



DIRECTION GÉNÉRALE DU DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES
ET DE L'INTERVENTION SECTORIELLE

SOMMAIRE DES BILANS DES RÉALISATIONS 2006-2007 ET PERSPECTIVES 2007-2008

- des **Comités sectoriels de main-d'œuvre**
- des **Comités d'intégration et de maintien en emploi**
- des **Comités consultatifs (aviseurs)**

SEPTEMBRE 2007

Québec 

Direction du développement des compétences
et de l'intervention sectorielle

Québec :

425, rue Saint-Amable, 2^e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1
Téléphone : 418 528-2237
Télécopieur : 418 643-1714

Montréal :

800, rue du Square-Victoria, bureau 2800
C. P. 100
Montréal (Québec) H4Z 1B7
Téléphone : 514 864-6505
Télécopieur : 514 864-9436

Coordination :

Daniel Parent

Édition :

Yolande Girard

Toute information touchant l'intervention sectorielle relevant de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) se trouve à l'adresse :

http://emploi quebec.net/francais/organisation/intervention_sectorielle/index.htm

Pour obtenir plus d'information, vous pouvez visiter les sites 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 2007

Dépôt légal — Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2007

Dépôt légal — Bibliothèque et Archives Canada, 2007

ISBN : 978-2-550-50679-9 (imprimé)

ISBN : 978-2-550-50680-5 (PDF)

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos	5
Introduction	7
La Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle	9
Les Comités sectoriels de main-d'œuvre	13
Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole	15
Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier	16
Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes	17
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines	18
Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire	19
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec	20
Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries de la transformation du bois	21
Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Québec	22
Comité sectoriel de main-d'œuvre de la chimie, de la pétrochimie et du raffinage	23
Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques	24
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites	25
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du caoutchouc du Québec	26
Comité sectoriel de main-d'œuvre de la métallurgie du Québec	27
Comité sectoriel de main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle	28
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie électrique et électronique	29
Comité sectoriel de main-d'œuvre en aérospatiale	30
Comité sectoriel de main-d'œuvre des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine	31
Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail	32
Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation	33
Comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles	34
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier au Québec	35
Comité sectoriel de main-d'œuvre dans l'industrie ferroviaire au Québec	36
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime	37
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement	38
Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications	39
Comité sectoriel de main-d'œuvre de la culture	40
Comité sectoriel de main-d'œuvre en tourisme	41
Comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale – commercialisation et services	42
Comité sectoriel de main-d'œuvre des services de soins personnels	43
Comité sectoriel de main-d'œuvre économie sociale et action communautaire	44
Les comités d'intégration et de maintien en emploi	47
CAMO pour personnes handicapées	48
CAMO personnes immigrantes	49
Les comités consultatifs (aviseurs)	53
Comité aviseur Femmes	54
Comité aviseur clientèle judiciairisée adulte	55
Comité aviseur Jeunes	56
Comité aviseur pour les travailleurs et travailleuses de 45 ans ou plus	57
Annexe I – Coordonnées des comités	i

AVANT-PROPOS

Au cours des deux dernières années, l'intervention sectorielle a vécu un tournant important. La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) exerce dorénavant les responsabilités en ce qui a trait à la mise en oeuvre de l'intervention sectorielle et du *Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*. Une entente, *Un partenariat actif au service de l'ensemble de la population du Québec pour un service public d'emploi performant et une action concertée en faveur du développement des compétences de la main-d'œuvre*, est intervenue à cet effet le 9 décembre 2005 entre la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la CPMT. Aussi, l'adoption en juin 2007 de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, vient donner un nouvel élan à ce mode d'intervention notamment au regard de la mise en oeuvre du *Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre*. Ce nouveau contexte a entraîné la nécessité de procéder à la révision de la *Politique d'intervention sectorielle*; une politique renouvelée devrait voir le jour à l'hiver 2008.

La somme des réalisations des comités sectoriels de main-d'œuvre, des comités d'intégration et de maintien en emploi et des comités consultatifs, présentées dans ce document, démontre bien le rôle de partenaires privilégiés que ces comités jouent dans l'actualisation de la mission de la CPMT et d'Emploi-Québec. Vous y trouverez les enjeux retenus par chaque comité pour son secteur ou sa clientèle ainsi que ses principales réalisations. Le document fait également état des perspectives d'actions des comités pour 2007-2008.

Cette publication a été rendue possible grâce à la collaboration de l'ensemble des comités et de l'équipe des conseillères et des 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!

La directrice,

Guyline Leblanc

INTRODUCTION

Au cours de l'exercice financier 2006-2007, Emploi-Québec a consacré plus de 15 millions de dollars aux fins de l'intervention sectorielle. Trente comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), deux comités d'intégration et de maintien en emploi (CIME) et quatre comités consultatifs ont pu poursuivre leurs activités de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi en 2006-2007.

À la lecture du bilan des principales actions des comités, vous constaterez que ceux-ci ont réalisé de nombreux projets pour le développement de la formation continue, que ce soit l'organisation d'activités de formation en entreprise ou l'élaboration d'outils de formation. À ce chapitre, il convient de souligner les efforts fournis par les comités sectoriels relativement au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, notamment dans la promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail et dans des travaux d'élaboration de nouvelles normes professionnelles en 2006-2007, ce qui porte à 31 le nombre de normes professionnelles officielles au Québec relativement au Cadre.

En conformité avec leurs mandats, les comités ont également participé en 2006-2007 à l'élaboration et à la révision de plusieurs programmes de formation du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, au secondaire, au collégial et à l'université, en plus de réaliser plusieurs activités pour la promotion et la mise en œuvre de ces programmes.

Au cours de cette période, les comités sectoriels ont réalisé neuf nouveaux diagnostics pour mettre à jour et définir les besoins de développement de la main-d'œuvre. Ils sont également intervenus dans l'amélioration des pratiques en matière de gestion des ressources humaines en entreprise, notamment dans des domaines tels que la rémunération, la gestion prévisionnelle, la santé et la sécurité du travail.

Les deux comités d'intégration et de maintien en emploi (CIME) et les quatre comités consultatifs ont, quant à eux, poursuivi leurs efforts pour favoriser l'intégration ou la réintégration au marché du travail ainsi que le maintien en emploi de leurs clientèles respectives. Soulignons les interventions du CIME-personnes handicapées pour rapprocher ces personnes des employeurs, notamment par l'organisation de groupes de discussion avec des entreprises ainsi que les travaux du CIME-personnes immigrantes dans le domaine de la reconnaissance des acquis et des compétences de ces personnes. Pour leur part, les comités aviseurs ont notamment produit six avis pour Emploi-Québec et participé à de nombreux comités et groupes de travail.

LA DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DE L'INTERVENTION SECTORIELLE

Sous l'autorité de la Direction générale du développement de la main-d'œuvre (DGDMO), la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS) est responsable de la mise en œuvre de la *Politique d'intervention sectorielle* et du *Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* ainsi que de la gestion des crédits consentis à cette fin par Emploi-Québec, par l'intermédiaire du Fonds de développement du marché du travail (FDMT).

En matière d'intervention sectorielle, l'objectif de la DDCIS est de favoriser et de consolider le partenariat sur une base sectorielle, dans le but de permettre une prise en charge, par le milieu, des facteurs de compétitivité des entreprises d'un secteur, et de lutter contre l'exclusion des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi selon une approche clientèle. Pour y arriver, la Direction vise à concilier les considérations sectorielles, de clientèles, régionales et locales. À cet effet, elle assure l'harmonisation et la complémentarité des actions des comités avec le réseau d'Emploi-Québec afin de prolonger et de renforcer la portée des interventions du service public d'emploi québécois. La Direction maintient un réseau de veille et d'échange bidirectionnel d'information à l'intention des comités et des directions régionales d'Emploi-Québec, notamment en ce qui concerne leurs plans d'action, leurs bilans annuels, les diagnostics, les publications et autres réalisations. La Direction s'assure également de la diffusion de l'information sur le marché du travail (IMT) provenant des comités et veille à ce que l'information produite soit adaptée aux besoins des régions et des localités. Elle effectue aussi des suivis des projets communs et organise des rencontres d'échanges sur les secteurs et les clientèles entre les comités, les directions régionales et les centres locaux d'emploi.

LES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE

LES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE

Les comités sectoriels de main-d'œuvre sont des organismes à but non lucratif (OBNL) dûment incorporés en vertu de la partie III de la Loi sur les compagnies. Ils sont formés en conseils d'administration au sein desquels on trouve la représentativité nécessaire à l'existence d'un comité sectoriel de main-d'œuvre, c'est-à-dire des représentantes et représentants d'entreprises, des représentantes et représentants syndicaux et d'employées et employés, des personnes-ressources de la CPMT et des représentantes et représentants d'autres ministères (ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ), ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE)).

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

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

La politique d'intervention sectorielle, adoptée en 1995 par la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (en révision), relève maintenant de la Commission des partenaires du marché du travail et précise les mandats des comités. Ces mandats consistent à :

- **développer la formation continue** par la participation à la mise en œuvre de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, par la détermination des compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre nécessaires pour exercer un métier ou une profession dans le secteur concerné, notamment dans le but de permettre la mise à jour et l'élaboration de programmes de formation, par la détermination des métiers et professions du secteur où il serait possible et souhaitable d'instaurer un Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et de participer à son développement et à sa mise en œuvre. Il incombe par ailleurs aux comités de prendre des initiatives dans des activités de formation. Par conséquent, ils doivent définir les besoins en développement de la main-d'œuvre dans leur secteur d'activité et mettre en œuvre des plans d'action ou de formation;
- **déterminer les besoins spécifiques d'un secteur en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail**, et développer des pistes et des moyens d'intervention pour répondre aux problématiques relevées;

- **élaborer des mesures pertinentes pour permettre la stabilisation de l'emploi et réduire le taux de chômage** dans le secteur, des mesures qui touchent tant la main-d'œuvre, les entreprises que la création d'emplois;
- **prendre en considération les problématiques des clientèles cibles** et proposer aux entreprises de leur secteur des pistes de solution lorsque ces clientèles constituent une proportion significative de la main-d'œuvre du secteur ou lorsque des possibilités d'intégration ou de réintégration de cette clientèle au marché du travail peuvent être envisagées de façon réaliste dans le secteur;
- **assurer**, en cohérence avec ses mandats, **la circulation de l'information** auprès de l'ensemble des entreprises et des travailleurs du secteur au Québec, notamment au moment de la conception et de la réalisation des plans d'action sectoriels.

Le financement des comités fait l'objet d'une Entente-cadre laquelle attribue un financement annuel sur présentation d'un plan d'action annuel et d'un bilan des réalisations. Les comités doivent également produire une planification stratégique triennale.

L'évaluation globale de la performance des comités repose sur l'atteinte des objectifs formulés dans leur plan d'action, en lien avec 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.



Enjeux du secteur

Le recrutement d'une main-d'œuvre compétente, l'amélioration du processus de gestion des ressources humaines, le développement de stratégies pour contrer les pénuries de main-d'œuvre, le développement et l'implantation de normes professionnelles, l'adéquation entre la formation et les besoins du milieu, la promotion des métiers et carrières en agriculture, la connaissance des problématiques sectorielles, l'entretien de liens soutenus avec les partenaires régionaux et la diffusion de l'information sont les principaux enjeux du secteur.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Soutien au recrutement de la main-d'œuvre par les 13 centres régionaux d'emploi agricole et gestion du bureau Agrijob de l'Île-de-Montréal.
- Développement d'outils de promotion des métiers et carrières.
- Promotion et valorisation des emplois en agriculture.
- Soutien à des projets régionaux de valorisation des travailleurs agricoles.
- Développement d'outils de gestion des ressources humaines.
- Organisation et remise du Prix en gestion des ressources humaines en horticulture.
- Réalisation d'enquêtes salariales pour certains métiers.
- Participation aux travaux de la Table de concertation du MELS pour le secteur Agriculture.
- Participation aux travaux du comité de coordination du Plan de soutien en formation agricole.
- Organisation d'un colloque sur le thème « Mes employés, c'est capital! »
- Développement de normes professionnelles pour les professions d'ouvrier, ouvrière en production porcine et d'ouvrier, ouvrière en serre.

- Mise à jour de la norme d'ouvrier en production laitière.
- Participation aux travaux du Conseil sectoriel canadien en agriculture.
- Refonte du site Web.
- Diffusion de l'information : bulletins, dépliants, etc.

Perspectives 2007-2008

- Refonte du site Web des centres d'emploi agricole (CEA) : www.emploiagricole.com.
- Développement de 4 capsules vidéo pour des métiers agricoles en demande et dépôt sur le site des CEA.
- Développement d'outils d'information et de promotion pour les CEA.
- Gestion des opérations du centre de recrutement Agrijob sur l'île de Montréal.
- Documentation d'un projet réussi d'intégration d'immigrants dans des emplois agricoles.
- Promotion et valorisation des emplois agricoles : salons, Portes ouvertes de l'UPA », conseillers en orientation, etc.
- Développement d'une fiche d'exploration de carrières pour un métier.
- Mise à jour de l'annuaire des métiers en agriculture.
- Participation au projet de développement d'outils interactifs de promotion des métiers du bio alimentaire.
- Soutien des projets régionaux de valorisation des travailleurs agricoles.
- Poursuite du développement d'outils en GRH.
- Organisation d'une activité provinciale visant la mise en valeur des bonnes idées des employeurs en matière de GRH.
- Réalisation d'études en GRH et d'enquêtes salariales pour certains métiers.
- Incitation des producteurs à suivre des cours de GRH.
- Réalisation d'un répertoire de cours en agriculture.
- Développement de contenus de formation sur mesure.
- Organisation d'un colloque sur la main-d'œuvre agricole.

Gestionnaire du Comité :

Hélène Varvaressos, 450 679-0530, poste 8385

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

Répondant sectoriel à la CPMT :

Louis Dionne, 418 528-1773



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

Enjeux du secteur

Le secteur de l'aménagement forestier est aux prises avec un important problème de vieillissement et de recrutement de la main-d'œuvre et surtout, avec une grande difficulté à attirer les jeunes vers ces métiers. La situation n'est pas aussi catastrophique dans les centres de formation professionnelle – du moins, pour l'instant. Le niveau de scolarité des travailleurs du secteur est toujours aussi faible, alors qu'un peu moins de 60 % d'entre eux ne possèdent pas de diplôme.

À l'opposé, l'exploitation plus accrue de la forêt privée et la prescription d'intensifier les travaux de sylviculture augmenteront la demande en main-d'œuvre spécialisée, notamment en reboisement, en débroussaillage et en éclaircie pré-commerciale. La même situation prévaudra avec la croissance du mouvement d'accréditation des entreprises sylvicoles. Par ailleurs, la crise que connaît actuellement le secteur forestier pourra avoir des impacts à court terme sur l'emploi.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Formation de compagnons en débroussaillage et en abattage manuel dans le cadre du PAMT.
- Élaboration d'un diagnostic de la main-d'œuvre forestière de la Gaspésie--Îles-de-la-Madeleine, en collaboration avec des organismes régionaux, afin de dégager des pistes d'intervention et un plan d'action en matière de développement de la main-d'œuvre dans cette région.
- Réalisation d'une analyse stratégique de l'ensemble des travailleurs. Dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre, cette analyse permettra entre autres de mieux prévoir les besoins des années futures.

- Valorisation des métiers de l'aménagement forestier au moyen de la journée *Viens vivre la forêt*. Cette activité fait découvrir à des intervenants scolaires et aux étudiants du secondaire, les multiples possibilités de carrières dans ce domaine.
- Réalisation d'une évaluation des besoins de formation des techniciens forestiers afin de répondre adéquatement aux besoins exprimés par les employeurs.
- Mise en place d'une table de concertation provinciale regroupant de nombreux acteurs du milieu afin de déterminer les mesures concrètes à prendre pour assurer une relève bien formée et stable.
- Réalisation d'une étude sur les métiers mécanisés, en collaboration avec le MELS.

