloque annuel d'AGRICarrières sur le thème « Gestion des risques à la ferme : avez-vous pensé RH? ».
- Finalisation de l'Étude sectorielle de la production agricole — volet main-d'œuvre et réalisation de la planification stratégique d'AGRICarrières 2016-2019.
- Conception d'outils promotionnels (AGRICarrières, CEA, Agrijob, etc.), rédaction d'articles, tenue de stands et alimentation active des médias sociaux.

Perspectives de 2016-2017

- Réflexion des instances pour une meilleure prise en compte des besoins des travailleuses et des travailleurs agricoles au sein du CSMO.
- Coordination provinciale du Plan de soutien en formation agricole (PSFA), avec la collaboration de la CPMT, du MAPAQ et du MEES.
- Poursuite des travaux pour le développement des outils d'apprentissage de deux nouvelles normes professionnelles devant mener à des PAMT pour les métiers d'ouvrier ou ouvrière avicole et d'opérateur ou opératrice de machinerie agricole.
- Exploration du métier d'ouvrier ou ouvrière agricole — animaux de boucherie pour une potentielle norme professionnelle.

- Conception de formations sur mesure dans le cadre de la Démarche d'accompagnement (contrôle de la qualité des fraises, stratégie globale et détection de problèmes par l'observation en production porcine, etc.).
- Réalisation de projets de stages et d'intégration en milieu de travail dans diverses régions du Québec.
- Coordination provinciale des CEA.
- Organisation de la 10e édition du concours « Ma ferme, mon monde » pour la sensibilisation des employeurs à de bonnes pratiques en gestion des ressources humaines.
- Opérationnalisation du service Agrijob à Montréal.
- Collaboration aux initiatives du Conseil canadien des ressources humaines en agriculture.
- Organisation du 17e colloque annuel d'AGRIcarrières.
- Refonte complète des sites Web www.agricarrieres.qc.ca et www.agrijob.info.
- Développement d'une stratégie de valorisation de l'emploi agricole.

Gestionnaire du comité :
Geneviève Lemonde, 450 679-0530
Site Web: www.agricarrieres.qc.ca

Répondant sectoriel à la CPMT :
Marc-André Moreau, 514 873-0800, poste 41275

Enjeux du secteur

- Les pressions des différents gouvernements afin de diminuer les coûts des systèmes de santé poussent l'industrie à se consolider et à faire évoluer son modèle d'affaires. Le nouveau modèle d'affaires émergeant des entreprises pharmaceutiques, la diminution des sources de financement et la difficulté d'accès à du capital de risque favorisent l'impartition et l'externalisation de processus.
- Cette situation incite, entre autres, à une diminution du coût des médicaments et à une augmentation du recours à des médicaments génériques. L'arrivée à échéance de certains brevets aussi favorise l'essor du médicament générique.
- De plus, l'impartition et l'externalisation de processus, dans les premières phases de développement d'un médicament, semblent favoriser l'émergence de partenariats public-privé en recherche, le développement de créneaux ainsi que le démarrage et le développement d'entreprises de petite et moyenne tailles.
- La baisse du nombre d'emplois dans l'industrie se constate surtout chez les grandes sociétés pharmaceutiques. Parallèlement, on observe une légère hausse du nombre total d'entreprises du secteur. Cependant, puisque ces nouvelles entreprises sont en phase de démarrage et donc de petite taille, l'augmentation du nombre total d'entreprises ne permet pas de combler la perte des emplois dans l'ensemble de l'industrie.
- Avec cette augmentation de l'impartition, nous constatons l'avènement de compagnies virtuelles et d'entreprises de très petite taille ainsi qu'une augmentation du recours à des entreprises de recherche (contract research organization [CRO]) ou des entreprises de fabrication à forfait (contract manufacturing organization [CMO]). Ainsi, le secteur de la recherche contractuelle et celui regroupant les entreprises génériques et de fabrication à forfait sont ceux qui sont les plus « stables » depuis plusieurs années et

devraient être ceux qui tirent leur épingle du jeu au cours des prochaines années.

- Le modèle d'externalisation de la recherche a comme conséquence que des emplois se créent ou se déplacent vers les centres de recherche publics. Ces emplois ne sont pas comptabilisés et couverts par Pharmabio.
- La saturation du bassin de main-d'œuvre qui caractérise l'industrie dans la région montréalaise a comme effet que certains occupent un emploi pour lequel ils sont surqualifiés, alors que d'autres éprouvent des difficultés à se trouver un emploi.
- À l'opposé, les entreprises de la région de la Capitale-Nationale, qui composent avec une situation de presque plein emploi, doivent redoubler d'efforts dans leur processus de recrutement.
- La région de Montréal se positionne parmi les chefs de file mondiaux en matière de recherche médicale avec le Centre mondial d'expertise en recherche clinique précoce.
- En matière de formation initiale, les entreprises mentionnent l'importance de s'adapter aux évolutions et d'adopter une approche non linéaire de la formation (formule coopérative, stage obligatoire, etc.). L'accès à de la formation en gestion dans différents cursus devrait être considéré (profil hybride).
- Au fur et à mesure des avancements en matière de génétique et de technologie, des solutions de rechange aux traditionnels produits pharmaceutiques devraient venir des produits biosimilaires. De plus, des besoins émergents liés à une croissance en nouvelles technologies devraient conduire, ces prochaines années, à la définition de nouvelles compétences, mais aussi de nouveaux emplois requis par les entreprises du secteur (p. ex., biostatisticien ou biostatisticienne, ingénieur biomédical ou ingénieure biomédicale, etc.).

Réalisations de 2015-2016

- Formation sur les bonnes pratiques de fabrication (BPF) — 3 niveaux : introduction, niveau 1, niveau 2 (Québec).
- Formation : Module 1 — Comprendre le processus de fabrication et le système d'assurance qualité (Montréal); Module 2 — Comprendre l'approche et la réglementation par système qualité (Montréal); Module 3 — Les bonnes pratiques de fabrication et les bonnes pratiques documentaires (Montréal).

- Organisation d'un espace biopharmaceutique au Salon de l'emploi de Montréal.
- Promotion et diffusion des référentiels de compétences.
- Tenue de tables de concertation sur les besoins en formation (région de Québec, de Montréal et de Sherbrooke).
- Production de la Capsule électronique toutes les deux semaines et de la revue Regard sur une base trimestrielle.
- Réalisation de l'enquête annuelle sur les besoins en main-d'œuvre 2015.
- Publication des résultats propres au secteur dans La Relève.
- Diffusion du diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre pour le secteur.
- Organisation d'activités de promotion des carrières, participation à celles-ci et conception d'outils à cet égard (journées carrières dans les écoles, Salon national de l'éducation, Salon Emploi Formation, Association des professeurs de sciences du Québec [APSQ], Congrès Quariera, etc.).
- Animation de l'unité mobile de production pharmaceutique et des outils connexes.
- Organisation de déjeuners-conférences à l'intention des gestionnaires en ressources humaines (RH) de l'industrie (collaboration avec huit CSMO).
- Organisation d'un événement de réseautage à l'intention de la main-d'œuvre de l'industrie.
- Développement d'une nouvelle plateforme pour le site Biopharma RHconnect.
- Campagne publicitaire d'envergure s'adressant aux clientèles en quête d'un avenir professionnel.
- Tournoi provincial individuel et interécoles sur le processus du développement du médicament inhérent au jeu apotarium.city.
- Sept capsules promotionnelles sur les activités associées au guide pédagogique en biopharmaceutique.
- Les bonnes pratiques de fabrication (BPF) niveau 2 (Québec);
- Initiation à la prévention des erreurs humaines (Québec et Montréal);
- Gestion de projet (menant à une certification PMP ou CAPM);
- Communication interculturelle pour l'industrie pharmaceutique (Montréal);
- Perfectionnement en biopharmaceutique;
- Perfectionnement pour gestionnaire de premier niveau.
- Production de la revue Regard, de la Capsule électronique et de La Relève (enquête).
- Animation de tables de concertation régionale à Québec, à Montréal (région métropolitaine de recensement) et à Sherbrooke.
- Organisation d'un espace biopharmaceutique aux salons de l'emploi de Montréal et de Québec.
- Tenue de tables de concertation sur les besoins en formation (région de Québec, de Montréal et de Sherbrooke).
- Promotion des carrières : journées carrières dans les écoles, événements de type salon, activités de promotion scientifique.
- Promotion et distribution des référentiels de compétences.
- Organisation de déjeuners-conférences à l'intention des gestionnaires en RH de l'industrie (collaboration avec sept CSMO).
- Animation de l'unité mobile de production pharmaceutique et des outils connexes.
- Organisation d'un événement de réseautage à l'intention de la main-d'œuvre de l'industrie en mars 2017.
- Organisation du Grand Rendez-vous RH en novembre 2016 (participation de 10 CSMO).
- Mise en ligne et valorisation des nouvelles fonctionnalités du site Biopharma RHConnect.