Perspectives 2007-2008

- Poursuite du projet de gestion prévisionnelle de main-d'œuvre et suivi de l'évolution de la mise en œuvre des recommandations du rapport Coulombe.
- Suivi des impacts de la baisse de possibilité forestière prévue pour 2008.
- Établissement de nouvelles normes professionnelles pour les métiers mécanisés (récolte et voirie).
- Réalisation d'une étude sur le métier de technicien forestier et d'un diagnostic de la main-d'œuvre forestière en Gaspésie--Îles-de-la-Madeleine.
- Reprise de l'activité *Viens vivre la forêt* dans différentes régions.
- Participation au Forum sur la main-d'œuvre autochtone.
- Poursuite des travaux avec l'Alliance pour une relève forestière afin de mettre sur pied un plan d'action réaliste qui tient compte des problématiques actuelles.

Gestionnaire du Comité :
Christian André (418) 864-7126
Site Web : <http://www.csmoaf.com>
Répondant sectoriel à la CPMT :
Francois Paré (418) 528-2073



Enjeux du secteur

Le secteur est très réglementé par le gouvernement fédéral, autant en ce qui concerne les quotas de captures (Pêches et Océans Canada) que les questions en lien avec la navigation maritime (Transport Canada). Cette situation limite en partie la portée des interventions du comité sectoriel.

Le secteur doit faire face à un manque de relève qualifiée sur tous les plans (capture, aquaculture, transformation, vente) alors que peu de diplômés maîtrisent suffisamment de compétences. La reconnaissance des compétences pour les contrôleurs de la qualité ainsi que pour les préposés à la transformation du poisson constitue un dossier prioritaire. Cette situation est renforcée par l'absence d'une formation scolaire adaptée pour ces deux métiers.

De plus, une culture de gestion des ressources humaines et de formation dans ce secteur est loin d'être acquise.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Visites en entreprise dans les régions visées pour le métier de contrôleur ou contrôleuse de la qualité. Une percée a été tentée du côté de Montréal auprès de certaines usines.
- Mise au point finale du profil de compétences pour le métier de préposé ou préposée à la transformation de produits marins et dépôt de la norme professionnelle à la CPMT.
- Organisation d'ateliers d'initiation à la micro-informatique pour les pêcheurs.
- Collaboration au contenu de la veille stratégique (bulletin *La Dépêche*) par la rédaction d'articles sur diverses questions ayant trait à la main-d'œuvre.
- Participation à plusieurs événements de types foires d'emploi et colloques dans les régions maritimes, en partenariat avec les directions régionales d'Emploi-Québec.

- Participation à plusieurs tables régionales et sectorielles (AQIP, réseau Aquaculture, forums régionaux, etc.) et fréquents contacts avec les ministères sectoriels, tels Pêches et Océans Canada, Développement économique Canada ainsi que le MAPAQ.

Perspectives 2007-2008

- Poursuite de la promotion en entreprise du métier de contrôleur ou contrôleuse de qualité, surtout dans les régions maritimes.
- Validation de la norme professionnelle de préposé ou préposée à la transformation de produits marins et promotion en région à compter de l'automne 2007.
- Promotion du guide en GRH, conçu avec trois autres CSMO, de façon plus intensive grâce à un financement accordé par le FNFMO. Ce guide sera accompagné d'ateliers d'information et d'activités d'accompagnement individuel en entreprise auprès de 10 entreprises du secteur.
- Participation aux foires et salons régionaux sur l'emploi. Des collaborations sont prévues à cet effet avec les établissements d'enseignement.
- Diffusion de l'information sur les professions auprès des intervenants, des entreprises et de la future main-d'œuvre. Parutions prévues dans le bulletin *La Dépêche* et le journal *Pêche Impact*.
- Début des travaux de planification stratégique afin d'orienter davantage les travaux du CSMO et de permettre la mobilisation des membres et des partenaires sectoriels et régionaux.

Gestionnaire du Comité :
Suzanne Barrette (418) 368-3774
Site Web : <http://www.csmopm.qc.ca>
Répondant sectoriel de la CPMT :
Maurice Huahes (514) 873-2175

Enjeux du secteur

Le comité sectoriel doit composer avec des structures régionales déjà en place, et ce, en fonction de l'implication de plusieurs institutions publiques reliées au développement régional. Plusieurs travaux devront tenir compte de cette importante réalité.

La mondialisation, la valeur de certains minéraux et les besoins élevés en ressources minérales provenant notamment de l'Asie, permettent à cette industrie d'avoir le vent dans les voiles. Après une décennie de rationalisation, le secteur doit relever certains défis. Parmi ceux-ci, l'image même du secteur, le vieillissement de la main-d'œuvre, l'intégration en emploi, la qualification de la main-d'œuvre et la relève à plusieurs postes sont des enjeux cruciaux, et il semble que les avantages offerts par l'industrie aux travailleuses et travailleurs ne seront pas suffisants.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Réalisation d'une analyse du marché du travail pour proposer et implanter des stratégies visant à équilibrer l'offre et la demande de main-d'œuvre du secteur, à la suite des travaux de la Table sectorielle de l'industrie minière.
- Recensement et participation à la mise à jour et à l'adaptation des programmes de formation initiale et continue, en collaboration avec Emploi-Québec et le MELS.
- Concertation avec d'importantes structures régionales du secteur pour tenter d'arrimer certaines activités à leurs stratégies. Les travaux reliés à la réflexion stratégique de l'automne 2006 ont permis également de renforcer le rôle du Comité à cet égard, tout en précisant sa volonté de se concerter avec l'ensemble des partenaires du secteur sur un certain nombre d'autres éléments, dont la promotion de l'industrie auprès des citoyens et de la main-d'œuvre potentielle.

- Amorce d'importants travaux d'analyse des besoins de formation et d'une analyse prévisionnelle des besoins de main-d'œuvre pour les dix prochaines années.

Perspectives 2007-2008

- Promotion de l'industrie par l'intermédiaire des métiers, des emplois offerts et des voies de formation/qualification.
- Développement de la formation continue.
- Détermination des besoins spécifiques de l'industrie en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail.
- Exercice d'appropriation des besoins de l'industrie basés sur les travaux originaux, mais également sur ceux réalisés par les directions régionales d'Emploi-Québec.
- Relevé de ce qui existe déjà en matière de formation au sein des entreprises et de la clientèle en formation dans les établissements d'enseignement.
- Recensement et analyse des pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises dans le but d'améliorer ces pratiques, particulièrement pour l'intégration en emploi.
- Déploiement soutenu d'efforts de concertation entre le Comité et les diverses associations, les directions régionales et les tables d'intervention des régions minières.

Gestionnaire du comité :
Pierre Guimont (418) 653-9254
Site Web : (à venir)
Répondant sectoriel de la CPMT :
Francois Paré (418) 528-2073

L'industrie de la transformation alimentaire est constituée surtout de PME de plusieurs sous-secteurs. Les enjeux de cette industrie, où les écarts salariaux sont parfois importants, sont liés non seulement, selon les régions et les sous-secteurs, au recrutement, à la rétention des employés et à la formation, mais aussi à l'ensemble de la gestion des ressources humaines, qui apparaît bien souvent comme une tâche à intégrer à la production. De plus, les conditions de travail sont souvent peu attrayantes.

En outre, le secteur doit constamment s'adapter aux exigences du marché, notamment : le développement des marques privées par les grands distributeurs, une demande intérieure qui tend à s'affaiblir, la valeur du dollar canadien pour les exportations, la concurrence des entreprises d'autres pays et la délocalisation vers des pays émergents, la sécurité alimentaire, et enfin, la transformation des habitudes alimentaires des consommateurs, qui recherchent de plus en plus des plats tout préparés.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Poursuite des partenariats régionaux, notamment en Montérégie, région reconnue comme créneau d'excellence dans le cadre des projets ACCORD, en participant aux travaux du comité école/industrie de l'Institut de technologie agroalimentaire et à ceux de la Table agroalimentaire de Chaudière-Appalaches.
- Réalisation d'un quatrième diagnostic sous-sectoriel, celui des produits laitiers.
- Implantation du *Guide pratique de gestion des ressources humaines* dans une dizaine d'entreprises, en collaboration avec les directions régionales d'Emploi-Québec.
- Formation en affilage de couteaux développée avec la collaboration de deux commissions scolaires.
- Visite de quatre entreprises du Bas-Saint-Laurent, pour vérifier l'application des recommandations du diagnostic de

2004 quant à la sécurité au travail et à la rotation des postes de travail.

- Participation aux divers salons, conférences, colloques et journées des carrières, régionaux et provinciaux, destinés aux jeunes dans le but d'intéresser ces derniers à la fois à des formations et à des emplois dans le secteur.

Perspectives 2007-2008

- Création de groupes de travail en vue d'accélérer la mise en œuvre des recommandations issues des diagnostics. Ce sera le cas dans le secteur de l'abattage et de la découpe des viandes, en partant de la relation établie avec quatre entreprises du Bas-Saint-Laurent, et dans le secteur des produits laitiers. La planification stratégique a démontré qu'il s'agissait là d'une avenue intéressante pour le développement futur du Comité sectoriel.
- Réalisation d'une vidéo promotionnelle pour les secteurs de l'abattage et de la découpe des viandes et à élaboration d'une brève formation préparatoire à l'emploi, notamment pour les 45 ans et plus, les femmes et certains postulants et postulantes que les entreprises préfèrent aux premiers abords ne pas embaucher. Ces interventions se réaliseront en collaboration avec ces entreprises et les CLE. Dans ce cadre, et compte tenu de cette expérience, il est fort probable que les diagnostics sur les boulangeries-pâtisseries et les jus et boissons aient des retombées semblables.
- Mise à jour de la banque de données sur les conventions collectives.
- Appropriation du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences par le conseil d'administration.
- Poursuite des travaux de suivi des inscriptions et des obtentions de diplômes pour certaines formations initiales et continues dans les commissions scolaires et les cégeps.

Gestionnaire du Comité :
 Lise Perron (418) 623-5335
 Site Web <http://www.csmota.qc.ca/>
Répondant sectoriel de la CPMT :
 François Paré (418) 528-2073

Enjeux du secteur

La pénurie d'étudiants constitue une difficulté majeure pour ce qui concerne le développement de la relève dans l'industrie textile. Il est nécessaire de trouver des formules innovatrices en matière tant de recrutement que de soutien aux étudiants, d'harmoniser les formations pouvant être offertes dans le secteur et d'en faciliter l'accès. L'implantation de mesures pertinentes pour la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre et son développement continu se révèle essentielle. De plus, l'image du secteur doit être rehaussée et actualisée. À cette fin, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile se propose de créer des alliances stratégiques entre les différents acteurs du milieu de l'emploi et de l'éducation afin d'établir une vision commune et d'assurer une communication continue et efficace.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Promotion du secteur et des carrières en textile pour les formations de l'ordre secondaire, collégial et universitaire.
- Promotion de la culture de formation au sein des entreprises et poursuite de la formation des formateurs, des mécaniciens textiles en emploi et des personnes possédant les compétences de base.
- Promotion des PAMT pour les opérateurs et opératrices de métiers à filer et à tisser.
- Développement d'un nouveau PAMT pour les opérateurs et opératrices de machines de préparation de fibres textiles et de filés.
- Animation du Réseau provincial des responsables en RH et mise sur pied d'un réseau des responsables en santé et sécurité au travail.
- Promotion du coffre à outils de gestion prévisionnelle et renvoi au réseau d'Emploi-Québec des entreprises voulant effectuer de la gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre.

- Promotion, diffusion et implantation du *Guide pratique de gestion en RH pour PME*.
- Promotion et diffusion du *Guide d'implantation de technologies propres dans l'industrie textile québécoise*.
- Poursuite de l'implantation des travaux du Conseil des ressources humaines de l'industrie du textile au Québec.
- Développement de la clientèle « entreprises d'autres produits textiles ».

Perspectives 2007-2008

- Promotion du secteur et des carrières en textile pour les formations de l'ordre secondaire, collégial et universitaire.
- Promotion de la culture de formation au sein des entreprises et poursuite de la formation des formateurs, des mécaniciens textiles en emploi et des personnes possédant les compétences de base.
- Promotion des PAMT pour les opérateurs et opératrices de métiers à filer, à tisser et de machines de préparation de fibres textiles et de filés.
- Recensement des formations offertes en Europe et aux États-Unis pour le secteur textile.
- Animation du réseau provincial des responsables en RH et des responsables en SST.
- Promotion du coffre à outils de gestion prévisionnelle et renvoi au réseau d'Emploi-Québec des entreprises voulant effectuer de la gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre et promotion, diffusion et implantation du *Guide pratique de gestion en RH pour PME*.
- Réalisation d'un sondage sur les conditions et les facteurs qui influent sur le maintien en emploi.
- Promotion et diffusion du *Guide d'implantation de technologies propres dans l'industrie textile québécoise*.
- Poursuite des travaux du Conseil des ressources humaines de l'industrie du textile au Québec.
- Poursuite du développement d'une section pour les jeunes sur le site Web du Comité.

Gestionnaire du Comité :
Rosette Laberge (819) 477-7910
Site Web : <http://www.csmotextile.qc.ca>
Répondante sectorielle de la CPMT :
Diane Savard (514) 864-4154

Enjeux du secteur

Le secteur forestier, dans son ensemble, traverse depuis quelques années une période de restructuration importante occasionnée par la combinaison de facteurs conjoncturels et structurels. Ainsi, la baisse du marché de la construction nord-américain, la chute des prix, la valeur du dollar, les coûts énergétiques, la baisse et le coût de l'approvisionnement affectent de façon importante la structure industrielle et les emplois du secteur. Également, les intervenants du secteur doivent composer avec une perception négative de la population envers l'industrie forestière.

En conséquence, l'industrie connaît une période de fermetures et de consolidation importante. Cette situation devrait se poursuivre au cours de l'année 2007 et possiblement jusqu'au troisième trimestre de 2008, selon plusieurs membres de l'industrie. Durant cette période, le marché de la construction devrait reprendre aux États-Unis et le gouvernement du Québec devrait confirmer la redistribution des approvisionnements.

Les régions qui se sont développées autour de la forêt et qui en dépendent principalement seront davantage affectées par cette restructuration du secteur. Au sein des entreprises, des ajustements sont à prévoir relativement aux modes d'organisation du travail. Elles procéderont à une révision de la gestion de leurs ressources humaines, notamment en ce qui a trait à la gestion prévisionnelle. Cette situation aura des conséquences non négligeables sur le niveau de l'activité économique et, par le fait même, de la main-d'œuvre.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Réalisation d'une veille sectorielle.
- Application du plan de communication triennal.
- Début des travaux de révision des outils développés par le Comité.
- Création de liens de partenariat avec des établissements d'enseignement pour la révision des programmes de formation existants en fonction des besoins actuels du secteur.

Perspectives 2007-2008

- Mise à jour des outils déjà développés.
- Intensification du partenariat avec les établissements d'enseignement afin que les formations dispensées soient mieux adaptées aux besoins du secteur.
- Participation aux réflexions amorcées dans différentes régions relativement à la formation et au développement de l'intérêt des jeunes envers un métier en transformation du bois.
- Poursuite de la mise à jour du portrait de la main-d'œuvre du secteur.
- Collaboration à des projets favorisant l'employabilité des travailleurs et la concertation entre les partenaires, ou lancement de tels projets.

Gestionnaire du Comité :
Réjean St-Arnaud (418) 694-2227
Site Web : <http://www.csmobois.qc.ca>
Répondant sectoriel de la CPMT :
François Paré (418) 528-2073



Enjeux du secteur

Le secteur des communications graphiques connaîtra, au cours des prochaines années, d'importants changements technologiques. Les commandes arrivent de plus en plus par Internet et les logiciels de mise en page, de graphisme et de correction d'images demeurent les outils traditionnels pour le prépresse. Tous les équipements seront bientôt dotés de commandes électroniques ou numériques. Les presses numériques, entre autres, gagnent du terrain. Ce contexte affecte l'ensemble des compétences exigées. La main-d'œuvre doit reproduire des travaux avec des équipements de plus en plus sophistiqués. Les artisans traditionnels sont graduellement remplacés par des techniciens et spécialistes des équipements intégrant des technologies numériques et des contrôles électroniques.

En plus de ces transformations, les entreprises, surtout les grandes, font face au vieillissement de leur main-d'œuvre. Aussi, il est difficile d'attirer les jeunes et les chercheurs d'emploi dans ce secteur peu ou mal connu. Le recrutement est difficile pour tous les programmes reliés aux métiers de l'imprimerie. Les difficultés touchent surtout les postes d'estimatrice ou estimateur, de chargée ou chargé de projet, d'opératrice ou opérateur en finition et reliure, de pressier, d'aide-pressier, de représentante ou représentant en imprimerie et de mécanicienne ou mécanicien d'entretien. De façon générale, on ne prévoit pas une croissance de la main-d'œuvre dans le secteur.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Réalisation de plusieurs activités de promotion des métiers du secteur : rencontres avec le personnel des CLE, les conseillers d'orientation et les étudiants à l'occasion de salons de l'emploi et de conférences; publication et diffusion de documents du Comité; visites industrielles.
- Développement et promotion de sept programmes d'apprentissage en milieu de

travail par la publication de documents et une tournée provinciale des entreprises.

- Réalisation d'un projet de veille technologique pour prévoir l'impact des nouvelles technologies sur la main-d'œuvre et l'emploi, et conseiller les ministères.
- Réalisation d'un projet de formation en gestion des ressources humaines, en collaboration avec le CLE Saint-Laurent.
- Rédaction et publication de divers articles dans des magazines spécialisée.
- Publication d'une version améliorée du trimestriel *InFolio* et augmentation du tirage à 5 000 exemplaires.
- Amorçage des travaux de production d'une enquête salariale.

Perspectives 2007-2008

- Poursuite du développement, de la promotion et de l'implantation des programmes d'apprentissage en milieu de travail.
- Poursuite des actions de promotion auprès de la relève et des intervenants.
- Planification de la Semaine nationale des communications graphiques.
- Réimpression des documents portant sur les programmes de formation et les six métiers d'avenir.
- Poursuite de la veille technologique en vue d'agir de façon proactive face aux changements du secteur.
- Développement d'un programme de reconnaissances des compétences, entre autres, pour les travailleurs sur presse numérique.
- Réalisation de projets de formation en gestion des ressources humaines dans plusieurs régions.
- Développement d'actions de promotion auprès des publics cibles.
- Réalisation d'une formation en ligne dans le cadre du programme fédéral *Initiative en matière de compétences en milieu de travail*.

Gestionnaire du Comité :
Michel Cliche (514) 387-0788, poste 421
Site Web :
<http://communicationsgraphiques.org>
Répondante sectorielle de la CPMT :
Marie Daigneault (514) 864-8246



Enjeux du secteur

Participer au développement des compétences de la main-d'œuvre, développer des contenus de formation adaptés aux besoins des entreprises, notamment les PME, mettre à la disposition des entreprises des outils de gestion des ressources humaines adaptés, promouvoir les métiers et carrières du secteur et assurer une bonne diffusion de l'information dans l'industrie, voilà les grands enjeux du comité sectoriel.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Développement des carnets et des outils d'accompagnement requis pour le métier de mécanicienne ou mécanicien de machines fixes.
- Développement d'un curriculum de formation pour le sous-secteur des produits de toilette.
- Développement d'un plan d'intervention à partir des axes ciblés dans le plan stratégique triennal et le diagnostic du secteur.
- Poursuite du programme de formation en sécurité pour les employés externes chargés de l'entretien des installations.
- Développement d'un plan de formation spécifique pour cinq PME du secteur.
- Production d'un référentiel sur les pratiques en GRH.
- Formation des gestionnaires de premier niveau.
- Développement d'une formation en résolution de problèmes.
- Promotion des emplois et carrières dans le secteur.
- Participation aux forums, salons et événements s'adressant aux entreprises du secteur.

- Diffusion d'information : bulletin *Le Catalyseur*, site Web, bulletin électronique, etc.

Perspectives 2007-2008

- Mise au point finale des outils d'apprentissage pour le métier de mécanicienne ou mécanicien de machines fixes.
- Développement d'outils de formation pour le sous-secteur de la peinture.
- Développement de contenus de formation pour le sous-secteur des produits de toilette.
- Développement d'outils pour aider les PME à définir le profil d'emploi et les besoins de formation du personnel.
- Production d'un référentiel sur les pratiques en GRH.
- Développement et consolidation d'une collaboration avec les entreprises en matière de GRH.
- Développement d'un guide d'accompagnement sur le transfert des compétences.
- Diffusion d'information : bulletins, site Web, achat de publicité, etc.
- Participation à des journées carrières, salons et événements sur l'emploi.
- Promotion des emplois et carrières du secteur.
- Organisation d'une assemblée générale annuelle élargie à l'ensemble des entreprises du secteur.
- Offre de formation initiale répondant aux besoins de recrutement de l'industrie.

Gestionnaire du Comité :
Francine Jeannotte (514) 251-4620
Site Web : <http://www.chimie.qc.ca>
Répondant sectoriel de la CPMT :
Louis Dionne (418) 528-1773

Enjeux du secteur

Le peu d'intérêt des jeunes pour les sciences et les carrières scientifiques est un problème qui perdure. Sur le plan démographique, le secteur n'échappe donc pas au rétrécissement de son bassin de main-d'œuvre. Étant donné la compétitivité au sein de ce secteur et avec d'autres pôles technologiques, l'arrimage éducation/industrie prend un sens stratégique. De plus, les gestionnaires de PME en biotechnologies doivent pallier leurs lacunes en matière de gestion.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Mise sur pied d'un comité sur la promotion des carrières afin d'établir des stratégies et de prioriser les actions à court et moyen termes.
- Poursuite des partenariats avec des établissements d'enseignement et des organismes de diffusion (visites dans les écoles, participation à des salons de l'emploi, etc.).
- Lancement de deux guides de gestion de la formation - *L'approche intégrée de la formation* et *Instrument d'évaluation de la formation*.
- Dépôt d'un rapport de veille de l'emploi, qui a donné lieu à la mise en place d'un système de veille périodique avec bulletins et capsules d'information.
- Tenue de rencontres du Collectif de formation pharmaceutique, qui se veut un forum des responsables de la formation technique. Différentes activités de formation ont été lancées au sein de ce groupe.
- Poursuite des travaux sur le DEC en procédés pharmaceutiques : l'annonce officielle du programme par le MELS a été effectuée. Le Comité sectoriel a collaboré grandement à l'élaboration de ce programme, notamment en mobilisant les entreprises pour la validation des contenus et la promotion, et ce depuis plusieurs années.

Perspectives 2007-2008

- Poursuite des activités de sensibilisation et de promotion des carrières. Le comité de promotion des carrières guidera le Comité sectoriel dans ses prises de décision à cet égard.
- Élaboration de profils de compétences pour certaines professions et adaptation à l'industrie de la norme professionnelle de compagnon.
- Prévision d'un projet de certification et d'accompagnement des compagnons et expérimentation dans l'industrie.
- Déploiement de la veille de l'emploi. Ses quatre volets (données quantitatives, qualitatives, données scolaires et revue de presse) seront peaufinés. Par la suite, un système de vulgarisation et de diffusion sera mis sur pied.
- Réalisation d'une étude, en collaboration avec le CAMO pour les personnes immigrantes, pour établir un portrait de la situation de ces personnes dans l'industrie.
- Promotion et collaboration à l'implantation du nouveau DEC en procédés pharmaceutiques.
- Formation d'une table industrie/éducation où le Comité sectoriel joue un rôle impartial d'animateur.
- Participation aux événements stratégiques en présence des entreprises et des partenaires.

Gestionnaire du Comité :
Francine Gendron (450) 629-8885
Site Web : <http://www.pharmabio.qc.ca>
Répondant sectoriel de la CPMT :
Maurice Huahes (514) 873-2175

Enjeux du secteur

L'industrie des plastiques et des composites regroupe les entreprises classifiées sous la catégorie 3261 du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord. Selon les plus récentes données disponibles, les livraisons québécoises de produits en plastique atteignaient 3,6 milliards de dollars en 2003, une hausse de 16,5 % par rapport à 2001. Ces livraisons, principalement destinées aux marchés de l'emballage, de la construction et du transport, devraient continuer de progresser à un rythme annuel de 4 % au cours des trois prochaines années; c'est là une croissance supérieure à celle de la moyenne du secteur manufacturier.

L'industrie des plastiques et des composites se caractérise au Québec par une forte activité de sous-traitance et un grand nombre de petites entreprises. En effet, 75 % des entreprises comptent moins de 50 travailleurs. Dans l'ensemble, le secteur regroupe plus de 570 entreprises et 33 000 travailleurs. Les régions clés sont Montréal, la Montérégie, Chaudière-Appalaches, Laval, les Laurentides et Lanaudière.

Les principaux enjeux sont la concurrence mondiale et la nécessité d'offrir des produits à valeur ajoutée, d'où l'importance d'innover, d'accroître la productivité et de relever le défi croissant d'attirer et de retenir la main-d'œuvre.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Poursuite des relations avec l'Association canadienne de l'industrie du plastique ainsi qu'avec le conseil canadien.
- Réussite du projet des mutuelles de formation.
- Mise au point finale du PAMT pour les lamineurs et promotion du programme.
- Initiation d'un important projet pour la régionalisation d'immigrants.
- Lancement d'un projet de stabilisation de l'emploi avec la Table métropolitaine et les projets majeurs. Il s'agit d'une suite logique des efforts déployés pour améliorer un ensemble de fonctions d'entreprises qui ont un impact direct ou indirect sur la main-d'œuvre.

Perspectives 2007-2008

- Accroissement de la capacité concurrentielle en regard d'une concurrence féroce de l'Asie et de la hausse du coût du pétrole.
- Accroissement de la capacité d'innovation, principale arme pour contrer les produits bas de gamme.
- Qualification de la main-d'œuvre dans un marché en pleine évolution technologique et faisant face à d'importantes difficultés de recrutement.
- Expansion des mutuelles de formation à cinq régions cibles. Le Fonds national de formation de la main-d'œuvre sera mis à contribution.
- Promotion du programme d'apprentissage pour les lamineurs et mise en œuvre de PAMT pour quatre spécialités d'extrusion.
- Mise en place d'une démarche de partenariat avec l'ACIP pour créer un programme d'entreprises de classe mondiale.
- Fin des travaux de réalisation du PAMT pour les extrudeurs.

Gestionnaire du Comité :

Guyline Lavoie (450) 656-5785

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

Répondant sectoriel de la CPMT :

Pierre Chantal (418) 528-1798

Enjeux du secteur

Les deux principaux enjeux du secteur sont l'embauche de personnel qualifié – bien qu'il n'y ait qu'un centre de formation, situé à Magog, qui offre une formation spécialisée – et la mobilisation vers l'innovation et la valeur ajoutée pour contrer une concurrence asiatique féroce.

À cela s'ajoute l'enjeu lié au peu de disponibilité des spécialistes de haut niveau dans le secteur pour justement atteindre ces objectifs d'innovation. Le comité sectoriel travaille fortement à rehausser le niveau de compétences techniques et scientifiques.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Embauche d'une nouvelle directrice, adaptation et révision du plan d'action du comité et réorganisation de l'équipe.
- Réalisation d'une formation générale pour l'ensemble des travailleurs.
- Réalisation d'une formation technique de haut niveau pour le personnel technique et scientifique
- Réalisation d'une formation sur mesure dans les entreprises par un consultant de haut niveau.

Perspectives 2007-2008

- Amélioration des formations actuelles.
- Établissement d'alliances avec l'Université de Sherbrooke pour accroître le niveau des connaissances.
- Consultation de spécialistes de renommée internationale pour répondre aux préoccupations des industries.
- Évaluation de pertinence pour la mise en place d'outils du Cadre général de développement des compétences, à la suite du diagnostic des besoins de formation de juin 2007.
- Évaluation de la mise en place d'une mutuelle de formation.
- Organisation, avec les industries, de forums où l'on traitera de la GRH.
- Début des travaux de réalisation d'un guide GRH, en collaboration avec le CSMO Chimie, pétrochimie et raffinage.
- Poursuite des activités de promotion des carrières.
- Exploration de possibilités de partenariats ou de projets, ou les deux, avec différents organismes de soutien à l'intégration en emploi de clientèles cibles.
- Amélioration des connaissances du personnel sur des dossiers tels le Cadre général, le rôle de la CPMT et l'intervention sectorielle, la formation sur le rôle des administrateurs, l'Entente-cadre, etc.

Gestionnaire du Comité :
Lucie Bourgault (450) 465-6063
Site Web : <http://www.caoutchouc.qc.ca>
Répondant sectoriel de la CPMT :
Pierre Chantal (418) 528-1798



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

Enjeux du secteur

L'emploi devrait demeurer stable au cours des prochaines années compte tenu de la demande mondiale pour les métaux et des besoins de la Chine. Pour demeurer compétitives, les entreprises doivent poursuivre leurs efforts en recherche et développement, réduire les coûts de production et améliorer leur productivité. À l'échelle mondiale, les acquisitions se poursuivent, réduisant d'autant le nombre de producteurs. Les relations de travail constituent un enjeu important dans ce contexte.

Certains programmes de formation pertinents au secteur de la métallurgie (génie métallurgique, fonderie) n'attirent pas suffisamment de candidats pour combler les besoins du secteur. La mise en œuvre récente d'un nouveau programme de formation relié à la production semble prometteuse pour assurer la relève, mais le transfert d'expertise demeure un défi important pour les entreprises.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Démarrage de nouvelles cohortes reliées aux programmes de formation propres au secteur de la métallurgie tels que l'AEC en sidérurgie, l'AFP en tuyautage-soudage, les DEP en fonderie, en conduite de machines industrielles et en mécanique industrielle.
- Mise au point finale de l'outil de veille sectorielle hebdomadaire sur l'actualité sectorielle nationale et internationale reliée à l'économie, à la formation et à la main-d'œuvre du secteur
- Mise sur pied d'un réseau de gestionnaires de formation afin d'échanger des idées sur les programmes et les outils actuels dans les entreprises du secteur.
- Réalisation d'une étude de pertinence pour le développement et l'implantation de programmes d'apprentissage en milieu de travail pour un ou quelques métiers.

- Poursuite de la mise en œuvre de la stratégie de promotion du secteur (réalisation d'une semaine de la métallurgie pour une deuxième année, réalisation du concours *Alumine ta vie*, actualisation du site Web et participation à divers salons de l'emploi).
- Rencontre stratégique annuelle qui a permis aux partenaires de discuter de la relève, de la compétitivité du secteur au Québec et d'autres enjeux à l'échelle mondiale.

Perspectives 2007-2008

- Réalisation d'activités de concertation (planifications stratégiques, réseaux d'échanges, activités d'information comme la veille sectorielle et les séminaires).
- Poursuite d'activités de support pour le démarrage de cohortes de formation dans les divers programmes d'enseignement, et effort particulier pour le DEP en fonderie
- Suivi auprès des premières cohortes du DEP en conduite de machines industrielles en vue de s'informer sur le taux de placement et le contenu de la formation.
- Activités d'information et de sensibilisation des travailleurs au contexte actuel du secteur de la métallurgie au niveau mondial. Ces activités permettront de les mobiliser et de créer un climat de travail harmonieux malgré les nouvelles exigences reliées à une productivité accrue et les incertitudes découlant des fusions d'entreprises.
- Analyse des besoins de main-d'œuvre et de d'offres de formation pour les métiers reliés à l'entretien électrique et électronique des équipements de production.

Gestionnaire du Comité :
Suzanne Proulx (514) 761-4779
Site Web : <http://www.metallurgie.ca>
Répondant sectoriel de la CPMT :
Gilles Lemay (514) 864-6511

Enjeux du secteur

Au cours des six ou sept dernières années, les trois sous-secteurs de la fabrication métallique industrielle, soit les produits métalliques, les machines et le matériel de transport, ont connu une croissance en dents de scie en ce qui a trait au nombre d'emplois. Après une augmentation continue jusqu'au début de 2001, certains événements ont précipité le nombre d'emplois vers la baisse au cours des deux années suivantes. De fait, la chute des technologies et les dommages collatéraux du 11 septembre 2001, combinés à la croissance fulgurante de la Chine sur les marchés internationaux et au ralentissement économique des États-Unis, affectent sérieusement la croissance de l'emploi dans certains groupes industriels de la FMI, notamment ceux liés à l'estampage et à la fabrication d'articles de quincaillerie. Depuis 2004, on assiste à une remontée de l'emploi.