Perspectives de 2016-2017

- Diffusion de formations :
 - Comprendre le processus de fabrication et le système d'assurance qualité (Montréal);
 - Les bonnes pratiques de fabrication et les bonnes pratiques documentaires (Montréal);
 - Introduction aux bonnes pratiques de fabrication (BPF) (Québec);

Gestionnaire du comité :
 Alain Cassista, 450 629-8885, poste 22
 Site Web: www.pharmabio.qc.ca

Répondant sectoriel à la CPMT :
 Claude Vecerina, 514 873-0800, poste 46301

Enjeux du secteur

- L'utilisation accrue de l'automobile et l'accroissement du parc assurent la stabilité de l'emploi lié à la vente, à la réparation et à l'entretien des véhicules.
- Le nombre d'établissements (10 000) est en légère diminution et le transfert des commerces à une autre génération est difficile.
- Le nombre d'emplois (98 000) est stable, mais la relève de la main-d'œuvre constitue une préoccupation importante compte tenu du nombre élevé d'emplois en mécanique et en carrosserie conjugué au faible taux de rétention dans ces métiers et du nombre d'embauches prévues d'ici à 3 ans (11 000).
- Le regroupement d'ateliers sous des bannières se poursuit et la rentabilité est le principal enjeu des entreprises.
- Les changements technologiques, les voitures hybrides ou électriques, le virage vert et les nouveaux matériaux utilisés dans la construction des véhicules créent des besoins importants en formation continue chez la main-d'œuvre du secteur.
- La modernisation des programmes de formation, d'apprentissage et de qualification de la main-d'œuvre dans le secteur est un enjeu important.
- Les employeurs des petits ateliers de mécanique et de carrosserie devront moderniser leur style de gestion pour attirer et retenir une nouvelle main-d'œuvre.

Réalisations de 2015-2016

- Lancement de la norme professionnelle relative au métier de démonteur ou démonteuse de véhicules routiers.
- Diffusion des normes professionnelles relatives aux métiers de conseiller ou conseillère en vente, technicien ou technicienne en véhicules récréatifs, mécanicien ou mécanicienne de véhicules de loisirs et de démonteur ou démonteuse de véhicule (144 reconnaissances des compétences de la main-d'œuvre [RCMO]).
- Traduction de formations en carrosserie.

- Diffusion de formation en carrosserie (933 participantes ou participants)
- Diffusion des 8 cours en mécanique et carrosserie, en collaboration avec les comités paritaires de l'automobile (55 participantes ou participants).
- Diffusion de la formation sur les halocarbures (128 participantes ou participants).
- Développement d'un programme de mentorat des femmes (financement de Condition féminine Canada).
- Diffusion du guide des ressources humaines (RH).
- Élaboration et diffusion du manuel interactif de l'employé.
- Sommet sur les ressources humaines dans le secteur automobile (115 participantes ou participants).
- Réalisation d'un diagnostic sous-sectoriel dans le secteur du pneu.
- Réalisation d'une étude sur l'alternance travail-études dans le secteur automobile.
- Réalisation d'une étude sur le potentiel de partenariat dans l'industrie des services automobiles.
- Table de recyclage de pièces d'autos et de camions.
- Table dans le secteur des véhicules lourds.
- Promotion des métiers et début des travaux d'élaboration d'un nouveau plan de communication.

Perspectives de 2016-2017

- Animation de tables de concertation dans les sous-secteurs suivants : camions lourds, carrosserie, véhicules de loisirs et du recyclage; nouvelles tables pour l'alternance travail-études et le sous-secteur du pneu.
- Diagnostic sectoriel.
- Planification stratégique triennale.
- Diffusion des cours de l'Inter-Industry Conference on Auto Collision Repair (I-CAR), avec le soutien de l'Association de l'industrie de l'automobile.
- Poursuite de la certification des conseillers ou conseillères en vente d'automobiles, de technicien ou technicienne en véhicules récréatifs et de loisirs ainsi que de démonteur ou démonteuse de véhicules.
- Poursuite de la traduction des formations « I-CAR ».

- Diffusion du guide RH adapté aux réalités de l'industrie et inventaire des meilleures pratiques.
- Réalisation d'un sommet sur la formation dans l'industrie.
- Présence dans les rassemblements des groupes membres, dans les centres de formation professionnelle et dans les revues d'affaires de l'industrie.
- Mise en œuvre du projet FARR (fonds d'attraction et de rétention de la relève).
- Développer une formation pour les représentants des secteurs des véhicules de loisirs et des véhicules récréatifs.

Gestionnaire du comité :
Danielle Le Chasseur, 450 670-3056
Site Web: www.csmo-auto.com

Répondant sectoriel à la CPMT :
Marc Larivière, 514 873-0800, poste 36428



COMITÉ SECTORIEL
DE LA MAIN-D'ŒUVRE
DES SERVICES
DE SOINS PERSONNELS

**SOINS
PERSONNELS
QUÉBEC**

Enjeux du secteur

- Le secteur des services de soins personnels procure de l'emploi à près de 61 000 personnes, dont une majorité de femmes. Près de la moitié de la main-d'œuvre du secteur est composée de travailleuses et de travailleurs autonomes.
- La qualité des services et la maîtrise des compétences de la main-d'œuvre sont essentielles dans cette industrie hautement concurrentielle.
- Le secteur est très peu syndiqué. La faible mobilisation des entreprises représente un enjeu de taille pour atteindre les travailleuses et les travailleurs ainsi que les employeurs.
- La rétention du personnel qualifié et expérimenté constitue un important défi pour les employeurs et explique en partie le roulement élevé de la main-d'œuvre dans le secteur.
- La forte concurrence, la difficulté de se bâtir une clientèle fidèle et l'insécurité financière sont des enjeux communs aux trois sous-secteurs.
- Le milieu de l'esthétique doit composer avec des technologies en constante évolution qui transforment la pratique et engendrent de nouveaux besoins de formation.
- Il n'existe aucun programme d'études reconnu par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur en massothérapie et les programmes d'études offerts par les nombreuses écoles privées varient considérablement d'un établissement à l'autre.
- Les spas et les centres de détente se heurtent à des difficultés de recrutement et de rétention du personnel, dues en partie, aux postes surtout à temps partiel et, dans certaines entreprises, à la saisonnalité.

Réalisations de 2015-2016

COIFFURE

- Promotion et implantation du processus de Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) en Montérégie, dans la Capitale-Nationale et en Outaouais, poursuite à Montréal et en Estrie, 145 personnes certifiées en 2015-2016, à ce jour, 245 coiffeuses et coiffeurs certifiés par le processus de RCMO.
- Tenue de cinq événements Reconnaissance pour les coiffeuses et coiffeurs certifiés par le processus de RCMO (Montréal, Estrie, Montérégie, Capitale-Nationale, Outaouais).