La situation reste toutefois précaire en raison de la forte concurrence étrangère, surtout celle provenant de la Chine et d'autres pays émergents. La baisse des investissements est aussi préoccupante : selon les dernières estimations disponibles, les entreprises appartenant à la FMI auraient dépensé en immobilisations environ 465 millions de dollars (en dollars courants) en 2005, soit environ 25 % de moins qu'en 2001.

Depuis trois ans, la clientèle des programmes d'études du secteur de formation de la fabrication mécanique a diminué de 45 % au secondaire et de 27 % au collégial. Le problème touche tous les établissements d'enseignement qui offrent les programmes liés aux métiers de l'industrie. Par conséquent, la source de main-d'œuvre qualifiée se tarit.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Réalisation d'un projet de promotion et de première implantation du PAMT pour les métiers de machiniste-mouliste, matriceur et ouilleur. Outre la promotion de ces PAMT, ce projet a permis l'intervention sur le terrain d'un maître-compagnon chargé d'aider les entreprises à implanter le PAMT. Un partenariat a été établi avec les responsables du PAMT et les conseillers chargés de leur implantation afin de favoriser une harmonisation des interventions dans les entreprises.
- Élaboration de dix-huit fiches des principaux métiers de la fabrication métallique industrielle. Ces fiches fournissent une description complète d'un métier, de la formation scolaire jusqu'aux données statistiques du marché du travail.
- Réalisation d'un diagnostic du secteur de la fabrication de matériel de transport ainsi qu'une description des métiers de ce secteur.
- Participation à plusieurs activités de promotion (foires de l'emploi, etc.).

Perspectives 2007-2008

- Développement des normes professionnelles pour les métiers de peintre-enduiseur, plaqueur, soudeur et tôlier de précision.
- Lancement des nouveaux carnets d'apprentissage partout en région.
- Promotion des métiers de la fabrication métallique industrielle auprès des jeunes.
- Amorce d'activités de sensibilisation de l'industrie au sujet de la désaffectation des jeunes pour les programmes de formation.
- Mise au point finale du diagnostic de l'industrie de la fabrication métallique, pour la région métropolitaine de Montréal.

Gestionnaire du Comité :
Claude Dupuis (514) 769-5620
Site Web : <http://www.csmofmi.qc.ca>
Répondante sectorielle de la CPMT :
Carole Lavoie (418) 528-2216

Enjeux du secteur

Malgré l'impact négatif de la hausse du dollar canadien sur les exportations au cours des dernières années, le secteur électrique a connu en 2006-2007 une croissance importante de l'emploi soutenue par la construction résidentielle et les investissements d'Hydro-Québec dans ses infrastructures. Le développement de l'énergie éolienne et les nouveaux investissements d'Hydro-Québec en 2007-2008 devraient appuyer la création d'emplois chez les fabricants de produits électriques. Le remplacement du parc informatique et les nouvelles technologies permettront de maintenir la demande de composants et produits électroniques. Une rationalisation du nombre d'établissements de production au niveau mondial est à prévoir compte tenu des investissements très élevés requis en équipement pour la fabrication de produits très sophistiqués.

Le transfert de la fabrication de produits de masse vers la Chine et d'autres pays d'Asie constitue toujours une menace, particulièrement pour les emplois non spécialisés au Québec. Les investissements en recherche permettant le développement de nouveaux produits à haute valeur ajoutée dans des niches très spécialisées des secteurs militaire, médical, de l'aéronautique et de la sécurité demeurent la clé pour le maintien des emplois au Québec. Enfin, l'obligation des entreprises de se conformer aux normes RoHS pour la soudure sans plomb est un enjeu important pour la survie d'un certain nombre d'entre elles.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Poursuite des activités de communication et de promotion du secteur et des métiers par la diffusion des outils déjà produits, de la revue de presse, du bulletin de liaison et par la participation aux salons de l'emploi. Le cédérom sur les métiers de l'industrie est maintenant intégré au projet personnel d'orientation du MELS.

- Poursuite de l'implantation de la norme professionnelle en électroménager avec l'inscription de 120 techniciens au programme. La formation sur les nouvelles normes en soudage sans plomb a été dispensée à plus de 500 travailleurs répartis dans près de 150 entreprises en électronique.
- Tenue d'une rencontre stratégique sur la reddition de comptes qui a permis de déterminer les indicateurs de résultats propres au secteur.
- Participation au sein de diverses associations du secteur de même qu'au projet Accord en électronique dans la région de la Montérégie.
- Participation aux travaux visant la mise sur pied de la grappe énergie dans la région de Montréal.
- Rencontre de plus de 130 entreprises du secteur afin de dégager les perspectives sectorielles et de connaître les besoins en recrutement et de formation des travailleurs.

Perspectives 2007-2008

- Poursuite des travaux d'implantation de la norme en électroménager et diffusion des programmes de formation destinés à cette clientèle.
- Développement de deux nouveaux modules de formation en «e apprentissage» avec la contribution financière du programme fédéral ICMT.
- Traduction et diffusion d'un programme de formation destiné aux mécaniciens de moteur électrique.
- Achèvement de la diffusion du programme de formation des assembleurs de circuits imprimés en soudure sans plomb.
- Mise sur pied d'un projet de mentorat destiné aux PME du secteur avec la collaboration d'Hydro-Québec.
- Organisation de séminaires en GRH traitant de thèmes spécifiques.
- Poursuite des travaux en vue de connaître les besoins spécifiques de formation de la relève et des travailleurs en emploi.
- Réalisation de diverses activités de communication et de promotion.

Gestionnaire du Comité :
Jacques Boudreau (450) 443-9324
Site Web : <http://www.csmoiee.qc.ca>
Répondant sectoriel de la CPMT :
Gilles Lemay (514) 864-6511



Comité sectoriel de main-d'œuvre
en aérospatiale

Enjeux du secteur

Le recensement des besoins de main-d'œuvre réalisé à l'automne 2006 a permis de confirmer la reprise amorcée en 2004. Une fois de plus, nous avons constaté la vitalité du secteur, un choix d'avenir pour la collectivité québécoise. Le secteur créera 1 067 nouveaux emplois en 2007 pour un taux de croissance de 2,3 %.

Les forces du secteur sont :

- Des grandes entreprises, leaders internationales dans leur sphère d'activité : ces grandes entreprises ont des carnets de commandes bien garnis.
- Des entreprises aérospatiales offrant des produits de qualité répondant aux attentes des clients internationaux.
- Un réseau bien structuré de sous-traitants répondant aux attentes des donneurs d'ordres.
- Un milieu de recherche dynamique.
- Grâce au CAMAQ, les besoins de main-d'œuvre des entreprises sont bien arrimés au système d'éducation.

En contrepartie, ces entreprises font face à un certain nombre de contraintes : une compétition internationale féroce, des produits complexes demandant une grande expertise, une évolution rapide des technologies et le maintien d'un effort soutenu de recherche et développement.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Participation à de nombreux comités : Comité des dirigeants des ressources humaines de l'aérospatiale; Comité de gestion de l'École des métiers de l'aérospatiale; Comité interuniversitaire du programme de maîtrise en génie aérospatial; Comité interuniversitaire de gestion académique; Commission industrielle de l'École des métiers de l'aérospatiale de Montréal; Commission industrielle de l'École nationale d'aérotechnique; Comité option

environnement virtuel en génie aérospatial; Grappe industrielle de l'aérospatiale; conseil d'administration de l'Institut de formation aérospatiale; Comité communication et relève en aérospatiale; Comité besoins de main-d'œuvre, secteur usinage; Comité de développement des fournisseurs en aérospatiale; Comité Aérosalon 2007.

- Réalisation de deux études : *Recensement des besoins de main-d'œuvre de l'industrie aérospatiale au Québec 2006-2008* et *Le recrutement de la main-d'œuvre étrangère dans le secteur de l'aérospatiale*.

Perspectives 2007-2008

- Concertation des partenaires de l'industrie aérospatiale dans leurs efforts d'adaptation et de développement de la main-d'œuvre.
- Planification des besoins en main-d'œuvre spécialisée et prévision des pénuries.
- Promotion de l'industrie aérospatiale, de ses emplois ainsi que des formations scientifiques et techniques nécessaires.
- Organisation du premier grand AéroSalon de l'aérospatiale au Québec, en mai 2007.
- Déploiement de l'Institut de formation en aérospatiale.
- Liaison avec les organismes impliqués dans la formation et participation à l'élaboration, à l'examen et à la mise à jour des programmes d'études du secondaire, du collégial et du post-universitaire.
- Poursuite des discussions et rencontres avec les représentants du MELS, les PME (AQA, AIAC, CRIAQ, le CAAHRHA, MDEIE, RHDC) afin de les sensibiliser à l'utilisation de la formation comme un investissement destiné à accroître leur productivité et les aider à développer de saines pratiques de gestion de leurs ressources humaines.

Gestionnaire du Comité :
Serge Tremblay (514) 596-3311
Site Web : <http://www.camaq.org/>
Répondant sectoriel de la CPMT :
Pierre Boisseau (514) 864-4152



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

Enjeux du secteur

La concurrence asiatique, combinée à l'appréciation du dollar canadien, nuit aux exportations des produits québécois. Cette situation oblige nos entreprises à innover dans ses façons de faire, en misant sur l'innovation, la productivité et la mobilisation des travailleurs.

Les entreprises du secteur doivent investir davantage dans la formation de leur main-d'œuvre.

Il y a peu de sortants diplômés dans les programmes du MELS pour le secteur, ce qui crée ainsi un vide dans la relève.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Mise au point finale du portail *SolutionsRH.net*, qui consiste en un coffre à outils virtuels de gestion des ressources humaines. Il ne reste que quelques retouches à faire avant qu'il ne soit pleinement opérationnel.
- Réalisation d'une enquête portant sur les besoins de main-d'œuvre et de perfectionnement auprès de plus de 450 entreprises.
- Promotion du PAMT pour les métiers d'ébéniste, peintre finisseur, rembourreur auprès des entreprises et des directions régionales d'Emploi-Québec.
- Réalisation d'un projet expérimental sur la reconnaissance des compétences dans une entreprise du domaine du meuble.
- Concertation avec trois centres universitaires (UQTR, Pôle Chaudière-Appalaches et Estrie) sur l'amélioration de la productivité.

Perspectives 2007-2008

- Optimisation de l'utilisation du portail *SolutionsRH.net* et accompagnement des entreprises. Une campagne de promotion sera menée auprès des entreprises du secteur. Les directions régionales d'Emploi-Québec seront interpellées et mise à contribution.
- Lancement des normes d'*assembleur de portes et fenêtres* et de *couturier de meule* auprès des entreprises du secteur.
- Promotion des PAMT pour les métiers d'ébéniste, de rembourreur et d'opérateur de machines industrielles.
- Implantation d'un projet expérimental de reconnaissance des compétences dans au moins une entreprise du meuble, où près de 200 travailleurs sont en attente d'une reconnaissance.
- Diffusion des résultats de l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre auprès des entreprises du secteur.

Gestionnaire du Comité :
Christian Galarneau (514) 890-1980
Site Web : <http://www.clicemplois.net>
Répondant sectoriel de la CPMT :
Maurice Hughes (514) 873-2175



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

Enjeux du secteur

Il importe de souligner que plus de 32 % de la main-d'œuvre du secteur est âgée entre 15 et 24 ans et que le sous-secteur des grands magasins, qui ne regroupe que 57 entreprises, emploie près de 10 % de la main-d'œuvre. Ce secteur connaît une bonne croissance grâce à l'augmentation du nombre de détaillants et de grandes chaînes. L'emploi devrait connaître une croissance supérieure à la moyenne québécoise au cours des prochaines années. La progression annuelle devrait être de 1,8 % en moyenne. Les principaux enjeux sont le recrutement de la main-d'œuvre dans le contexte général du vieillissement de la population et le taux de roulement élevé du personnel.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Diffusion de plusieurs publications : le guide *Mesurer le roulement de personnel et ses coûts dans votre commerce*; l'enquête de rémunération; 10 000 exemplaires de quatre numéros du bulletin d'information *La Vitrine*.
- Consultation annuelle des détaillants sur le thème : *Êtes-vous un employeur séduisant?*
- Réalisation du 7^e Salon de l'emploi du commerce de détail et conférence annuelle intitulée « Une intégration réussie... pour avoir une longueur d'avance! ».
- Changement d'appellation pour « Détail Québec », nouvelle identité graphique comprenant le nom du Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail, élaboration et mise en ligne du nouveau site Web.
- Analyse de profession et du profil de compétences pour le poste de vendeur en partenariat avec le MELS et avec la collaboration des comités sectoriels de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation, du tourisme, des services automobiles et de HortiCompétences.
- Réalisation d'une analyse de profession pour le poste de superviseur de premier niveau avec la collaboration des comités sectoriels de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation, des services automobiles et de HortiCompétences.
- Poursuite du développement de plusieurs formations et organisation de douze sessions pilotes dans le cadre d'un partenariat régional en Montérégie, en Estrie et à Laval.

Perspectives 2007-2008

- Consolidation et promotion des outils de gestion.
- Fin du développement de plusieurs formations.
- Développement d'une formation sur l'étiquetage et l'exactitude des prix.
- Fin du développement des normes professionnelles pour les postes de vendeur et de superviseur de premier niveau.
- Développement du programme d'apprentissage et de reconnaissance des compétences.
- Bonification et maintien à jour de la base de données.
- Développement de nouveaux outils axés sur les métiers et carrières du secteur.
- Édition d'une présentation corporative du comité.
- Promotion du nouveau site Web.
- Publication de quatre numéros du bulletin d'information *La Vitrine*.
- Organisation d'une consultation annuelle.
- Réalisation d'un diagnostic sectoriel 2008-2011.
- Organisation du 8^e Salon de l'emploi du commerce de détail.

Gestionnaire du Comité :
Patricia Lapierre (514) 393-0222
Site Web : <http://www.detailquebec.com/>
Répondant sectoriel de la CPMT :
Pierre Boisseau (514) 864-4152

Enjeux du secteur

Le secteur se démarque par la présence d'entreprises géantes et de plusieurs plus petits marchands propriétaires. Il se distingue également par une forte présence des femmes et une scolarisation générale très faible. Depuis les débuts du Comité, les enjeux sont les mêmes : favoriser le développement des compétences professionnelles et valoriser ces emplois, aider l'industrie dans le recrutement et la rétention de sa main-d'œuvre, la formation et l'adaptation de celle-ci et la promotion des métiers et des carrières.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Analyse des besoins les plus critiques des entreprises, notamment pour préciser les interventions auprès des diverses institutions. Les métiers de boucher, poissonnier et gestionnaire de premier niveau dans le commerce de détail sont ressortis de ces analyses comme étant critiques pour l'industrie, et de ce fait devaient guider ces interventions.
- Étude des problèmes de recrutement et de rétention des manutentionnaires dans les entrepôts. Cette analyse démontre notamment la nécessité de mieux veiller à l'intégration des nouveaux employés, et à cet égard, les gestionnaires de premier niveau sont importants.
- Diffusion de *La Circulaire* des PAMT en boucherie de détail, en poissonnerie, en boulangerie et en pâtisserie, dans les 17 régions du Québec, un des moyens de rejoindre les entreprises du secteur. Ces PAMT sont davantage utilisés par les marchands propriétaires, qui voient les bénéfices associés aux crédits d'impôt.
- En partenariat avec le MELS et le MAPAQ, poursuite des travaux de développement d'une série de trousseaux pédagogiques à l'intention des professeurs du DEC en gestion de

commerce et poursuite des travaux de formation des commis en alimentation, et veille de l'intégration en emploi des clientèles immigrantes.