ESTHÉTIQUE

- Conception d'un logo pour la norme professionnelle, d'un autocollant pour la vitrine des entreprises.
- Conception, production et distribution d'un dépliant promotionnel pour le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).
- Réalisation d'une capsule vidéo promotionnelle pour la norme professionnelle.
- Lancement officiel de la norme professionnelle pour le métier d'esthéticien ou esthéticienne dans le réseau d'Emploi-Québec, en novembre 2015.
- Début de l'implantation du PAMT.

MASSOTHÉRAPIE

- Dépôt du rapport final de l'analyse de profession pour le métier de massothérapeute.
- Élaboration d'un profil de compétences pour le métier de massothérapeute.
- Élaboration d'un référentiel de compétences pour le métier de massothérapeute.

FORMATION

- Promotion et mise en marché de huit activités de formation :
 - Expérience-client volet « Employé »;
 - Expérience-client volet « Superviseur ou employeur »;
 - Formation des formateurs et des formatrices;
 - Prévention, hygiène et asepsie;
 - Le Système — la gestion du rendement dans un salon de coiffure;
 - Mieux comprendre pour mieux conseiller;
 - Photoépilation (60 heures);
 - Photorajeunissement (70 heures).
- Réalisation de 39 activités de formation.
- Formation de 348 travailleuses ou travailleurs.

- Conception et diffusion de capsules de valorisation des travailleuses et des travailleurs formés, sur Facebook et le site Internet.

RESSOURCES HUMAINES

- Distribution d'un outil en ressources humaines (RH), le Guide de rétention [sic] du personnel, à tous les employeurs de la coiffure ayant obtenu leur certificat de qualification professionnelle par le processus de RCMO et à tous les employeurs de l'Association québécoise des spas.
- Maintien et promotion de deux séries de 17 capsules en gestion des RH, une réalisée par TechnoCompétences et l'autre par Emploi-Québec Montérégie, diffusée sur le site Internet.
- Promotion et diffusion de fiches de prévention des troubles musculosquelettiques pour les procédés d'épilation, les soins esthétiques, la coiffure et la massothérapie.
- Promotion des métiers et participation aux événements organisés par les associations, les partenaires et l'industrie.
- Mise en œuvre de stratégies de diffusion d'information diversifiées (documents imprimés, site Web, infolettre, Facebook, articles dans les revues spécialisées et les journaux, YouTube).
- Augmentation de 31 % de J'AIME sur la page Facebook (de 1 306 à 11 719).

- Maintien de stratégies de diffusion diversifiées (documents imprimés, site Web, infolettre, Facebook, articles dans les revues spécialisées et les journaux, YouTube).
- Promotion et diffusion des fiches de prévention des troubles musculosquelettiques en coiffure, en esthétique et en massothérapie.
- Promotion des métiers et participation aux événements organisés par les associations, les partenaires et l'industrie.

Gestionnaire du comité :
Carole Drolet, 514 844-3020
Site Web: www.soinspersonnels.com

Répondante sectorielle à la CPMT :
Carole Soulières, 514 873-0800, poste 48216

Perspectives de 2016-2017

- Réalisation d'un premier diagnostic sectoriel (avant diagnostics sous-sectoriels).
- Poursuite de l'implantation progressive du processus de RCMO pour le métier de coiffeur ou coiffeuse dans trois nouvelles régions du Québec, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Lanaudière et Laurentides.
- Promotion du PAMT pour le métier d'esthéticien ou esthéticienne.
- Poursuite de la promotion et de la mise en marché des huit activités de formation.
- Tenue de la Table de concertation Massothérapie.
- Tenue de la Table de concertation Coiffure.
- Renforcement de l'utilisation des deux séries de 17 capsules en gestion des ressources humaines destinées aux gestionnaires.
- Promotion et diffusion d'un outil en RH, le Guide de rétention [sic] du personnel.

Enjeux du secteur

- Assurer le développement de la main-d'œuvre par une meilleure intégration des pratiques reconnues de la gestion des ressources humaines (GRH) chez les 7 800 entreprises du secteur et ses 154 000 travailleuses et travailleurs.
- Assurer la disponibilité des ressources compétentes et d'expérience (de 5 à 7 ans d'expérience avec un potentiel de gestionnaire) dans un contexte de pénurie qualitative de la main-d'œuvre.
- Mieux desservir et accompagner dans leur développement les 196 000 professionnelles et professionnels en TIC travaillant dans l'ensemble de l'économie du Québec.
- Accroître le bassin de main-d'œuvre par la concertation et l'investissement dans la promotion des carrières en TIC, notamment auprès des jeunes filles. Le secteur se doit de rester aux aguets, car le fragile équilibre qui prévaut ne pourrait être que temporaire et les efforts investis doivent s'évaluer sur une perspective à long terme.
- Participer à l'amélioration des mécanismes relatifs à la formation initiale. La situation de l'abandon scolaire est la même pour tous les programmes, à tous les niveaux; il s'agit d'une tendance lourde depuis plusieurs années. Des mesures concrètes doivent être mises en place afin de s'assurer de concrétiser les gains effectués avec la reprise des inscriptions.

Réalisations de 2015-2016

- Lancement de l'enquête de rémunération 2016.
- Enquête sur les augmentations salariales 2015.
- Promotion des carrières avec le site « MaCarriereTECHNO.com », l'événement « J'ai le KICK pour les TIC », le « Parcours CO », les « Visites technos au secondaire » et le concours « Crée ta ville ».
- Création d'une boîte à outils pour la promotion des carrières en TIC.

- Offre de formations continues afin de répondre à des besoins de formation technique, mais également à des besoins liés aux ressources humaines et à la gestion.
- Offre de formation en collaboration avec l'Association québécoise des technologies (AQT) et le Réseau Action TI.
- Offre de formations sous forme de classes de maître pour le secteur du jeu vidéo dans le cadre du MIGES.
- Promotion des deux programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) (technicien ou technicienne en câblage structuré et testeur ou testeuse de jeux vidéo) en vue de la signature d'ententes, et promotion de la formation offerte aux compagnes et aux compagnons pour ces deux PAMT.
- Mise en place et lancement du processus de Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) et des outils connexes pour le métier de technicien ou technicienne en câblage structuré et pour celui de testeur ou testeuse de jeux vidéo.
- 2 cohortes de codéveloppement dans la région de Québec.
- Création de 5 fascicules (Marque Employeur, Rémunération, Recrutement, Leadership au féminin, Développement des compétences).
- Promotion ciblée et soutenue de l'offre de produits et de services du Comité.
- Réalisation, en collaboration avec Condition féminine Canada, de l'étude Femmes et TI. Ce projet vise à accroître le recrutement, le maintien en poste et l'avancement des femmes dans les entreprises du secteur de la technologie à Montréal et à Québec.
- Le mois de la GRH sous le thème de la marque employeur (formation, conférences, activités).
- Lancement du programme IntégraTion Québec qui fait suite à IntégraTion Montréal. Ce programme a pour but d'aider les entreprises du Québec à intégrer et à maintenir en emploi des professionnelles et des professionnels formés à l'étranger (PFE) en TIC.
- Mise à jour du répertoire de formations initiales.

Perspectives de 2016-2017

- Veille et diffusion (continuité et fréquence accrue) de l'information ayant des répercussions importantes sur la dynamique de la main-d'œuvre en TIC au Québec.

- Enquêtes prévues : enquête de rémunération 2016, enquête sur les augmentations salariales 2016, profil de main-d'œuvre de l'industrie du jeu vidéo, cartographie des métiers du secteur et étude Femme et TI.
- Refonte de « Ma Carrière Techno » et actions pour en assurer l'autofinancement.
- Poursuite des efforts pour assurer la pérennité des initiatives favorisant l'intégration des professionnelles et professionnels formés à l'étranger.
- Définition des moyens pour favoriser l'accroissement de la présence féminine dans les métiers en TIC et lancement des actions ciblées.
- Réalisation et diffusion d'une analyse des besoins de formation actuels et émergents, 6 métiers du secteur et 3 métiers précis touchant le secteur des finances seront analysés.
- Mois de la GRH, 3e édition.
- Poursuite de l'offre de formation continue afin de répondre à des besoins de formation technique, mais également à des besoins liés aux ressources humaines et à la gestion.

Gestionnaire du comité :

Josée Lanoue, 514 840-1237

Site Web: www.technocompetences.qc.ca

Répondante sectorielle à la CPMT :

Roselyne Mc Innes, 514 873-0800, poste 48526

Réalisations de 2015-2016

Enjeux du secteur

À la lumière des stratégies élaborées par les gouvernements fédéral et provincial, le CQRHT tentera au cours des prochaines années de répondre aux enjeux particuliers de l'industrie touristique afin que le Québec se positionne avantageusement sur l'échiquier touristique international. Pour ce faire, le CQRHT tentera :

- de développer des produits de formation précis répondant aux nouvelles préoccupations (les conséquences des nouvelles technologies sur le service à la clientèle, l'appropriation des pratiques et des connaissances numériques, par exemple);
- de former une main-d'œuvre qualifiée apte à offrir aux visiteurs des expériences distinctives basées sur la marque « Québec Original » et mettant au premier plan ses forces (audacieuse, authentique, aventureuse, créative, énergique, enjouée, fascinante, festive, insolite, ludique, surprenante, unique et vibrante);
- d'accroître les compétences en gestion afin de favoriser la rentabilité des entreprises et le développement de la destination touristique;
- de changer la perception négative des emplois en tourisme, à cause entre autres de la saisonnalité et des conditions de travail;
- de s'intéresser particulièrement au recrutement et à la rétention des cuisinières et cuisiniers, dont le poste est, de loin, celui qui est le plus problématique dans le domaine de la restauration;
- d'aider l'industrie de l'hôtellerie à relever le défi de recrutement pour les métiers en forte demande suivants: cuisinier ou cuisinière, préposé ou préposée à la réception, auditeur ou auditrice de nuit et préposé ou préposée à l'entretien ménager. Pour les métiers de préposé ou préposée à la réception, d'auditeur ou auditrice de nuit et de préposé ou préposée à l'entretien ménager, le défi est double, car le maintien semble aussi être problématique pour différentes raisons selon le métier (voir Étude sectorielle de main-d'œuvre en hôtellerie

- Développement et diffusion d'un parcours de formation pour les entrepreneurs et les gestionnaires en matière de développement du produit touristique « Nature et aventure » (produit priorisé dans le cadre du Plan de développement de l'industrie touristique 2012-2020 [PDIT] du ministère du Tourisme).
- Développement et mise en ligne du produit de formation « Service complice », produit complémentaire à « Client Plus » (formation en ligne développée pour et avec l'industrie associée aux grandes orientations collectives du secteur) permettant de préparer la main-d'œuvre touristique et culturelle à servir la clientèle à capacité physique restreinte ou la clientèle âgée.
- Réalisation de deux études sectorielles sur la main-d'œuvre pour les secteurs de la restauration et de l'hôtellerie.
- Tenue d'une journée consacrée aux ressources humaines (RH) mettant en lumière la fonction de superviseur ou superviseuse.
- Développement d'une formation virtuelle, c'est-à-dire trois webinaires adaptés aux opérations et assortis de séances de codéveloppement portant sur les thèmes suivants : « Êtes-vous un gestionnaire crédible? » « Votre message est-il mobilisateur? » « Êtes-vous un moteur pour votre équipe? » Nous trouvons ce nouveau produit de formation sous le vocable « Leadership de supervision ».
- Refonte complète des outils de communication du CQRHT (site Web, pages Facebook et LinkedIn, boutique en ligne, infolettre, etc.).
- Promotion et coordination des ateliers de perfectionnement de la gamme « Penser client » (l'ensemble de la gamme d'ateliers s'inscrit dans la lignée du Plan de développement de l'industrie touristique 2012-2020 du ministère du Tourisme qui reçoit l'appui de l'industrie touristique).
- Maintien de la promotion des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) propres au secteur, soit cuisinier ou cuisinière, préposé ou préposée au service des mets et boissons et préposé ou préposée à l'entretien ménager.

- Maintien du service de Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) pour la fonction de cuisinier ou cuisinière (préalable au Sceau rouge).

Perspectives de 2016-2017

- Réaliser avec la collaboration de l'industrie touristique une démarche de marque employeur afin de développer un argumentaire distinctif et collectif pour positionner le tourisme comme une « industrie de choix », une industrie dans laquelle on peut faire une brillante carrière.
- Produire six vidéos destinées aux étudiantes et aux étudiants du secondaire pour présenter autant de métiers de l'industrie (diffusion à partir du mois d'octobre 2016).
- Réaliser une enquête auprès des travailleuses et des travailleurs de la restauration afin de tracer un profil des besoins et des attentes sur les questions liées à l'attractivité, au maintien, à la formation, aux conditions de travail et aux pratiques en RH (« opinion des travailleuses et des travailleurs de l'industrie »).
- Diffuser les formations virtuelles « Leadership de supervision » (trois webinaires adaptés aux opérations et assortis de séances de codéveloppement sous les thèmes de la crédibilité, de la communication mobilisatrice et l'engagement des employées et des employés).

Gestionnaire du comité :
Isabelle Girard, 450 651-6111, poste 222
Site Web: www.cqrht.qc.ca

Répondante sectorielle à la CPMT :
Carole Soulières, 514 873-0800, poste 48216



Enjeux du secteur

- Le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre.
- La rareté de la main-d'œuvre, surtout dans le sous-secteur des viandes et de la volaille.
- La promotion et le soutien aux entreprises pour l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) et pour l'implantation d'une culture de la formation continue.
- La promotion et la valorisation du secteur et des emplois.

Réalisations de 2015-2016

- Réflexion stratégique annuelle
- Tenue d'une assemblée publique annuelle (Colloque sur la gestion humaine des ressources, 10e édition, 69 participantes ou participants).
- Promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et de la Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) pour le métier de préposé ou préposée en boucherie industrielle dans les entreprises.
- Réalisation de l'analyse de profession relative au métier d'opérateur ou opératrice en fabrication de produits laitiers.
- Obtention du financement pour la réalisation de la norme professionnelle relative au métier d'opérateur ou opératrice en fabrication de produits laitiers.
- Participation aux travaux de la norme professionnelle relative au métier de mécanicien industriel ou mécanicienne industrielle.
- Participation aux travaux de l'étude de pertinence relative au superviseur ou superviseuse en milieu manufacturier
- Finalisation des travaux de conception et de validation d'une formation sur l'accueil et l'intégration du nouveau personnel en transformation alimentaire.

- Organisation de trois séances de formation sur l'accueil et l'intégration des nouveaux employés ou employées (28 participantes et participants de 15 entreprises).
- Développement de la formation en nettoyage et assainissement et organisation de deux séances de formation (30 participantes et participants de 14 entreprises).
- Organisation d'une 6e cohorte de formation pour 36 gestionnaires (3 groupes) de premier niveau.
- Organisation de quatre formations de deux jours destinées aux compagnons et aux compagnes (45 participantes et participants de 23 entreprises).
- Organisation conjointe avec six autres CSMO de trois déjeuners-conférences portant sur les bonnes pratiques en ressources humaines (RH) (42 % des 363 participantes ou participants provenaient de l'industrie de la transformation alimentaire [TA]).
- Consultations en entreprise pour connaître leurs besoins en RH et en formation (21 entreprises rencontrées).
- Conférences données dans un organisme en employabilité (Espace carrière) et dans cinq centres locaux d'emploi (CLE) pour promouvoir les carrières (181 professionnels en employabilité rencontrés).
- Tenue de la 6e édition du Rendez-vous de l'emploi avec 4 CLE de la région de Québec et un organisme en employabilité (325 visiteurs, 14 employeurs présents, 32 postes pourvus sur 80 postes offerts).
- Organisation de la 7e édition du Rendez-vous de l'emploi avec quatre CLE de la grande région de Québec et deux organismes.
- Tenue de la 1re édition du Rendez-vous de l'emploi en TA à Montréal de concert avec 6 CLE (443 visiteurs, 9 employeurs présents, 41 postes pourvus sur 118 postes offerts).
- Participation au Salon de l'emploi Lévis-Bellechasse (4 entreprises participantes, 7 postes pourvus sur 25 postes offerts).
- Organisation de cinq visites industrielles destinées aux professionnels en employabilité (39 professionnels rejoints, 44 postes pourvus).
- Réalisation et mise en ligne d'un manuel de l'employé interactif en collaboration avec neuf comités sectoriels.
- Gestion d'un groupe LinkedIn destiné aux gestionnaires et aux professionnels des RH (220 membres, augmentation 22 %).