Perspectives 2007-2008

- Poursuite des travaux de promotion du Comité pour améliorer son image, dans le but d'y attirer les jeunes, et tout particulièrement ceux de la génération Y, notamment en recensant la documentation sur cette génération; collaboration avec d'autres comités sectoriels et le MELS à un projet d'orientation à l'intention des jeunes de troisième secondaire, dans le but de les informer sur l'ensemble des métiers et des possibilités de carrières offertes par cette industrie.
- Amélioration de la concertation entre les établissements d'enseignement et l'industrie, mais aussi entre les établissements eux-mêmes, tout particulièrement pour les métiers jugés critiques, tels : boucher, poissonnier et gestionnaire de premier niveau. À cet égard, le Comité sectoriel fera un suivi des cohortes reliées à ces métiers auprès des établissements d'enseignement.
- Réalisation d'un nouveau guide sur les fromages et les charcuteries, à l'intention des commis en alimentation.
- Collaboration à la réalisation d'un diagnostic sur l'ensemble de l'industrie de la boulangerie/pâtisserie avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire, conjointement avec le MELS et le MAPAQ. En effet, on trouve dans cette industrie quelques grandes entreprises, mais un très grand nombre de petits commerces faisant aussi de la transformation de type artisanal.

Gestionnaire du Comité :
Laurence Zert (514) 499-1598
Site Web : <http://www.csmoca.org>
Répondante sectorielle de la CPMT :
Carmen Castonguay (514) 873-6417



Enjeux du secteur

L'accroissement et le vieillissement du parc automobile assurent une stabilité de l'emploi dans les services d'entretien et de réparation malgré la consolidation observée dans les petits ateliers mécaniques et la rationalisation du nombre d'ateliers de carrosserie. Le regroupement d'ateliers sous forme de bannières devrait également se poursuivre. Les changements technologiques rapides dans la fabrication automobile créent des besoins de recyclage et de perfectionnement importants chez les travailleurs. La relève de la main-d'œuvre constitue aussi un enjeu majeur compte tenu du nombre élevé de mécaniciens à remplacer au Québec. La restriction de l'accès à l'information technique provenant des manufacturiers constitue un enjeu majeur pour le secteur de l'après marché à moyen terme.

Les entreprises du secteur éprouvent certaines difficultés en matière de gestion des ressources humaines, attribuables à leur taille – moins de dix employés pour 95 % d'entre elles.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Poursuite de la diffusion de programmes sectoriels de formation : propulsion client, installation de systèmes électriques et électroniques ajoutés et aspects juridiques et financiers de la vente d'automobiles.
- Poursuite des travaux avec les comités paritaires de l'automobile pour le renforcement de l'offre de formation. En GRH, le coffre à outils de gestion est maintenant utilisé par plus de 200 ateliers mécaniques et de carrosserie.
- Mise au point finale du plan triennal de promotion des métiers et de l'industrie des services automobiles et vidéo visant la promotion des programmes d'alternance travail/études en carrosserie.
- Présence dans les rassemblements des groupes membres, dans les centres de formation professionnelle et dans les revues d'affaires de l'industrie.

- Réalisation d'une étude de pertinence et d'une analyse de situation de travail dans le secteur des véhicules récréatifs en vue de l'élaboration d'une norme professionnelle pour les techniciens en entretien.

Perspectives 2007-2008

- Développement d'outils d'évaluation des besoins de formation pour les métiers clés de l'industrie et recensement des profils de compétences et des outils d'évaluation existants afin de favoriser l'adéquation entre l'offre et la demande de formation par métier.
- Réalisation d'un diagnostic des besoins spécifiques au sous-secteur des véhicules lourds afin de mettre de l'avant des projets répondant aux besoins.
- Poursuite de la diffusion de programmes de formation sectoriels et travaux avec les comités paritaires de renforcement de l'offre de formation et de développement d'une stratégie de marketing novatrice et incitant à la formation.
- Développement d'une norme professionnelle dans le secteur des véhicules récréatifs.
- Accentuation de la promotion du coffre à outils de gestion afin de permettre à un plus grand nombre d'ateliers d'adopter les meilleures pratiques en matière de recrutement, d'accueil, de rétention et de mobilisation des employés.
- Implication dans les travaux permettant à l'industrie de bénéficier de mesures fiscales concernant l'apprentissage en milieu de travail.
- Adoption d'une nouvelle stratégie pour la promotion des métiers de l'industrie et des programmes d'alternance travail/études; présence dans les rassemblements des groupes membres, dans les centres de formation professionnelle et dans les revues d'affaires de l'industrie.
- Réalisation de deux enquêtes régionales.
- Réalisation d'une étude de pertinence relative à l'élaboration d'une norme professionnelle pour les vendeurs de véhicules neufs et usagés.

Gestionnaire du Comité :
Danielle Le Chasseur (450) 656-3445
Site Web : <http://csmo-auto.com>
Répondant sectoriel de la CPMT :
Gilles Lemay (514) 864-6511



Enjeux du secteur

Le secteur du transport routier vit une décroissance temporaire causée principalement par l'augmentation de la valeur du dollar canadien, le transfert de la fabrication de biens de consommation vers l'Asie ainsi que les problèmes des entreprises forestières.

Cependant, l'âge moyen des conducteurs, la réputation négative touchant le transport longue distance et une série de législations rendant les conducteurs à risque élevé de se faire imposer des amendes pour des infractions, souvent administratives, rendent le métier peu intéressant pour la relève.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Restructuration de son personnel afin de rapprocher le Comité des entreprises et de sa main-d'œuvre.
- Introduction dans l'industrie de 1 950 conducteurs détenteurs d'un DEP par l'intermédiaire des comités de gestion des deux écoles publiques et implication auprès des écoles privées de conduite de véhicules lourds.
- Implication avec les écoles en mécanique de véhicules lourds qui ont décerné plus de 200 DEP.
- Mise en place d'un répertoire des formateurs par l'intermédiaire de la Table gouvernement-industrie en sécurité routière des véhicules lourds.
- Implication aux tables régionales de contrôle routier en coordonnant des formations afin d'augmenter le perfectionnement de la main-d'œuvre du secteur.
- Présence à sept congrès d'associations du secteur et dans les tournées régionales du Réseau des comités sectoriels afin de promouvoir les métiers.
- Clôture de la phase 1 du portail GRH.

Perspectives 2007-2008

- Relance directe du programme Routier@100%.
- Mise au point finale du portail GRH avec l'implication de l'industrie.
- Participation aux activités de l'Année de la sécurité routière sous le thème de l'amélioration du milieu de travail des conducteurs.
- Formation spécifique des travailleurs autonomes.
- Développement du programme de formation dédié aux préventionnistes avec la participation de la Table gouvernement-industrie.
- Participation avec les associations et Immigration Québec à un programme d'insertion de personnes immigrantes au sein du métier.
- Promotion des métiers à l'occasion de foires et congrès de l'industrie.
- Participation directe auprès des entreprises au développement de systèmes de rétention des travailleurs.
- Aide directe aux entreprises pour les démarches de recrutement de personnel et de remplacement pour les départs à la retraite.
- Collaboration continue auprès des écoles, collèges et universités impliqués dans la formation du secteur.

*Gestionnaire du Comité :
Claude Chouinard (514) 593-5811
Site Web : www.camo-route.com
Répondante sectorielle d'Emploi-Québec :
Carmen Castonguay (514) 873-6417*



COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
DANS L'INDUSTRIE FERROVIAIRE AU QUÉBEC

Enjeux du secteur

Depuis quelques années, les principaux problèmes du secteur ferroviaire sont les départs à la retraite de personnes détenant des compétences techniques et ce, pour tous les métiers du rail, auxquels s'ajoutent des difficultés de recrutement dues à la méconnaissance du secteur ainsi qu'à l'absence de formation spécifique dans le système d'éducation actuel.

La formation à l'interne n'est pas toujours possible et le Comité sectoriel de main-d'œuvre dans l'industrie ferroviaire agit en tant qu'animateur.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Mise à jour des besoins de main-d'œuvre et des besoins de formation du secteur.
- Suivi des entreprises pour les sortants du programme « Équipes de train ».
- Participation au démarrage d'une 3^e cohorte du programme « Équipes de train ».
- Poursuite de l'analyse de la situation de travail et développement d'un programme de formation en entreprise pour les agents, les contremaîtres et les superviseurs de la voie.
- Poursuite de l'évaluation des programmes de mécanique diesel et de mécanique lourde afin de voir à l'adaptabilité de ces programmes avec un volet ferroviaire.
- Participation au développement d'un programme de formation pour mécanicien de locomotives.
- Réalisation d'un DVD promotionnel pour huit métiers dans l'industrie ferroviaire.
- Promotion du secteur.

Perspectives 2007-2008

- Poursuite de la mise à jour des besoins de main-d'œuvre et des besoins de formation.
- Suivi des entreprises pour les sortants du programme « Équipes de train ».
- Poursuite du développement d'un programme de formation en entreprise pour les agents, les contremaîtres et les superviseurs de la voie.
- Suivi du programme de formation pour mécanicien de locomotives.
- Analyse de situation de travail et réalisation d'une démarche visant au développement et à la reconnaissance des compétences pour le métier de mécanicien diesel d'entretien.
- Analyse de situation de travail pour le poste de wagonnier.
- Participation au développement d'un programme de formation pour l'entretien de la signalisation ferroviaire.
- Mise sur pied d'une banque de formateurs pour le secteur.
- Réalisation de la planification stratégique.
- Promotion du secteur.

Gestionnaire du Comité :
Pierre Bourbonnais (514) 287-9457
Site Web : www.csmorail.com/display.php
Répondante sectorielle de la CPMT :
Diane Savard (514) 864-4154

Enjeux du secteur

Les secteurs couverts par le Comité sectoriel sont les services de transport par eau de marchandises, de passagers (tourisme et d'agrément) ainsi que les activités de soutien au transport par eau.

Les métiers maritimes sont réglementés en presque totalité. La réforme de la Loi sur la marine marchande en cours a entraîné des modifications en profondeur du règlement sur le personnel maritime. Un des principaux aspects de cette réforme est l'établissement d'un double système de brevet, canadien et international (STCW), et la définition des nouvelles exigences de formation qui les accompagnent. Tous les employés à bord d'un navire doivent, au plus tard six mois après le début de leur emploi, avoir suivi un ou plusieurs cours de mesures d'urgence en mer. Même le personnel touristique, souvent saisonnier sur les navires de croisière, est soumis à cette obligation. Il faut s'adapter à ces exigences en développant de nouvelles formations et en modifiant les formations existantes.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Début de la mise en place de plusieurs formations au bénéfice des travailleurs et des entreprises maritimes. Pour ce faire, réalisation d'une vaste consultation des entreprises pour connaître leurs besoins de formation. Poursuite du travail conjoint avec Emploi-Québec, région de la Capitale-Nationale, pour l'utilisation de l'enveloppe budgétaire de la formation réglementée. Maintien des liens avec le ministère des Transports afin de rendre accessibles des formations liées à l'obtention de brevets.
- Coordination du développement d'une formation d'une journée en gestion environnementale des navires. Trois ateliers de formation ont été tenus.
- Création de liens avec un établissement d'enseignement pour offrir une formation pour l'obtention de brevets de mécanicien de 4^e classe.

- Participation régulière aux événements et projets du milieu afin de mieux faire connaître le Comité, son mandat et ses initiatives, ainsi que conscientisation à la nécessité de la formation au sein des entreprises et du personnel maritime, et auprès du gouvernement.
- Participation aux travaux du Forum de concertation sur le transport maritime; contribution à la tenue de la Journée maritime et à plusieurs activités conduites par les partenaires de l'industrie pour augmenter sa visibilité et développer le partenariat.
- Réalisation de plusieurs activités de promotion des carrières maritimes par la participation à plusieurs salons, développement d'outils promotionnels et actualisation du site Web.

Perspectives 2007-2008

- Intensification du rôle de coordination des besoins de formation auprès des entreprises, des syndicats et des établissements spécialisés.
- Poursuite des travaux conjoints avec la direction régionale d'Emploi-Québec de la Capitale-Nationale pour la coordination et l'utilisation du budget de formation réglementée.
- Développement d'une plate-forme de formation à distance pour l'industrie maritime.
- Proposition d'outils de gestion des ressources humaines au bénéfice des organisations maritimes.
- Réalisation d'une étude sectorielle sur l'effectif maritime navigant et non navigant.
- Réalisation d'une étude sur les personnes immigrantes possédant une qualification maritime et production d'un outil facilitant leur intégration.

Gestionnaire du Comité :
Claude Mailloux (418) 694-9059
Site Web : <http://www.csmoim.qc.ca>
Répondante sectorielle de la CPMT :
Carole Lavoie (418) 528-2216

Enjeux du secteur

Le secteur de l'environnement se compose de plus de 700 entreprises diversifiées, comptant près de 20 000 employés travaillant dans les services et la production de biens environnementaux. Près du deux tiers de ces emplois se retrouvent principalement dans la région métropolitaine. À noter que plus de 80 % des entreprises disposent de moins de 20 employés et que ce secteur représente le plus important bassin d'emplois spécialisés (environ 45 %). Parmi les tendances et les problématiques relevées, notons que les trois dernières années ont permis une croissance générale de l'industrie. La mise à niveau de certaines réglementations a eu des effets positifs sur le développement des entreprises dans plusieurs domaines (mise à niveau d'équipements de traitement de l'eau, matières résiduelles, sols contaminés). Aussi, certains secteurs voient leurs exigences d'exécution du travail haussées, d'où la nécessité de disposer d'une main-d'œuvre mieux formée et reconnue (nettoyage industriel, eau potable, eaux usées, air intérieur). De plus, un nombre grandissant de PME et de grandes entreprises révisent leurs politiques et entreprennent des actions plus respectueuses de l'environnement. Alors que quelques sous-secteurs se développent très lentement, d'autres vivent une croissance rapide et font face à une pénurie de personnel qualifié. Les enjeux des entreprises ou organisations sont de taille afin d'assurer leur compétitivité, ainsi que leur capacité à recruter et à retenir la main-d'œuvre spécialisée. Des efforts doivent être déployés pour poursuivre la formation continue et la qualification des travailleurs et, également, pour préciser les besoins requis par le milieu du travail afin d'orienter les programmes de formation existants et futurs.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Mise à jour du répertoire des entreprises en environnement.
- Élaboration de la planification stratégique.
- Réalisation d'un diagnostic sectoriel industriel et de main-d'œuvre en

environnement et veille sectorielle en main-d'œuvre et formation.

- Développement d'un programme de formation pour la mise à jour des connaissances des gestionnaires et élus municipaux sur la réglementation de l'eau potable, et étude des besoins en main-d'œuvre des opérateurs en eau potable.
- Colloque sur le compagnonnage pour les opérateurs en nettoyage industriel et animation de tables de partenaires dans différents dossiers.
- Révision du plan de communication et de promotion des carrières (salon Emploi-formation).
- Vidéo promotionnelle des métiers verts et refonte du site Web - site interactif de recherche d'emplois verts.

Perspectives 2007-2008

- Développement d'un programme d'apprentissage pour les techniciens en assainissement de systèmes de ventilation et d'un programme de gestion des compétences en environnement.
- Développement d'un outil de sélection évaluant les compétences de base pour les responsables de l'embauche des entreprises en nettoyage industriel.
- Mise au point finale du diagnostic sectoriel industriel et de main-d'œuvre en environnement.
- Étude sur la diversité des professions et des milieux d'emplois en environnement, et enquête de rémunération.
- Promotion de la formation des valoristes en collaboration avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire.
- Salons Emploi-formation (Québec et Montréal) et Répertoire des employeurs verts du Québec, déjeuners-causeries sur la gestion des ressources humaines.
- Promotion des carrières et développement d'une trousse de promotion comprenant une vidéo des carrières en environnement et des jeux interactifs, production de dépliants sur cinq métiers en environnement.
- Réalisation d'une veille sectorielle en main-d'œuvre et formation.