- Rédaction de l'offre de services et choix du consultant ou de la consultante pour la réalisation d'une enquête sur les indicateurs de performance en RH.
- Évaluation d'un projet pilote pour l'intégration de personnes immigrantes éloignées du marché du travail.
- Rédaction d'une demande de financement pour aider 20 jeunes à acquérir une expérience concrète de travail en entreprise.
- Diffusion d'une trousse de vulgarisation à l'intention des enseignantes, des enseignants et des élèves du secondaire — Atelier pratique sur la fabrication des aliments (129 classes, 3 870 élèves).
- Visites dans les écoles et participation à diverses activités pour promouvoir le secteur et les métiers (total de 1 099 personnes rencontrées).
- Publication, en collaboration avec deux autres CSMO, de la 2e édition du guide pédagogique pour www.tabouffe.com et accessible via ce site.
- Page Facebook s'adressant aux jeunes chercheuses et chercheurs d'emploi créée.
- Entrevue accordée à l'émission Bien dans son assiette à la radio de Radio-Canada pour promouvoir le secteur de la TA.
- Publication trimestrielle du bulletin Alimentinformation (4 000 envois par parution).

Perspectives de 2016-2017

- Promotion du PAMT et de la RCMO pour le métier de préposé ou préposée en boucherie industrielle dans les entreprises.
- Participation à la réalisation de la norme professionnelle relative au métier de mécanicien industriel ou mécanicienne industrielle (travaux coordonnés par le CSMO PERFORM).
- Travaux pour le développement de la norme professionnelle relative au métier d'opérateur ou opératrice en fabrication de produits laitiers.
- Participer aux travaux de la norme professionnelle relative au superviseur ou superviseuse en milieu manufacturier (travaux coordonnés par le CSMO portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine).
- Organisation d'une septième cohorte de formation (trois groupes) pour les gestionnaires de premier niveau.

- Organisation d'une formation de deux jours sur l'accueil et l'intégration du nouveau personnel en transformation alimentaire.
- Organisation d'une formation de deux jours destinée aux compagnons et compagnes.
- Développement du volet 2 de la formation des superviseurs et superviseuses relativement à la productivité.
- Organisation d'une formation en nettoyage et assainissement.
- Consultations auprès des entreprises pour connaître leurs besoins en RH et formation.
- Promotion des outils de formation et de GRH ainsi que des diverses publications du Comité.
- Mise à jour de la banque de données sur les conventions collectives du secteur et réalisation d'une 6^{ième} édition.
- Organisation de déjeuners-conférences en collaboration avec cinq autres CSMO.
- Organisation et tenue de Rendez-vous de l'emploi en TA.
- Organisation de visites industrielles.
- Bonification du Guide pratique en GRH.
- Réalisation d'une étude sur les indicateurs de performance en RH.
- Promotion du Manuel de l'employé interactif.
- Réalisation d'un diagnostic sectoriel de l'industrie de la TA du Québec.
- Gestion et promotion du groupe LinkedIn en transformation alimentaire.
- Promotion du secteur et des métiers par diverses activités.
- Promotion du site Web www.tabouffe.com avec deux autres CSMO.
- Diffusion de la trousse de vulgarisation de l'industrie de la transformation alimentaire.
- Participation à des salons sur l'orientation scolaire et diffusion d'outils sur les métiers.
- Publication trimestrielle du bulletin Alimentinformation.
- Organisation de la planification stratégique avec une cinquantaine de participantes ou participants provenant des entreprises.
- Organisation du colloque annuel.

Gestionnaire du comité :
Lise Perron, 418 623-5335
Site Web: www.csmota.qc.ca

Répondant sectoriel à la CPMT :
Claude Vecerina, 514 873-0800, poste 46301

Enjeux du secteur

- Le secteur est composé principalement de petites et de moyennes entreprises utilisant peu d'outils de gestion en matière de ressources humaines.
- L'attraction d'une nouvelle main-d'œuvre, notamment des jeunes et des personnes immigrantes, devient nécessaire pour faire face aux départs massifs à la retraite et aux difficultés de recrutement.
- L'industrie doit innover et repenser ses façons de faire afin de favoriser la rétention de sa main-d'œuvre et développer chez celle-ci un sentiment d'appartenance.
- Les changements législatifs et technologiques, qui touchent de plus en plus le secteur, entraînent de nouveaux besoins de formation.
- Le développement d'une culture de l'excellence dans l'industrie est essentiel pour qu'elle maintienne sa compétitivité.

Réalisations de 2015-2016

- Développement et organisation de diverses séances de formation pour augmenter les compétences des travailleuses et des travailleurs du secteur, favoriser leur maintien en emploi et améliorer la productivité.
- Finalisation des projets de formations suivants :
 - Formation sur la gestion de la discipline dans les autobus scolaires;
 - Formations pour l'industrie du taxi;
 - Formation « compagnon-formateur ou compagne-formatrice » pour transport par autobus et par camion;
 - Formation en écoconduite sur simulateur et sur route.
 - Démarrage du projet de formation en conduite de camion en milieu forestier.
- Participation à divers événements pour y promouvoir les métiers du secteur.
- Réalisation du diagnostic sectoriel pour l'industrie du transport routier de marchandises et de personnes.
- Promotion du portail de gestion des ressources humaines spécialement développé

pour les entreprises de transport routier de marchandises et transport routier de personnes du Québec.

- Création d'un guide de références des formateurs et écoles de formation dans l'industrie du transport routier.

Perspectives de 2016-2017

- Formation en écoconduite sur simulateur.
- Formation en conduite de camion en milieu forestier.
- Formation « compagnon formateur ou compagne-formatrice » pour transport par autobus et par camion.
- Mise à jour du Programme d'entretien préventif (PEP).
- Finalisation, promotion et diffusion des résultats du diagnostic sectoriel pour l'industrie du transport routier de marchandises et de personnes.
- Début des travaux pour la production de la planification stratégique 2016-2019.
- Participation aux activités de promotion des métiers dans le secteur du transport routier de personnes et de marchandises.
- Élaboration et mise en œuvre de projets de formation répondant aux besoins de l'industrie afin d'augmenter les compétences des travailleuses et des travailleurs du secteur, favoriser leur maintien en emploi et améliorer la productivité.
- Promotion du portail de gestion des ressources humaines spécialement développé pour les entreprises de transport routier de marchandises et transport routier de personnes du Québec.

Gestionnaire du comité :

Mario Sabourin, 514 593-5811

*Site Web: **www.camo-route.com***

Répondant sectoriel à la CPMT :

Marc Larivière, 514 873-0800, poste 36428

LES COMITÉS CONSULTATIFS

LES COMITÉS CONSULTATIFS

Certains groupes sont particulièrement défavorisés en matière d'emploi. Cinq comités consultatifs ont pour mandat d'informer la Commission des partenaires du marché du travail et Emploi-Québec sur les moyens à prendre pour faciliter l'intégration, la réintégration et le maintien de ces personnes en emploi. Ces comités sont actifs auprès des clientèles éloignées du marché du travail parmi : les jeunes, les femmes, les travailleuses et travailleurs âgés de 45 ans et plus, les adultes judiciarisés et les membres des Premières Nations et des Inuit. Des représentantes et des représentants de la clientèle et des personnes qui travaillent auprès d'elle, de représentantes et des représentants d'entreprises parfois déjà regroupées, des représentantes et des représentants syndicaux, d'employées et employés, d'associations et d'organismes spécialisés ainsi que des personnes-ressources de la CPMT et d'autres ministères y siègent.

Ces comités ont pour mission de promouvoir et d'appuyer le développement de la main-d'œuvre du groupe cible qu'ils représentent. De par leur connaissance approfondie des contraintes et des besoins des personnes à risque de sous-emploi, ils formulent des avis et des propositions à la Commission des partenaires du marché du travail et au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, concernant les mesures et les services à rendre ou à développer afin que ces personnes améliorent leur condition et leur employabilité pour accéder à un emploi et s'y maintenir. Ainsi, ces comités définissent les problèmes propres à leur groupe cible, collaborent à l'établissement des priorités d'action et participent au suivi et à l'évaluation des modes d'interventions utilisés. La clientèle de ces comités constitue une main-d'œuvre très diversifiée, associée à tous les secteurs de l'activité économique présents sur le territoire du Québec.

Enjeux liés à la clientèle judiciairisée adulte

- Clientèle jeune (52 % sont âgés de 18 à 34 ans), majoritairement masculine (environ 90 %), dont la majorité ne possède pas de diplôme d'études secondaires (DES).
- Clientèle fortement démunie sur le plan de l'emploi, présentant un risque élevé de chômage prolongé, causé notamment par l'existence d'un casier judiciaire.
- Clientèle largement prestataire de l'aide sociale (de 45 % à 51 %) au moment de recevoir les services des organismes pour les personnes judiciairisées adultes.
- Clientèle jouissant de peu de sympathie de la part de la population.
- Clientèle ayant peu ou pas de compétences professionnelles, ayant été longtemps absente du marché du travail et ne connaissant pas les techniques de recherche d'emploi.
- Manque ou insuffisance d'expérience professionnelle substantielle et absence de réseau familial, professionnel ou amical susceptible d'apporter un soutien dans une démarche d'obtention d'un emploi.
- Importance des problèmes de santé physique ou mentale, ou d'ordre affectif ou psychosocial.
- Accès accru au casier judiciaire grâce aux plumitifs (registres informatisés) des palais de justice.
- Vérification systématique des antécédents judiciaires dans certains domaines d'emploi et plusieurs entreprises.
- Clientèle discriminée en raison du casier judiciaire.

Réalisations de 2015-2016

- Rédaction d'un avis sur l'« Entente interministérielle relative à la prestation de services de main-d'œuvre et d'emploi à la clientèle contrevenante adulte sous la responsabilité de la direction générale des services correctionnels », conclue entre le ministère du Travail, de l'Emploi et de la

Solidarité sociale (MTESS) et le ministère de la Sécurité publique (MSP).

- Poursuite des activités entourant le projet « Impacts du casier judiciaire » avec la tenue de 7 conférences sommaires et d'un stand d'information, pour un total de 255 personnes sensibilisées aux conséquences du casier judiciaire.
- Représentations pour sensibiliser la population et les autorités aux effets du casier judiciaire sur la réinsertion sociale d'une personne et à l'importance de mettre en place des services à l'intention de la clientèle judiciairisée.
- Mise à jour de la cartographie du Québec indiquant les services aux personnes judiciairisées (en détention et en communauté) et le nombre de personnes judiciairisées inscrites dans le système du MTESS et sous la responsabilité du MSP.
- Organisation de la rencontre des conseillers en main-d'œuvre (CMO) en détention en février 2016 afin de mener les actions du CCCJA inscrites dans le plan d'action de l'entente interministérielle 2015-2018.
- Participation au comité d'organisation du congrès de la Société de criminologie.
- Rédaction du rapport statistique de 2014-2015 sur la clientèle en détention, présentation à la rencontre du CCCJA et diffusion dans le réseau.
- Participation au comité de suivi de l'entente interministérielle avec le MSP et le MTESS.
- Rédaction d'infolettres portant sur l'actualité concernant le marché du travail, les personnes judiciairisées et la réinsertion sociale.
- Inventaire des activités de formation offertes par les conseillères et les conseillers en main-d'œuvre, ou en collaboration avec ces derniers, dans les établissements de détention.
- Participation au Comité pour la sensibilisation des employeurs à l'embauche de la clientèle judiciairisée.

Perspectives de 2016-2017

- Rédaction d'un avis sur les personnes judiciairisées : « Un bassin de travailleurs pour le Québec ».
- Rédaction d'un avis sur l'adéquation formation-emploi pour les personnes judiciairisées (abolition du financement des projets de formation en détention).

- Poursuite des activités entourant le projet « Impacts du casier judiciaire » avec des présentations sommaires, dans la région de Montréal et ses environs, pour promouvoir le projet chez les groupes ciblés.
- Poursuite de la participation aux rencontres du comité de suivi de l'entente interministérielle, en collaboration avec le MSP et le MTESS.
- Poursuite des activités du Comité pour la sensibilisation des employeurs à l'embauche de la clientèle judiciairisée (comité de travail réunissant l'Association des services de réhabilitation sociale du Québec [ASRSQ], le Conseil du patronat et la Commission des droits de la personne et de la jeunesse).
- Collecte de données sur le profil de la clientèle et sur les résultats de la prestation de services en détention, sur une base provinciale. Analyse de ces données et production d'un rapport annuel qui sera présenté aux membres du CCCJA et diffusé dans leurs réseaux respectifs.
- Mise à jour de la cartographie des services d'employabilité offerts aux personnes judiciairisées adultes.
- Poursuite de la publication de l'infolettre du CCCJA portant sur le marché du travail, la clientèle judiciairisée et la réinsertion sociale.
- Collecte de données sur les résultats de la participation des personnes détenues à la formation de signaleur routier.
- Organisation d'une rencontre stratégique des membres votants pour revoir les règles de gouvernance.
- Refonte du site Internet du CCCJA.
- Soutien, au besoin, au projet « Impacts du dossier juvénile ».

Gestionnaire du comité :
Yan Chantrel, 450 975-7160
*Site Web: **cccja.org/***

Répondant à la CPMT :
Marc-André Moreau, 514 873-0800, poste 41275



Enjeux liés à l'intégration et au maintien des femmes en emploi

La situation des femmes à l'égard du marché du travail demeure complexe. En effet, malgré de grandes avancées, certains obstacles systémiques se dressent toujours sur leur chemin, et ce, quant à la non-reconnaissance du fait que la pleine égalité ne se traduit pas par une véritable équité en matière d'emploi pour les femmes.

Un marché du travail hautement ségrégué et des emplois féminins mal rémunérés

- Le sous-emploi d'un trop grand nombre de travailleuses, qui a pour effet de les confiner dans la pauvreté en raison de leurs conditions de travail associées à leur domaine professionnel.
- L'accès et le maintien en emploi problématique dans les métiers majoritairement masculins offrant de bonnes perspectives et de meilleures conditions que les emplois traditionnellement féminins présentant les mêmes exigences et le même degré de qualification.
- La difficile adéquation entre la conciliation travail-famille et les exigences du marché du travail.

Certaines catégories de femmes encore plus sous-représentées en emploi tant par rapport aux hommes du même groupe qu'à l'ensemble des femmes

- Les femmes sous-scolarisées demeurent dans une situation précaire. À titre d'exemple, le taux d'emploi des femmes sans diplôme d'études secondaires est de 46 %, comparativement à 65 % des hommes du même groupe.
- Le taux d'emploi des femmes monoparentales ayant un enfant de moins de 3 ans est de 53 %, comparativement à 74 % chez les mères avec conjoint.