Gestionnaire du Comité :

Dominique Dodier (514) 384-4999

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

Répondante sectorielle de la CPMT :

Diane Savard (514) 864-4154

Enjeux du secteur

- Abolition progressive des mesures fiscales pour les sites désignés et impact certain pour les entreprises de TIC.
- Impartition et délocalisation sont de plus en plus utilisées comme stratégies de gestion.
- Désintérêt des jeunes pour les études dans le secteur des TIC.
- Difficultés à maîtriser la gestion des ressources humaines.
- Manque de main-d'œuvre qualifiée et désuétude rapide des compétences techniques.
- Intégration des personnes immigrantes qualifiées dans les différents secteurs des TIC.
- Départ à la retraite imminent du personnel qualifié en informatique du gouvernement du Québec et du gouvernement du Canada, et pression sur le bassin des candidats réservés au marché du travail du Québec.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Poursuite d'une communauté de pratiques dans la région de la Capitale-Nationale avec quelques rencontres portant sur des sujets d'intérêt en gestion des ressources humaines.
- Élaboration et diffusion, en collaboration avec la région de la Montérégie, d'un manuel de l'employeur et de l'employé auprès d'une vingtaine d'entreprises de cette région.
- Réalisation de travaux sur le dossier des interventions en entreprise, en collaboration avec certaines directions régionales d'Emploi-Québec. Des arrimages seront nécessaires dans le futur.
- Organisation de deux sessions d'information sur les résultats de l'enquête salariale de 2006.
- Poursuite du projet stratégique portant sur l'abolition progressive des mesures fiscales et tenue de deux colloques : un à Montréal et un à Québec.

- Collaboration à la révision du DEC en électronique. Deux réunions de validation de contenu ont été tenues durant l'année.
- Tenue de rencontres de détermination des besoins en reconnaissance des acquis et réalisation d'un projet pilote, en collaboration avec le Cégep de Limoilou. Certaines compétences en informatique seraient visées par un tel projet.

Perspectives 2007-2008

- Poursuite des activités de co-développement avec les dirigeants de PME et offre de divers services-conseils aux entreprises en complément de ceux déjà offerts par Emploi-Québec.
- Réalisation de 12 capsules virtuelles d'apprentissage en GRH, dans le cadre d'un projet ICMT.
- Partenariat avec des établissements d'enseignement et des associations sectorielles pour assurer une adéquation entre les programmes scolaires et les besoins de l'industrie.
- Développement d'un projet de reconnaissance des acquis, conjointement avec le CAMO personnes immigrantes et deux cégeps.
- Conclusion de l'étude sectorielle du sous-secteur de la géomatique et relevé des problématiques et des actions.
- Rédaction d'un mémoire à l'intention de la CPMT sur le secteur des grossistes dans le domaine des télécommunications. La rédaction du mémoire nécessite une étude de la problématique du secteur de commerce de gros, mais de façon plus globale.
- Réalisation d'un projet portant sur l'abolition progressive des mesures fiscales en TIC dans le cadre d'un projet majeur afin d'aider les entreprises à faire face à cette éventualité.
- Mise à jour du diagnostic sectoriel.

Gestionnaire du Comité :
Sylvie Gagnon (514) 840-1237
Site Web :
<http://www.technocompetences.qc.ca>
Répondant sectoriel de la CPMT :
Maurice Hughes (514) 873-2175

Enjeux du secteur

Le caractère atypique (pigistes, travailleurs autonomes) de la main-d'œuvre rend difficile l'accessibilité des travailleurs à la formation continue. La compétition provenant des pôles étrangers (cinéma) continue de se faire sentir.

Les relations de travail sont complexes dans certains domaines et le secteur est dépendant du financement de l'État. La gouvernance est également devenue un enjeu stratégique pour les entreprises et organismes culturels.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Poursuite des travaux dans le dossier stratégique de la coordination de la formation continue. Un rapport a d'ailleurs été déposé pour faire état des scénarios de financement possibles, mais aussi de la capacité limitée du secteur à assumer financièrement la coordination de la formation continue.
- Arrimage secteur-région qui réunit autour d'une même table des représentants des conseils régionaux de la culture et des représentants sectoriels, par l'intermédiaire des associations professionnelles.
- Élaboration de deux normes professionnelles, en collaboration avec deux associations : libraires et éclairagistes de plateau. Il faut souligner l'effort de partenariat avec l'Association des libraires du Québec et l'Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son.
- Poursuite des travaux d'analyse de métiers et professions (AMP) pour les métiers de directeur de scène et directeur technique. Ces AMP font l'objet de partenariats avec le Conseil canadien des ressources humaines en culture, deux associations professionnelles et le MELS.

- Fin de l'analyse de métier pour le poste de gréeur, et pourparlers en cours entre l'AQTIS et une association américaine pour établir les modalités de certification.
- Présentation des résultats d'une étude sur les salaires versés dans les organismes culturels.

Perspectives 2007-2008

- Réalisation d'un projet majeur qui consisterait en une bibliothèque virtuelle des formations et des bonnes pratiques en gestion de la formation. Ce projet devrait bonifier les postes de coordonnateur en plus d'alléger les tâches.
- Relance du dossier Transition carrière en raison de la problématique de l'intermittence dans certaines carrières de la scène, notamment pour les musiciens et les danseurs.
- Poursuite des travaux reliés au PAMT pour le poste de libraire, notamment parce que la norme sera approuvée, mais aussi en raison du démarrage du projet d'expérimentation du processus de reconnaissance des compétences auprès des entreprises, dans le cadre du programme ICMT.
- Poursuite du dossier quant à la norme d'éclairagiste de plateau. Cette année sera décisive étant donné les difficultés appréhendées par l'organisme promoteur (AQTIS) en ce qui concerne l'accréditation de ses membres.

*Gestionnaire du Comité :
Louise Boucher (514) 499-3456
Site Web : <http://www.cqrhc.com>
Répondante sectorielle de la CPMT :
Diane Savard (514) 864-4154*

CQRHT

Conseil québécois
des ressources humaines en tourisme *De la passion...
et du métier !*

Comité sectoriel de main-d'œuvre en tourisme

Enjeux du secteur

Les principaux enjeux du secteur sont le recrutement et la fidélisation de la main-d'œuvre, les compétences des superviseurs de première ligne et les compétences de gestion des entrepreneurs, la structuration de l'entraînement à la tâche (moniteurs en entreprise), la reconnaissance des compétences des travailleurs en emploi et l'implantation du Programme de reconnaissance professionnelle *emerit* (PRP), l'implantation du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour les préposés à la réception, et enfin, dans le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences, le développement de la norme pour la fonction de cuisinier.

Également, le secteur doit faire face aux enjeux suivants : la cohésion dans la diversité des fonctions de travail et des sous-secteurs de l'industrie touristique, la valorisation de l'industrie et la valorisation des emplois en tourisme.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Réalisation d'une analyse de situation de travail pour la fonction de cuisinier.
- Validation de la norme québécoise de préposé à la réception.
- Participation au volet québécois de l'Enquête salariale canadienne en tourisme 2006 portant sur 27 fonctions de travail, en hébergement, restauration et activités.
- Tenue de 24 journées carrière et 42 conférences dans le cadre de Interventions carrières.
- Soutien aux projets des associations sectorielles en tourisme, soit la restauration (ARQ), le ski (ASSQ), les festivals et événements (FEQ), le réseau Hôtellerie champêtre, les associations touristiques régionales associées du Québec et Kéroul.
- Tenue d'ateliers standardisés de perfectionnement.

- Tenue de la 6^e Journée RH, qui avait pour thème « Main-d'œuvre : de la gestion à la séduction ».
- Lancement au Québec d'activités de formation en ligne *emerit* pour les fonctions de préposé à l'information touristique, préposé aux réservations, préposé à la réception, ainsi que pour les compétences essentielles en tourisme.
- Réalisation d'une étude portant sur la croissance et la diversification de l'autofinancement comme moyen de soutenir la mission du Comité. Un premier volet portant sur les services de traduction a permis de cibler des clientèles à potentiel intéressant.

Perspectives 2007-2008

- Tenue d'une rencontre de planification stratégique (2008-2011).
- Production de la norme de compétence de cuisinier en vue de développer un programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).
- Mise en place possible d'un projet triennal portant sur la promotion et l'expérimentation du programme de reconnaissance professionnelle *emerit*.
- Poursuite de l'effort d'optimisation de l'utilisation des outils électroniques de communication, y compris le site Web.
- Réalisation de la 7^e Journée RH destinée aux gestionnaires de l'industrie.
- Soutien aux associations sectorielles pour le développement d'activités de formation financées par le FNFMO.
- Réalisation d'une enquête portant sur la gestion des RH et le développement des compétences dans le secteur de la restauration, et plus spécifiquement sur les enjeux et les meilleures approches de solutions.
- Poursuite des ateliers standardisés de perfectionnement du CQRHT, à travers notre réseau de diffuseurs régionaux.

Gestionnaire du Comité :
Adèle Girard (450) 651-1099
Site Web : www.cqrht.qc.ca
Répondante sectorielle de la CPMT :
Carmen Castonguay (514) 873-6417

Enjeux du secteur

L'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines, la santé et la sécurité du travail, le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, la promotion, la valorisation et la stabilisation des emplois en horticulture ornementale sont les grands enjeux du secteur.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Promotion et suivi du programme d'assurances collectives pour les travailleurs et de la mutuelle en santé et sécurité du travail.
- Organisation de trois conférences régionales en GRH.
- Organisation et remise du Prix en gestion des ressources humaines.
- Rédaction d'articles sur la GRH.
- Poursuite du projet Stabili-travail en Montérégie.
- Mise à jour de la Trousse de l'employeur.
- Participation à des activités regroupant des partenaires sectoriels.
- Développement du PAMT pour l'ouvrier en aménagement paysager : développement des outils, organisation de l'implantation et lancement officiel.
- Reconduction du projet d'intégration en emploi des travailleurs âgés en jardinerie.
- Participation aux travaux de la Table de concertation du MELS pour le secteur Agriculture (qui intègre l'horticulture ornementale).
- Participation à deux projets d'intégration en emploi de personnes handicapées, en Montérégie.
- Promotion des emplois et des carrières dans le cadre de l'exposition de la Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale et de salons formation et carrières.
- Mise à jour des données sur le secteur.
- Diffusion du matériel de promotion sur les emplois et carrières, diffusion de l'information au sein du secteur : bulletin, site Internet, etc.

Perspectives 2007-2008

- Promotion et suivi des programmes d'assurances collectives et de la mutuelle en santé et sécurité.
- Organisation de trois conférences régionales en GRH.
- Organisation d'un colloque sur la main-d'œuvre.
- Poursuite du projet Stabili-travail en Montérégie.
- Rédaction d'articles en GRH.
- Organisation et remise du Prix en gestion des ressources humaines.
- Réalisation d'un diagnostic en architecture du paysage.
- Évaluation de la rétention des diplômés dans le secteur (enquête Relance).
- Promotion des comités industrie-école auprès des établissements d'enseignement.
- Implantation du PAMT pour le métier d'ouvrier en aménagement paysager.
- Reconduction du projet d'intégration en emploi des travailleurs âgés en jardinerie.
- Participation à divers salons et événements de promotion des emplois et développement de capsules vidéo présentant les emplois du secteur.
- Présentation des perspectives d'emploi aux étudiants, dans le cadre de l'exposition Flora.
- Développement d'un projet d'intégration en emploi de personnes handicapées, dans la région de Québec.
- Diffusion de l'information : bulletin, dépliant, site Internet, etc.

*Gestionnaire du Comité :
Martine Matteau (450) 774-3456
Site Web : www.horticompetences.ca
Répondant sectoriel de la CPMT :
Louis Dionne (418) 528-1773*



Enjeux du secteur

On trouve dans ce secteur une main-d'œuvre abondante dont les compétences ne sont pas reconnues. Pour les professions en coiffure, en électrolyse et en esthétique, on constate une absence de valorisation des diplômes, une inadéquation entre les programmes de formation et le marché du travail, et une prolifération d'écoles privées de qualité variable. Pour les travailleurs en massothérapie et en soins corporels, il y a absence complète de normes reconnues par le gouvernement.

Les conditions de travail dans le secteur sont difficiles tant physiquement que socialement. Les candidats se heurtent à des conditions d'exercice auxquelles ils ne s'attendaient pas : horaire variable, obligation de se renouveler, contact perpétuel avec le public, isolement pour les travailleurs autonomes. De plus, on constate des mouvements importants de main-d'œuvre.

Les partenaires ont relevé une problématique commune et prioritaire : la reconnaissance professionnelle. La main-d'œuvre possède des compétences très disparates. Le taux de roulement de la main-d'œuvre se situe autour de 30 % et les salaires sont la principale dépense des entreprises. L'industrie ressent le besoin de développer des outils permettant d'accompagner la main-d'œuvre ainsi que les employeurs dans un encadrement minimal des pratiques. Le développement des entreprises est basé sur leur capacité à attirer et à conserver une main-d'œuvre compétente et créative.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Réalisation d'un diagnostic en coiffure. Cette étude a été présentée à l'industrie lors de la Journée de la coiffure, qui a réuni une cinquantaine de représentants de l'industrie ainsi que plusieurs partenaires.
- Réalisation de fiches de prévention au sujet des postures de travail pour les massothérapeutes et les coiffeurs afin de sensibiliser les travailleurs à la prévention des blessures musculosquelettiques très présentes dans ces secteurs.
- Tenue de plusieurs activités de consolidation dans l'implantation du PAMT en coiffure et participation à de nombreux colloques de l'industrie.
- Consolidation de la mutuelle de formation en soins du corps et contribution à la réalisation des activités prévues dans le plan de formation de ce secteur.

Perspectives 2007-2008

- Réalisation d'une analyse de besoins de formation qui couvrira tous les segments de l'industrie et qui permettra l'élaboration d'un plan d'action tenant compte des besoins communs et spécifiques.
- Élaboration d'un diagnostic dans le secteur de la massothérapie afin de relever les enjeux et de trouver des pistes de solutions.
- Poursuite de la formation continue dans le cadre de la mutuelle de formation Axéla.
- Tenue d'États généraux en esthétique et en électrolyse. Ces deux secteurs ressentent le besoin de redéfinir leur champ de pratique.
- Réalisation de plusieurs activités de promotion, notamment pour le PAMT.

Gestionnaire du Comité :
Daniel Bouffard (514) 844-3020
Site Web : <http://www.soinspersonnels.com>
Répondante sectorielle de la CPMT :
Carole Lavoie (418) 528-2216

Enjeux du secteur

Le secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire dénombre environ 14 000 entreprises et organismes dont la majorité est regroupée dans plus d'une centaine d'associations et de fédérations à l'échelle provinciale, sans compter les regroupements régionaux. Ces entreprises travaillent dans plusieurs champs d'activités définis par les services offerts (ex. : aide domestique). Ces organisations collectives, coopératives et à but non lucratif (OBNL) emploient environ 120 000 personnes à travers le Québec.

Les enjeux du secteur en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi sont :

- l'accueil et la rétention de la main-d'œuvre dans un secteur où les salaires sont peu élevés;
- la formation continue et adaptée;
- dans certains sous-secteurs, la formation professionnelle de la main-d'œuvre;
- la valorisation de la main-d'œuvre du secteur;
- une meilleure connaissance du secteur et de sa main-d'œuvre.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Formations sur les indicateurs de rentabilité sociale et économique.
- Accompagnement des regroupements dans l'évaluation de leurs besoins de formation.
- Élaboration d'un outil d'accompagnement dans les processus d'appel d'offres et la réalisation de contrats de formation et de recherche.
- Réalisation d'un répertoire des formations en économie sociale et action communautaire.
- Réalisation d'un répertoire des entreprises de l'économie sociale et de l'action communautaire.
- Diffusion en ligne de l'inventaire des métiers du secteur.

- Participation aux travaux du Sommet de l'économie sociale et solidaire, et production du document *Travailler solidairement* traitant de la main-d'œuvre du secteur, des conditions de travail et des principaux défis.
- Début des travaux de production d'un outil sur la gouvernance démocratique.
- Amorçage d'une analyse de métier pour le préposé en entretien ménager – aide domestique.