- Le taux d'emploi des femmes de 55 à 64 ans est de 52,8 %, alors que celui des hommes de la même tranche d'âge est de 59,8 %.
- Le taux d'emploi des immigrantes arrivées récemment au Québec (5 ans ou moins) est de seulement 51 %, comparativement à 68 % chez les hommes du même groupe. Souvent, elles sont très scolarisées et occupent des emplois sous-qualifiés ou sont au chômage.
- Le taux d'emploi des femmes autochtones se situe à 68 %, contre 70 % des hommes du même groupe.
- Le taux d'emploi des femmes ayant une limitation fonctionnelle est de 50 %, une part inférieure à celle des hommes dans la même situation qui est de 56 %.

Favoriser l'approche intersectionnelle

Afin de mieux comprendre les réalités et les expériences vécues par les femmes de toutes provenances qui sont très éloignées du marché du travail en raison de caractéristiques liées à d'autres caractéristiques personnelles.

Réalizations de 2015-2016

- Participation au comité de suivi de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine.
- Dépôt des avis suivants :
 - « La Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine d'Emploi-Québec : Un levier essentiel pour la main-d'œuvre féminine »;
 - « La mesure de formation de la main-d'œuvre : Pour un accès à une formation qui soutient efficacement les femmes éloignées du marché du travail ou à risque de sous-emploi »;
 - « Les Projets de préparation à l'emploi : Un outil efficace pour les femmes éloignées du marché du travail ».
- Participation à la consultation « Ensemble pour l'égalité entre les femmes et les hommes » du Secrétariat à la condition féminine et dépôt de l'avis Des engagements en faveur de la main-d'œuvre féminine.
- Participation à la commission parlementaire sur le projet de loi 70, Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi, et le dépôt d'un mémoire sur les enjeux de la main-d'œuvre féminine dans ce dossier.
- Participation à la « Journée de cocréation et mobilisation » autour des enjeux d'intégration en emploi des mères monoparentales vivant

dans des projets d'habitation, organisée par l'organisme Mère avec pouvoir (MAP) Montréal.

- La mise à jour du profil statistique Les femmes et le marché du travail au Québec par l'économiste Ruth Rose.

Perspectives de 2016-2017

- Finalisation et dépôt de l'avis portant sur les logements sociaux destinés aux mères monoparentales.
- Rédaction et dépôt d'un avis relativement aux enjeux liés à la main-d'œuvre féminine en matière d'adéquation formation-emploi.
- Début des travaux d'une étude sur les obstacles rencontrés par les femmes immigrantes quant à leur intégration au marché du travail.
- Diffusion du profil statistique actualisé Les femmes et le marché du travail au Québec.
- Poursuite de la participation au comité de suivi de la Stratégie et des engagements d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine.
- Production d'avis ou de propositions, selon les enjeux d'actualité qui touchent de façon importante la main-d'œuvre féminine, afin d'optimiser les mesures et les services publics d'emploi et de formation.

Gestionnaire du comité :
Yasmina Drissi, 514 954-0220, poste 1704
Site Web : www.cc-femmes.qc.ca

Répondante à la CPMT :
Carole Soulières, 514 873-0800, poste 48216

Enjeux liés à l'intégration et au maintien des jeunes en emploi

En 2016-2017, le CCJ a choisi de se pencher sur un type de service à rendre et à développer pour que les jeunes améliorent leur condition et leur employabilité pour accéder à un emploi et s'y maintenir : le stage en milieu de travail.

Les stages peuvent faciliter la transition vers le marché du travail, mais, pour éviter les abus, il faut que le recours au stage soit encadré par une exigence d'accompagnement et de mentorat, une rémunération minimum et une couverture de sécurité sociale (OCDE, 2015, p. 31). Dans le contexte actuel de rareté de main-d'œuvre, de recherche d'adéquation formation-emploi, de développement de projets de stages rémunérés par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et de nouveaux stages financés en 2016-2017, le CCJ souhaite faire la synthèse des travaux réalisés sur la question et brièvement documenter les points de vue d'une vingtaine d'intervenants (employeurs, syndicats, organismes en employabilité, acteurs en éducation et autres regroupements) afin de dresser un profil clair et réaliste des perceptions et des réalités des stages en milieu de travail grâce à des entrevues téléphoniques et menées en personne. Le point de vue des jeunes est également documenté par la réalisation d'un vaste sondage en ligne (≈ 2 000 jeunes ciblés) ainsi que par la création de 8 groupes de discussion qui atteindront de 80 à 100 jeunes dans plusieurs régions du Québec.

Réalisations de 2015-2016

- Mémoire sur la politique jeunesse — août 2015.
- Organisation d'un lac-à-l'épaule (octobre 2015) et de divers travaux sur la gouvernance du CCJ.
- Mémoire sur le projet de loi 70 et démarches pour participer à la commission parlementaire — janvier 2016.
- Mémoire dans le cadre de la consultation sur la pauvreté et l'exclusion sociale (janvier 2016) et organisation d'une demi-journée de réflexion sur la question, en collaboration avec la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre

(COCDMO) (20 participants) — décembre 2015.

- Approfondissement de la problématique (contexte) des stages au Québec (octobre à mars 2016) par la réalisation d'une revue de la littérature locale et internationale ainsi que d'entrevues téléphoniques et menées en personne auprès d'acteurs-clés. Deux rencontres de travail du comité d'orientation.
- Participation à une vingtaine d'activités, de consultations, de panels, de comités de travail, de conférences ou d'événements touchant de près ou de loin à l'employabilité des jeunes (consulter la liste dans notre bilan annuel).
- Production du bulletin mensuel, y compris une veille d'information au sujet de l'employabilité des jeunes, création d'une page Facebook et animation des réseaux sociaux.

Perspectives de 2016-2017

- Réalisation du sondage de satisfaction des membres — avril 2016.
- Travaux concertés impliquant quatre comités consultatifs pour la création d'une plate-forme Web commune (2015-2016) et mise en ligne de ccjeunes.org en mai 2016. Création d'une page LinkedIn et animation des réseaux sociaux.
- Publication dans la revue *Careering* : « Le sous-emploi chez les jeunes » — juin 2016.
- Poursuite des travaux sur les stages : diffusion d'une vaste enquête en ligne pour recueillir le point de vue d'environ 2 000 jeunes (anciens stagiaires pour tout type de stages) et organisation de 8 groupes de discussion. De 8 à 10 rencontres du comité d'orientation — en continu (voir l'échéancier pour plus de détails).
- Formation des officiers et de la coordination sur la clarification des rôles de chacun (juin 2016) et production d'un document à l'issue de la formation (été 2016).
- Rédaction de l'avis sur les stages (hiver 2016).
- Dans le cadre de la venue d'une délégation d'une mission locale de l'île de La Réunion : organisation d'une journée de concertation regroupant une vingtaine d'organismes dont la mission touche les jeunes en difficulté et organisation de visites sur le terrain (Montréal et une autre région) — septembre 2016.
- Définition du thème de recherche pour 2017-2018 — octobre 2016.
- Organisation de l'événement « Revenu minimum garanti » en collaboration avec deux comités consultatifs (femmes et personnes

judiciarisées) ainsi que la COCDMO —
octobre 2016.

Gestionnaire du comité :

Caroline Aubry p.i., 514 721-3051, poste 5

Site Web : www.ccjeunes.org/

Répondante à la CPMT :

Carole Soulières, 514 873-0800, poste 48216



CCPNIMT

Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit relatif au marché du travail

Enjeux relatifs aux membres des Premières Nations et aux Inuit

Le Québec comprend 11 nations (98 731 habitants) réparties dans 14 villages inuit et 41 communautés Premières Nations. En tout, 53,2 % des habitants vivent en milieu urbain (Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages, 2011). Ils ne forment pas un groupe homogène, notre profil de la clientèle fournit quand même des renseignements importants sur celle-ci. La participation au marché du travail chez les PNI est inférieure à celle des allochtones. Les principales raisons étant : la situation géographique des communautés, le niveau de scolarisation et de formation comparativement au reste du Québec ainsi que les problèmes liés à la langue, à la culture, au taux d'alphabétisation, à la formation, à l'éducation, au logement, à la discrimination, aux attitudes à consonance raciste, à la pauvreté et à la Loi sur les Indiens.

La structure démographique des Premières Nations et des Inuit, dans les communautés et hors de celles-ci, composée dans une forte proportion de jeunes qui sont déjà ou seront sous peu en âge de travailler, laisse présager à court terme une hausse substantielle de la population à la recherche d'un emploi.

- Les obstacles à l'éducation et au développement économique contribuent, avec les critères à l'emploi, à une faible participation au marché du travail.
- Les membres des Premières Nations et les Inuit répondent difficilement aux critères d'admission, en matière d'éducation, aux programmes scolaires de formation technique et professionnelle et éprouvent des difficultés à terminer ces mêmes programmes.
- Écart important et grandissant entre les Premières Nations, les Inuit et les allochtones en matière de scolarisation.
- Taux important de 60 % et plus de décrochage et d'échec scolaire à tous les niveaux scolaires.

- Taux de décrochage de 85,2 % chez les Inuit, les Cris et les Naskapis (Source : « L'éducation des populations scolaires dans les communautés autochtones du Québec en 2010 », Bulletin statistique de l'éducation, no 42, mai 2013).
- Plus de 48 % des membres des Premières Nations vivant hors réserve n'ont pas terminé leurs études secondaires, comparativement à 26 % de la population.
- Existence de préjugés et non-reconnaissance de la stigmatisation des cultures des Premières Nations et des Inuit dans la population québécoise. L'approche traditionnelle de transmission des savoirs de maître à apprenti, toujours prééminente, n'est pas intégrée au système d'éducation.

Réalisations de 2015-2016

- Suivi, auprès de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) de l'« Avis de pertinence pour le développement d'une stratégie ministérielle d'insertion sociale et professionnelle des Premières Nations et des Inuit ».
- Présentation de l'avis de pertinence aux différentes communautés autochtones du Québec et aux principaux organismes des PNI.
- Participation aux consultations du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), d'Emploi-Québec et de la CPMT dans le cadre de l'élaboration de leurs planifications stratégiques 2014-2018.
- Réalisation du profil des femmes autochtones judiciairisées adultes du Québec.
- Production d'un avis pour soutenir l'insertion socioprofessionnelle des femmes judiciairisées du Québec, issues des Premières Nations et des communautés inuites.
- Distribution de l'avis de pertinence au grand public afin de faire connaître les besoins de services et les particularités des clientèles aux organismes concernés et aux employeurs.
- Suivi des enjeux relatifs aux domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi au Québec qui concernent plus particulièrement les Premières Nations et les Inuits.
- Mise à jour en continu du site Web du CCPNIMT et création de liens Internet avec les organismes partenaires pour partager l'information.

- Mise à jour, en 2016, du Portrait des Premières Nations et des Inuits sur le marché du travail au Québec.
- Participation au développement d'une stratégie ministérielle MTESS pour l'intégration socioprofessionnelle des Premières Nations et des Inuits, relative au marché du travail.
- Présentation d'un mémoire aux membres de la Commission de l'économie et du travail lors des consultations particulières et des auditions publiques sur le projet de loi 70.

Perspectives de 2016-2017

- Production d'un avis pour soutenir le développement en emploi des Premières Nations et des Inuits en économie sociale et en action communautaire.
- Partenaire du comité de travail « Travailler vers la parité en emploi pour les femmes autochtones en milieu urbain », sous l'égide de la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ).
- Partenaire du CSMO des Mines pour la parité en emploi pour les femmes dans les professions non traditionnelles.
- Participation au Forum mondial de l'économie sociale et solidaire — GSEF2016, Palais des congrès de Montréal du 7 au 9 septembre 2016.
- Mise à jour du site Internet du CCPNIMT.

Gestionnaire du comité :
Réal Martin, 418 614-1368
Site Web : ccpnimt-fnilmac.com/

Répondant à la CPMT :
Marc Larivière, 514 873-0800, poste 36428

Enjeux relatifs aux travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus

Selon les données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada¹ pour 2014, voici les principaux faits saillants du marché du travail pour les personnes âgées de 45 à 54 ans, de 55 à 64 ans et de 65 ans et plus :

- Les gens âgés de 45 ans et plus représentent plus de la moitié de la population québécoise avec 3,6 millions de personnes, soit près de 54,0 % de la population totale;
- De 2013 à 2014, un examen de la population active selon les groupes d'âge montre une forte hausse chez les 55-64 ans (+14 400; +2,1 %) et chez les 65 ans et plus (+14 900; +12,1 %). À l'opposé, la population active diminue chez les 45-54 ans (-17 100; -1,6 %);
- De 2013 à 2014, ce sont les 65 ans et plus qui réalisent les plus importants gains d'emplois en termes relatifs (+13 900; +11,9 %). L'emploi progresse de 16 900 (+2,7 %) chez les 55-64 ans et diminue de 12 800 (-1,3 %) chez les 45-54 ans. Tant pour les 55-64 ans que pour les 65 ans et plus, les gains d'emplois concernent principalement des postes à temps partiel;
- Tout comme en 2013, les 45-54 ans se démarquent en présentant l'un des taux d'emploi les plus élevés de tous les groupes d'âge en 2014 (81,2 %). Toujours en 2014, ce taux se situait à 56,3 % pour les 55-64 ans et à un faible 9,9 % chez les 65 ans et plus;
- En 2014, c'est le groupe des 45-54 ans qui affichait le taux d'activité le plus élevé, soit 86,5 %, alors qu'il se situait à 60,7 % chez les 55-64 ans et à seulement 19,5 % chez les 65 ans et plus;
- En 2014, le taux de chômage des 55-64 ans se situait à 7,3 %, alors qu'il était de 6,1 % chez les 45-54 ans et de 5,9 % chez les 65 ans et plus;
- Comme c'est le cas depuis plusieurs années, en 2014, la durée moyenne du chômage croît avec l'âge, sauf pour les 65 ans et plus qui ont connu l'année dernière une bonne croissance de l'emploi. Chez les 45-54 ans, la durée

moyenne du chômage atteignait 29,0 semaines, alors qu'elle était de 35,4 semaines chez les 55-64 ans.

Réalisations de 2015-2016

- Dépôt d'un avis sur le maintien en emploi des travailleuses et des travailleurs expérimentés à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) en octobre 2015 : « Mesures et pratiques novatrices pour le maintien en emploi des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus ».
- Rédaction du Bilan des avis : 1997 à 2014, septembre 2015.
- Refonte du site Internet qui inclut maintenant les travaux du Comité. Mise en ligne du site prévue pour le 30 juin 2016.
- Début de l'organisation de l'atelier de l'automne 2016 réunissant les 18 regroupements régionaux afin de discuter des différentes problématiques inhérentes aux chercheurs d'emploi.

Perspectives de 2016-2017

- Améliorer la visibilité du Comité et la diffusion de ses résultats ainsi que de ses travaux.
- Fournir au grand public une banque de ressources qualitatives et quantitatives sur la problématique de l'emploi des travailleuses et des travailleurs âgés de 45 ans et plus : développement de la section « Ressources et partenaires » sur le site Internet.
- Atelier réunissant les 18 regroupements régionaux afin de discuter des différentes problématiques inhérentes aux chercheurs d'emploi.
- Cette activité s'adresse à tous les groupes préoccupés par l'intégration ou le maintien en emploi des travailleuses et des travailleurs expérimentés. La préparation de cet atelier a été amorcée en janvier 2016 et il se tiendra en octobre 2016.
- L'atelier donnera lieu à un avis sur le sujet.

*Gestionnaire du comité,
Fabrice Tremblay, 514-842-3535, poste 236
Site Web : cc45plus.org/*

*Répondant à la CPMT :
Michel Belleau, 514 873-0800, poste 31545*

¹ Compilations spéciales de la DDCIS de la CPMT, janvier 2015.