Perspectives 2007-2008

- Mise au point finale de l'outil sur la gouvernance démocratique.
- Poursuite des travaux du comité de travail sur les centres de la petite enfance.
- Poursuite de l'accompagnement des regroupements dans l'évaluation de leurs besoins de formation.
- Formation sur les indicateurs de rentabilité sociale.
- Évaluation de la possibilité de créer un réseau de formateurs et de mentors.
- Mise sur pied d'un concours faisant la promotion des meilleures pratiques en développement de la main-d'œuvre.
- Mise en place d'une base d'information et de données sur le secteur.
- Mise en place d'un comité sur les conditions de travail.
- Publication de l'inventaire des métiers.

Gestionnaire du Comité :
Céline Charpentier (514) 259-7714
Site Web : www.csmoesac.qc.ca
Répondante sectorielle de la CPMT :
Marie Daigneault (514) 864-8246

LES COMITÉS D'INTÉGRATION ET DE MAINTIEN EN EMPLOI

LES COMITÉS D'INTÉGRATION ET DE MAINTIEN EN EMPLOI

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

Ces conseils d'administration tiennent des rencontres régulières ainsi qu'une assemblée générale annuelle qui réunit l'ensemble de leurs membres. À titre de regroupements de partenaires, ils fonctionnent par consensus et se sont dotés de règlements généraux. Le partenariat est au cœur de toute activité entreprise par les comités et s'articule autour de la détermination de la problématique en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi, de la mise en œuvre de solutions et du suivi des interventions.

Les CIME ont pour mandat :

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



Enjeux du secteur

- Difficultés pour les personnes handicapées d'accéder au marché du travail malgré des progrès significatifs dans l'amélioration de leurs compétences.
- Besoin d'accroître la formation et l'employabilité de plusieurs personnes handicapées.
- Difficultés d'interface entre l'offre et la demande de main-d'œuvre malgré un contexte favorable à l'emploi.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Collaboration avec le MESS dans le développement d'une stratégie visant l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.
- Planification d'un colloque portant sur la transition de l'école vers la vie active pour les étudiants du secondaire.
- Mise en œuvre d'un projet de transition de l'école vers la vie active pour les étudiants du postsecondaire dans la région de la Capitale-Nationale.
- Publication d'une brochure de promotion de la formation professionnelle et technique auprès des jeunes personnes handicapées.
- Mise sur pied de services « conseils » aux entreprises et organismes publics visés par l'équité en emploi.
- Rencontre d'étudiants et de diplômés du postsecondaire et des employeurs afin de favoriser leur intégration au marché du travail.
- Développement d'un réseau d'employeurs visés par l'équité en emploi.
- Mise sur pied d'un projet de reconnaissance du potentiel de travailleurs handicapés dans des entreprises adaptées.
- Mise en œuvre d'une stratégie de communication visant à promouvoir les compétences des personnes handicapées.
- Consolidation des liens de concertation avec les partenaires des régions du Québec.

- Évaluation d'outils développés par le CAMO pour personnes handicapées : cédérom *Embaucher des personnes handicapées... Passez à l'action!* et *Diagnostic sur la formation et l'emploi des personnes handicapées au Québec*.

Perspectives 2007-2008

- Dépôt d'un avis formel portant sur les paramètres de la Stratégie nationale visant l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.
- Contribution à l'actualisation de la *Politique À part... égale* de l'OPHQ.
- Proposition d'une politique de maintien du filet social pour les personnes handicapées qui accèdent à un emploi.
- Proposition des conditions de réussite des stages visant à développer l'employabilité des personnes handicapées.
- Colloque sur la transition de l'école vers la vie active au secondaire.
- Évaluation du projet de transition de l'école vers la vie active au postsecondaire qui s'est déroulé dans la région de la Capitale-Nationale et mise en œuvre d'un projet similaire à Montréal.
- Lancement de la brochure sur la formation professionnelle et technique.
- Consolidation des services « conseils » aux entreprises visées par l'équité en emploi.
- Poursuite du développement d'un réseau d'employeurs visés par l'équité en emploi.
- Poursuite du projet visant la reconnaissance du potentiel de travailleurs handicapés en entreprises adaptées.
- Poursuite de l'implantation de la stratégie de communication visant à agir sur les représentations sociales des personnes handicapées.
- Fin de la tournée des 17 régions du Québec amorcée en 2005-2006.
- Amorce des travaux de planification stratégique pour 2008-2011.

Gestionnaire du Comité :
Claude Séguin (514) 522-3310, poste 108
Site Web : <http://www.camo.qc.ca>
Répondante sectorielle de la CPMT :
Carmen Castonguay (514) 873-6417

Enjeux du secteur

Plusieurs facteurs contribuent aux difficultés d'insertion professionnelle des personnes immigrantes (PI), notamment ceux reliés aux personnes immigrantes elles-mêmes et ceux inhérents à la société d'accueil. Au Québec, un de ces facteurs importants est l'inadéquation entre le profil des nouveaux arrivants, les exigences du marché du travail et les emplois offerts. En raison de la pénurie de main-d'œuvre actuelle et appréhendée, de plus en plus d'entreprises québécoises se tournent vers l'embauche de personnes immigrantes. L'accélération de cette tendance et l'augmentation des volumes d'admission, qui se situeront entre 45 500 et 48 000 nouveaux immigrants en 2007, encourageront le développement de mesures et d'interventions spécifiques auprès des organisations.

Cependant, les problèmes récurrents d'intégration, dont la reconnaissance des acquis et compétences (RAC), la réticence et la discrimination à l'embauche, la méconnaissance de la langue et de la culture du monde du travail, demeurent d'actualité.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Tournée des régions.
- Coordination et réalisation d'une recherche exploratoire.
- Participation au comité d'organisation du colloque ConcertAction multisectorielle.
- Développement d'un guide de formation en développement de compétences interculturelles.
- Comité de travail avec quatre comités sectoriels de main-d'œuvre sur l'intégration, et comité de travail sur l'accès dans le secteur de la construction des PI.
- Activités de communication et de diffusion (séances d'information, colloques, tables).
- Développement d'activités d'intégration en emploi avec des CSMO.
- Participation à la Table interministérielle et au Comité technique sur la RAC.
- Développement d'une stratégie de communication de l'offre de la RAC.

- Participation au Comité multipartite sur l'accès aux professions et métiers réglementés.
- Projet d'étude de faisabilité sur la réorientation de certains médecins formés à l'étranger vers les sciences infirmières.
- Coordination du troisième projet d'accès rapide à l'Ordre des ingénieurs du Québec.
- Coordination d'une recherche intitulée « Portrait de la situation des personnes immigrantes actives salariées dans l'ensemble des secteurs d'activité économique pour la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal et l'île de Montréal ».
- Participation à la publication d'un cahier spécial sur les CSMO et CIME.
- Comité de sensibilisation des employeurs par l'intermédiaire des directeurs de comptes majeurs de la BNC.
- Coordination de la participation de plus d'une cinquantaine de PI au Salon des carrières de l'aérospatiale dont seize étaient des finissants d'un certificat d'ingénieur.

Perspectives 2007-2008

- Participation à la Table interministérielle, au Comité technique et au Comité multipartite RAC, au comité consultatif du CAMO-PI sur la RAC et au Comité femmes immigrantes - secteur manufacturier.
- Accès à la fonction publique et parapublique et coordination d'activités d'intégration – Capitale-Nationale.
- Communication : Les stratégies gagnantes; facteurs d'intégration à la communauté.
- Développement d'activités d'intégration en emploi avec des CSMO.
- Structure d'accueil et migration en région (stratégie d'intervention régionale).
- Comité de travail sur l'accès des PI au secteur de la construction.
- Ateliers d'information en développement de compétences interculturelles, sur le nouveau guide en RAC et offre des compétences disponibles hors réseaux – Montréal et Québec.

Gestionnaire du Comité :
Normand Pilon (514) 845-3939
Site Web : <http://www.camo-pi.qc.ca>
Répondant sectoriel de la CPMT :
Pierre Boisseau (514) 864-4152

LES COMITÉS CONSULTATIFS

LES COMITÉS CONSULTATIFS

Certains groupes sont particulièrement défavorisés sur le marché du travail. Quatre comités ont pour mandat d'informer Emploi-Québec sur les moyens à prendre pour faciliter l'intégration, la réintégration et le maintien de ces personnes sur le marché du travail. Quatre comités consultatifs, aussi appelés comités aviseurs ont été constitués : un pour les femmes, un pour les jeunes, un pour les travailleuses et les travailleurs âgés de 45 ans et plus et un pour les personnes adultes judiciairisées. Siègent sur ces comités des représentantes et des représentants de la clientèle et des personnes qui travaillent auprès de celles-ci, de représentantes et des représentants d'entreprises parfois déjà regroupées, des représentantes et des représentants syndicaux et d'employées et employés, d'associations, d'organismes spécialisés ainsi que des personnes-ressources de la CPMT et d'autres ministères.

Ces comités ont pour mission de promouvoir et d'appuyer le développement de la main-d'œuvre du groupe cible qu'ils représentent. Pour accomplir cette mission, ils font parvenir des avis aux instances appropriées et leur font des recommandations quant aux stratégies d'intervention à privilégier. 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 de l'intégration et du maintien en emploi

Malgré une augmentation importante du nombre de femmes sur le marché du travail au cours des dernières décennies, plusieurs défis demeurent à relever pour améliorer leur intégration et le maintien en emploi.

Durant les dernières années, les écarts salariaux entre les femmes et les hommes ont diminué. Cependant, les travailleuses gagnent toujours moins. En 1997, le salaire horaire moyen des femmes travaillant à temps plein était de 16 % inférieur à celui des hommes, une différence qui s'est réduite à 13 % en 2005. Cet écart varie selon l'âge et le genre de profession exercée. Toutefois, on note que les Québécoises exercent, dans l'ensemble, des métiers et des professions similaires à ceux qu'elles choisissaient il y a dix ans. En dépit du fait qu'elles détiennent une plus large part des emplois hautement qualifiés, les femmes se retrouvent en plus grand nombre dans des professions relativement moins bien rémunérées. Par ailleurs, les travailleuses québécoises représentent une fraction disproportionnée de la population ayant un faible revenu.

Les femmes continuent d'être sur-représentées dans les emplois à temps partiel. En 2005, près du tiers des femmes occupant un poste à temps partiel le faisaient par choix personnel. D'ailleurs, cette raison tient maintenant le premier rang parmi celles les plus évoquées pour justifier le travail à temps partiel, un gain d'une place par rapport à 1997. Seulement le quart des femmes ne travaille pas à temps partiel par choix. Mentionnons qu'à la suite des modifications apportées à l'assurance emploi, notamment en ce qui a trait au nombre d'heures requises pour en bénéficier, ces travailleuses ont en conséquence de moins en moins accès au régime.

Le fait que les femmes forment la grande majorité des chefs de famille monoparentale, que le partage des responsabilités familiales demeure à leur désavantage et que certains employeurs soient réticents à faciliter la conciliation travail/famille sont trois facteurs qui limitent encore la pleine intégration des femmes au marché du travail.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Diffusion et présentations de l'étude et du résumé de l'étude *Les femmes et le marché de l'emploi*.
- Participation aux travaux du Comité ministériel sur les services offerts aux femmes.
- Distribution du document *J'y suis... j'y reste* en français et en anglais.
- Production d'une étude sur le sous-emploi des femmes.
- Début des travaux de production d'un dépliant sur les employeurs.

Perspectives 2007-2008

- Mise au point finale et distribution du dépliant destiné aux entreprises.
- Collaboration à l'actualisation de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine.
- Participation au comité de suivi de la politique en condition féminine.
- Production d'un avis sur l'accès des femmes aux programmes d'apprentissage et à la loi 90 et d'un avis sur le décrochage scolaire des filles.
- Organisation d'un colloque sur les femmes et les métiers non traditionnels.
- Distribution du guide *J'y suis... j'y reste*.
- Collecte des écrits et des outils sur la problématique de l'accès difficile aux emplois décents pour les femmes immigrantes et organisation d'une demi-journée sur la question.
- Présentations de l'étude sur les femmes et le marché du travail.

Gestionnaire du Comité :
Jennifer Beeman (514) 954-0220
Site Web : <http://www.ciaft.qc.ca>
Répondante sectorielle de la CPMT :
Marie Daigneault (514) 864-8246



Enjeux du secteur

Le Comité aviseur pour la clientèle judiciarisée adulte est composé de 15 membres dont la plupart sont des représentants d'organismes de réinsertion, financés par Emploi-Québec. La clientèle judiciarisée arrive sur le marché du travail souvent sans qualification suffisante ou adaptée, avec peu ou pas d'expérience professionnelle significative, souvent sans réseau familial, professionnel et amical susceptible de les supporter vers l'obtention d'un emploi. Cette clientèle doit composer avec des conséquences et des impacts accrus, tant sur le plan personnel que professionnel, à cause de la présence d'un casier judiciaire (choix d'emploi, logement, assurances personnelles, préjugés, etc.).

C'est dans cette optique qu'Emploi-Québec a conclu une entente avec la Sécurité publique pour mettre en œuvre trois volets d'actions : le volet 1 assure des services d'employabilité en milieu carcéral, le volet 2 entend supporter la mise en place de projets structurants à long terme, et le volet 3 vise à mettre en place des outils de support pour la clientèle hors détention. Les enjeux et les résultats tangibles sont atteints majoritairement par l'intermédiaire des organismes de réinsertion répartis sur l'ensemble du territoire et membres du Comité aviseur.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Rencontres régulières d'échanges d'idées sur les actions porteuses des organismes de support.
- Réalisation d'un projet pilote de réinsertion d'ex-détenus dans les entreprises.
- Lancement d'un important projet de diffusion à la clientèle cible d'information sur les conséquences d'avoir un casier judiciaire.

- Consolidation des services spécialisés en milieu de détention.
- Réalisation, par le volet 2, d'un important projet de formation en briquetage, en collaboration avec des entreprises.
- Réalisation de travaux de détermination d'une stratégie de mise en œuvre du volet 3.
- Tenue d'une rencontre de tous les partenaires intéressés par la problématique de la clientèle.

Perspectives 2007-2008

- Présentation du projet sur l'impact d'un casier auprès de clientèles cibles afin de relever les caractéristiques de la clientèle judiciarisée adulte et les enjeux de son intégration à l'emploi.
- Réalisation d'une étude touchant une problématique particulière de la clientèle, comme la clientèle immigrante.
- Relance du projet d'intégration en emploi, qui se veut un projet pilote avec des entreprises.
- Mise en œuvre du volet 3 de l'entente avec la Sécurité publique. Ce volet vise à rejoindre la clientèle hors détention.
- Réalisation d'activités de formation par la tenue d'une rencontre conjointe provinciale des partenaires pour les intervenants sectoriels des différents organismes et ressources.
- Tenue de cinq rencontres des membres, ainsi que plusieurs rencontres du comité de suivi de l'entente interministérielle.

*Gestionnaire du Comité :
Caroline Lapointe (514) 381-7276
Site Web : <http://www.capja.org>
Répondant sectoriel de la CPMT :
Pierre Chantal (418) 528-1798*



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

La situation des jeunes sur le marché du travail est l'une des plus sensibles à la conjoncture économique. Le taux d'emploi des 15-24 ans a atteint 57,3 % en 2005. Celui des 20-24 ans est nettement supérieur à celui des 15-19 ans, ces derniers affichant un taux plus élevé de fréquentation scolaire. Le taux de chômage des jeunes, peu importe les conditions, demeure plus élevé que la moyenne. Le simple fait que les changements d'emplois soient plus fréquents en début de carrière, permet d'expliquer une bonne partie de cet écart. Selon *Les chiffres clés de l'emploi au Québec*, publié par Emploi-Québec en 2006, le taux de chômage des 15-24 ans a connu dans l'ensemble une tendance à la baisse au cours des dernières années. Le taux de chômage des 15-19 ans, à 18,7 % en 2005, a toujours été plus élevé que celui des 20-24 ans. Il est passé à 8,2 points d'écart en 2005.

La situation des jeunes diffère grandement en fonction de l'âge, de la fréquentation scolaire et du niveau de scolarité. Malgré les statistiques encourageantes, de nombreux défis demeurent, comme le confirme l'étude *Perspectives et conditions d'emploi chez les jeunes* publiée par le Comité aviseur Jeunes :

- le décrochage scolaire est toujours trop élevé;
- le taux de chômage demeure préoccupant puisque supérieur à la moyenne;
- l'inflation des diplômes et la surqualification érodent les perspectives professionnelles des jeunes diplômés.

L'emploi atypique représente une réalité pour de nombreux travailleurs. Selon l'étude du Comité aviseur Jeunes, les 15-24 ans ont connu une explosion du travail à temps partiel depuis 1976. Toutefois, la fréquentation scolaire explique en partie ce phénomène.

L'attraction des métiers de la formation professionnelle et technique auprès des jeunes constitue également un défi. Ce sont les emplois de niveau de compétences professionnelles qui ont vu leur proportion augmenter le plus entre 2000 et 2005, celle-ci passant de 16,1 % à 17,5 %. De nombreux employeurs éprouvent des difficultés de recrutement et cette situation pourrait aller en augmentant avec les nombreux départs à la retraite et la baisse démographique.

Finalement, les jeunes des minorités visibles, les nouveaux arrivants et les jeunes en région méritent une attention particulière.

Bilan des réalisations 2006-2007

- Poursuite des travaux d'élaboration d'une stratégie nationale de l'emploi chez les jeunes.
- Réalisation d'une recherche intitulée *Analyse des transformations de l'emploi des jeunes du Québec*.
- Publication de la recherche *Analyse des programmes et services dédiés aux jeunes*.
- Rédaction du mémoire *Vers une politique de lutte contre le racisme et la discrimination* et participation à la consultation gouvernementale portant sur le projet de politique du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.
- Rédaction d'un avis sur les jeunes entrepreneurs et d'un avis sur le rapatriement de la Stratégie emploi jeunesse du gouvernement fédéral.
- Réunions du comité directeur de l'organisme *La20taine*, porteur du projet des Toiles touchant la problématique des jeunes travailleurs atypiques.

Perspectives 2007-2008

- Poursuite des travaux d'élaboration de la stratégie nationale de l'emploi chez les jeunes.
- Rédaction d'un avis sur le retour des jeunes en région.
- Rédaction d'un avis sur le travail atypique.

Gestionnaire du Comité :
François Vincent (514) 396-3380
Répondante sectorielle de la CPMT :
Marie Daigneault (514) 864-8246

Enjeux du secteur

- Inventaire des motivations des travailleurs et travailleuses sur le marché du travail entre 55 et 64 ans.
- Mythes et réalités entourant les pénuries de main-d'œuvre anticipées.
- Accès à la formation continue pour les travailleurs et travailleuses de 45 ans ou plus.
- Gestion prévisionnelle des ressources humaines dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre.

Bilan des réalisations 2006-2007

➤ Présentation d'avis ou de correspondance

PREMIER AVIS, EN DEUX ÉTAPES

- Importance de mener une campagne de sensibilisation à différents aspects liés au travail : la retraite progressive, le cadre général de développement et de reconnaissance des compétences, la place des travailleurs âgés sur le marché du travail, les conditions de travail, l'aménagement physique des postes de travail, etc.
- Inquiétude de perdre l'expertise développée au cours des dernières années dans le cadre des projets pour travailleurs âgés.

DEUXIÈME AVIS

- Importance de connaître les motifs de l'exclusion des principales recommandations de notre précédent avis sur le programme de subvention à la recherche appliquée.

TROISIÈME AVIS

- Choix du positionnement de notre comité aviseur au sein de la Commission des partenaires du marché du travail plutôt que sous l'égide d'Emploi-Québec.

QUATRIÈME AVIS

- Invitation adressée à la Commission des partenaires du marché du travail à faire les représentations nécessaires concernant les projets pour travailleurs âgés (PTA).

- Réalisation d'un sondage sur la diversité des situations et des expériences des Québécois de 55-64 ans.
- Organisation d'un colloque national sur le vieillissement de la main-d'œuvre.

Perspectives 2007-2008

- Suivi et collaboration au Groupe de suivi du plan d'action de la *Stratégie d'intervention à l'intention des travailleurs âgés*.
- Organisation d'un colloque national sur le vieillissement de la main-d'œuvre en novembre 2007.
- Projet de maintien des expertises développées dans le cadre des PTA.
- Revue, redéfinition et avis à Emploi-Québec quant aux enjeux du vieillissement de la main-d'œuvre et à ses impacts.
- Réactions ponctuelles aux demandes d'information et suggestions d'intervention d'Emploi-Québec dans différents dossiers.

Gestionnaire du Comité :
 Sylvain Camirand (450) 979-0670
 Répondant sectoriel de la CPMT :
 Pierre Boisseau (514) 864-4152

ANNEXE I
COORDONNÉES DES COMITÉS

COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'OEUVRE

Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole (AGRIcarrières)

Madame Hélène Varvaessos, gestionnaire
Union des producteurs agricoles, Maison de l'UPA
555, boul. Roland-Therrien, bureau 535
Longueuil (Québec) J4H 4E7
Tél : (450) 679-0530, poste 8385

www.cose.upa.qc.ca

Répondant sectoriel à la CPMT : Louis Dionne, (418) 528-1773

Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier

Monsieur Christian André, gestionnaire
965, rue Newton, bureau 254
Québec (Québec) G1P 4M4
Tél : (418) 864-7126

www.csmoaf.com

Répondant sectoriel à la CPMT : François Paré, (418) 528-2073

Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes

Madame Suzanne Barrette, gestionnaire
185-2, rue de la Reine
Gaspé (Québec) G4X 1T7
Tél : (418) 368-3774

www.csmopm.qc.ca

Répondant sectoriel à la CPMT : Maurice Hughes, (514) 873-2175

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines

Monsieur Pierre Guimont, gestionnaire
1020, route de l'Église, bureau 205
Québec (Québec) G1V 3V9
Tél : (418) 653-9254

Répondant sectoriel à la CPMT : François Paré, (418) 528-2073

Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire

Madame Lise Perron, gestionnaire
1480, boul. Louis XIV, Bureau 103
C.P. 59040, COP Bourg-Royal
Québec (Québec) G2L 2W6
Tél : (418) 623-5335

www.csmota.qc.ca

Répondant sectoriel à la CPMT : François Paré, (418) 528-2073

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

Madame Rosette Laberge, gestionnaire
575B, rue Des Écoles
Drummondville (Québec) J2B 1J6
Tél : (819) 477-7910

www.csmotextile.qc.ca

Répondante sectorielle à la CPMT : Diane Savard, (514) 864-4154

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

Monsieur Réjean St-Arnaud, gestionnaire
3700, boulevard Wilfrid-Hamel, suite 95
Québec (Québec) G1P 2J2
Tél : (418) 694-2227

www.csmobois.com

Répondant sectoriel à la CPMT : François Paré, (418) 528-2073

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

Monsieur Michel Cliche, gestionnaire
8150, boulevard Métropolitain Est, suite 350
Montréal (Québec) H1K 1A1
Tél : (514) 387-0788, poste 421

www.communicationsgraphiques.org

Répondante sectorielle à la CPMT : Marie Daigneault, (514) 864-8246

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

Madame Francine Jeannotte, gestionnaire
2194, avenue de La Salle
Montréal (Québec) H1V 2K8
Tél : (514) 251-4620

www.coeffiscience.ca

Répondant sectoriel à la CPMT : Louis Dionne, (418) 528-1773

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

Madame Francine Gendron, gestionnaire
500, boulevard Saint-Martin ouest, bureau 340
Laval (Québec) H7M 3Y2
Tél. : (450) 629-8885

www.pharmabio.qc.ca

Répondant sectoriel à la CPMT : Maurice Hughes, (514) 873-2175

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites (PlastiCompétences)

Madame Guylaine Lavoie, gestionnaire
5110, boulevard Cousineau, suite 200
Saint-Hubert (Québec) J3Y 7G5
Tél : (450) 656-5785

www.plasticcompetences.ca

Répondant sectoriel à la CPMT : Pierre Chantal, (418) 528-1798

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

Madame Lucie Bourgault, gestionnaire
2035, avenue Victoria, bureau 201
Saint-Lambert (Québec) J4S 1H1
Tél : (450) 465-6063

www.caoutchouc.qc.ca

Répondant sectoriel à la CPMT : Pierre Chantal, (418) 528-1798

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

Madame Suzanne Proulx, gestionnaire
1, Place du Commerce, bureau 425
Île-des-Sœurs (Québec) H3E 1A2
Tél : (514) 761-4779
www.metallurgie.ca

Répondant sectoriel à la CPMT : Gilles Lemay, (514) 864-6511

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

Monsieur Claude Dupuis, gestionnaire
1, Place du Commerce, Bureau 410
Île-des-Sœurs
Verdun (Québec) H3E 1A2
Tél : (514) 769-5620
www.csmofmi.qc.ca

Répondante sectorielle à la CPMT : Carole Lavoie, (418) 528-2216

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie électrique et électronique (Élexpertise)

Monsieur Jacques Boudreau, gestionnaire
5110, boulevard Cousineau, bureau 200
Saint-Hubert (Québec) J3Y 7G5
Tél : (450) 443-9324
www.csmoiee.qc.ca

Répondant sectoriel à la CPMT : Gilles Lemay, (514) 864-6511

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

Monsieur Serge Tremblay, gestionnaire
5300, Chauveau
Montréal (Québec) H1N 3V7
Tél : (514) 596-3311
www.camaq.org

Répondant sectoriel à la CPMT : Pierre Boisseau, (514) 864-4152

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

Monsieur Christian Galarneau, gestionnaire
École du meuble et du bois ouvré
2120, rue Sherbrooke Est, bureau 402
Montréal (Québec) H2K 1C3
Tél : (514) 890-1980
www.clicemplois.net

Répondant sectoriel à la CPMT : Maurice Hughes, (514) 873-2175

Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail (Détail Québec)

Madame Patricia Lapierre, gestionnaire
550, rue Sherbrooke Ouest
Tour Ouest, 5^e étage, bureau 590
Montréal (Québec) H3A 1B9
Tél : (514) 393-0222
www.detailquebec.com

Répondant sectoriel à la CPMT : Pierre Boisseau, (514) 864-4152

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

Madame Laurence Zert, gestionnaire
300, rue Léo-Pariseau, bureau 950
Montréal (Québec) H2X 4B3
Tél : (514) 499-1598
www.csmoca.org

Répondante sectorielle à la CPMT : Carmen Castonguay, (514) 873-6417

Comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles

Madame Danielle Le Chasseur, gestionnaire
5110, boulevard Cousineau, bureau 200-C
Saint-Hubert (Québec) J3Y 7G5
Tél : (450) 656-3445
www.csmo-auto.com

Répondant sectoriel à la CPMT : Gilles Lemay, (514) 864-6511

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

Monsieur Claude Chouinard, gestionnaire
1100, boul. Crémazie Est, Bureau 202
Montréal (Québec) H2P 2X2
Tél : (514) 593-5811
www.camo-route.com

Répondante sectorielle à la CPMT : Carmen Castonguay, (514) 873-6417

Comité sectoriel de main-d'œuvre dans l'industrie ferroviaire au Québec (CSMO Rail)

Monsieur Pierre Bourbonnais, gestionnaire
895, de la Gauchetière Ouest
Complexe de la Gare centrale – Bureau 90-440
Montréal (Québec) H3B 4G1
Tél. : (514) 287-9457
www.csmorail.com

Répondante sectorielle à la CPMT : Diane Savard, (514) 864-4154

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

Monsieur Claude Mailloux, gestionnaire
271 rue de l'Estuaire, Case postale 2268
Québec (Québec) G1K 7P7
Tél. : (418) 694-9059
www.csmoim.qc.ca

Répondante sectorielle à la CPMT : Carole Lavoie, (418) 528-2216

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement (EnviroCompétences)

Madame Dominique Dodier, gestionnaire
500, boulevard Gouin Est, bureau 206
Montréal (Québec) H3L 3S8
Tél : (514) 384-4999
www.envirocompetences.org

Répondante sectorielle à la CPMT : Diane Savard, (514) 864-4154

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

Madame Sylvie Gagnon, gestionnaire
550, rue Sherbrooke Ouest,
Bureau 100, Tour Est
Montréal (Québec) H3A 1B9
Tél : (514) 840-1237

www.technocompetences.qc.ca

Répondant sectoriel à la CPMT : Maurice Hughes, (514) 873-2175

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

Madame Louise Boucher, gestionnaire
1450, City Councillors, suite 440
Montréal (Québec) H3A 2E6
Tél : 1-877-475-6287 ou (514) 499-3456

www.cqrhc.com

Répondante sectorielle à la CPMT : Diane Savard, (514) 864-4154

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

Madame Adèle Girard, gestionnaire
2751, boul. Jacques-Cartier Est,
Bureau 200
Longueuil (Québec) J4N 1L7
Tél : (450) 651-1099

www.cqrht.qc.ca

Répondante sectorielle à la CPMT : Carmen Castonguay, (514) 873-6417

Comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale – commercialisation et services

Madame Martine Matteau, gestionnaire
3230, rue Sicotte, local E - 300 ouest
St-Hyacinthe (Québec) J2S 7B3
Tél : (450) 774-3456

www.horticompétences.ca

Répondant sectoriel à la CPMT : Louis Dionne, (418) 528-1773

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

Monsieur Daniel Bouffard, gestionnaire
360, Notre-Dame Ouest, bureau 103
Montréal (Québec) H2Y 1T9
Tél : (514) 844-3020

www.soinspersonnels.com

Répondante sectorielle à la CPMT : Carole Lavoie, (418) 528-2216

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

Madame Céline Charpentier, gestionnaire
4200, rue Adam
Montréal (Québec) H1V 1S9
Tél : (514) 259-7714

www.csmoesac.qc.ca

Répondante sectorielle à la CPMT : Marie Daigneault, (514) 864-8246

COMITÉS D'INTÉGRATION ET DE MAINTIEN EN EMPLOI

Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour les personnes immigrantes

Monsieur Normand Pipon, gestionnaire
4560 B, boulevard Saint-Laurent, bureau 201
Montréal (Québec) H2T 1R3
Tél : (514) 845-3939

www.camo-pi.qc.ca

Répondant sectoriel à la CPMT : Pierre Boisseau, (514) 864-4152

Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour les personnes handicapées

Monsieur Claude Séguin, gestionnaire
55, avenue du Mont-Royal Ouest, 10^e étage
Bureau 1000
Montréal (Québec) H2T 2S6
Tél : (514) 522-3310, poste 108

www.camo.qc.ca

Répondante sectorielle à la CPMT : Carmen Castonguay, (514) 873-6417

COMITÉS CONSULTATIFS (AVISEURS)

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

Monsieur Sylvain Camirand, coordonnateur
1099, rue Chablis
Boisbriand (Québec) J7G 2Y9
Tél : (450) 979-0670

Répondant sectoriel à la CPMT : Pierre Boisseau, (514) 864-4152

Comité aviseur – Femmes

Madame Jennifer Beeman, coordonnatrice
110, rue Ste-Thérèse, bureau 403
Montréal (Québec) H2Y 1E6
Tél : (514) 954-0220

www.ciaft.qc.ca

Répondante sectorielle à la CPMT : Mme Marie Daigneault, (514) 864-8246

Comité aviseur – Jeunes

Monsieur François Vincent, coordonnateur
Fédération étudiante universitaire du Québec
210, rue Sainte-Catherine Est, suite 300
Montréal (Québec) H2X 1L1
Tél : (514) 396-3380

Répondante sectorielle à la CPMT : Marie Daigneault, (514) 864-8246

Comité aviseur pour la clientèle judiciairisée adulte

Madame Caroline Lapointe, coordonnatrice
9390, rue Lajeunesse
Montréal (Québec) H2M 1S4
Tél : (514) 381-7276

www.capja.org

Répondant sectoriel à la CPMT : Pierre Chantal, (418) 528-1798