

Une solution québécoise aux enjeux actuels du marché du travail



La force du partenariat

Les comités sectoriels
de main-d'œuvre

MOT DE LA MINISTRE
DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE,
MME MICHELLE COURCHESNE



Les données d'Emploi-Québec portant sur les perspectives professionnelles font état de 680 000 emplois à pourvoir au Québec de 2005 à 2009 et d'une baisse progressive du taux de chômage au cours de cette période. En fait, la majorité des secteurs d'activité économique du Québec prévoit enregistrer des gains d'emplois dans les prochaines années.

Toutefois, pour que ces prévisions se réalisent, le Québec devra composer avec le vieillissement de sa main-d'œuvre et la dénatalité, ce qui risque de conduire à d'importantes difficultés de recrutement et de rétention de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs.

Dans pareil contexte, les comités sectoriels de main-d'œuvre, qui sont déjà très actifs, seront mis davantage à contribution au chapitre du développement des compétences de la main-d'œuvre en emploi, de la formation continue et de la gestion des ressources humaines. Compte tenu des nombreux défis à relever, les comités sectoriels devront également accroître leur capacité d'intervention auprès notamment des PME et définir des pistes de solution pour faire face à des problèmes tels que le manque de relève ainsi que la qualification et la rétention de la main-d'œuvre dans certains secteurs de l'économie.

Les comités sectoriels de main-d'œuvre peuvent favoriser le développement de l'emploi et de la main-d'œuvre pour concourir à la prospérité du Québec et à l'amélioration du niveau de vie des Québécoises et des Québécois. Grâce à ce cahier spécial consacré aux comités sectoriels de main-d'œuvre et aux comités d'intégration et de maintien en emploi, les entreprises du Québec et les agents socioéconomiques pourront mieux connaître la mission, les champs d'expertise et les réalisations de ces comités.

Le gouvernement du Québec compte sur leurs actions énergiques et structurantes pour accroître la capacité concurrentielle de tous les secteurs de l'économie.

Que ce cahier spécial soit l'occasion pour les entreprises du Québec de découvrir de quelle façon ces comités peuvent contribuer à leur développement et à leur réussite.

Emploi
Québec

Pourquoi un cahier spécial sur les comités sectoriels de main-d'œuvre ?

- Il existe actuellement au Québec 30 comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) et deux comités d'intégration et de maintien en emploi (CIME).
- Ces comités ont développé au fil du temps une expertise de pointe dans leur secteur respectif. Ils ont à leur actif un ensemble de réalisations, de produits et de services qui méritent d'être mieux connus des entreprises et des différents partenaires économiques du Québec.
- Analyses de besoins, profils de compétences, normes professionnelles, programmes et guides de formation... Les entreprises du Québec découvriront dans ce cahier de nombreux outils pour les aider dans la gestion et le développement de leurs ressources humaines.
- Ce document se veut également un guide de référence pour toutes les personnes concernées par les enjeux du développement de la main-d'œuvre au Québec.
- Ceux et celles qui voudraient réorienter leur carrière ou acquérir une nouvelle formation trouveront aussi, sur les sites Internet des comités, une mine d'information sur les métiers et les perspectives de carrière dans les différents secteurs économiques.

30 CSMO et 2 CIME

- Les 30 CSMO regroupent les principaux représentants de leur secteur d'activité économique qui se concertent pour définir et mettre en œuvre des solutions répondant aux besoins de leur industrie en matière de formation, de développement de la main-d'œuvre et de gestion des ressources humaines.
- Les deux CIME veillent pour leur part à faciliter l'intégration au marché du travail de certains groupes spécifiques, soit les personnes handicapées et les personnes immigrantes, en concertation avec les partenaires socio-économiques du Québec.
- Tous ces comités sont des organismes à but non lucratif qui jouissent d'une grande autonomie dans la définition de leurs priorités d'action. Ils sont reconnus par la Commission des partenaires du marché du travail et sont financés principalement par Emploi-Québec.





Des solutions concertées pour plus d'efficacité

Le vieillissement de la population, la concurrence mondiale et la complexité accrue des métiers et des professions posent des défis particuliers aux économies occidentales. La main-d'œuvre est en première ligne. Sa capacité d'adaptation aux changements est un élément stratégique pour assurer la prospérité des générations futures.

Le Québec n'y échappe pas. Pour relever ces défis, le choix s'est porté sur la concertation, la recherche et la mise en œuvre de solutions communes. En demeurant isolées, les entreprises québécoises peuvent en effet difficilement résoudre leurs problèmes de recrutement et de formation de main-d'œuvre spécialisée.

Ainsi, le partage de l'information entre les partenaires est essentiel pour établir un diagnostic précis des besoins actuels et futurs du marché du travail. La compréhension commune des objectifs à atteindre est une condition nécessaire au succès des mesures et des initiatives mises en place. Enfin, la promotion, l'implantation et la mise en œuvre de ces mesures nécessitent aussi la collaboration de tous les acteurs concernés.

À l'échelle du Québec, cet effort de concertation est soutenu depuis 1997 par la Commission des partenaires du marché du travail, qui permet aux principaux décideurs du monde du travail de mettre en commun leur expertise et leur vision. De la même façon, dans chacune des régions du Québec, des conseils régionaux de partenaires voient à répondre aux besoins plus spécifiques de leur milieu, en collaboration et en liaison directe avec le réseau des services publics d'Emploi-Québec.

Il faut aussi assurer le développement d'une expertise de pointe sur l'évolution des métiers dans chacun des secteurs d'activité économique. C'est le rôle des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), composés de représentants d'associations patronales, d'entreprises, de syndicats et d'autres organismes directement concernés. Les partenaires se concertent au sein des CSMO et proposent des moyens et des outils concrets pour favoriser la formation continue de la main-d'œuvre et améliorer la gestion des ressources humaines dans leur secteur.

Les CSMO ont notamment la responsabilité de développer des normes professionnelles pour certains métiers jugés prioritaires par leur industrie. Ces normes facilitent la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et permettent ainsi d'élaborer des programmes et des outils d'apprentissage pour développer la relève ou compléter la formation manquante des employés plus expérimentés.

Les partenaires se concertent au sein des CSMO et proposent des moyens et des outils concrets pour favoriser la formation continue de la main-d'œuvre et améliorer la gestion des ressources humaines dans leur secteur.

Les deux comités d'intégration et de maintien en emploi (CIME), composés de représentants des secteurs privé et parapublic, des syndicats et du milieu communautaire, fonctionnent aussi en mode partenarial et se préoccupent de l'intégration au marché du travail des personnes handicapées et des personnes immigrantes.

Cette concertation donne aux décideurs l'heure juste, en tout temps. Comme l'information et les ébauches de solutions proviennent des véritables acteurs du marché du travail, les interventions sont mieux adaptées aux besoins des entreprises et de la main-d'œuvre, tandis que les politiques publiques collent davantage aux pratiques sur le terrain.

Ce cahier fourmille d'exemples concrets d'actions et d'interventions faites au Québec dans le cadre de ce partenariat.

Bonne lecture.

Commission des partenaires du marché du travail

Entrevues.....4

CSMO - Comités sectoriels de main-d'œuvre

Aérospatiale.....8

Aménagement forestier.....9

Caoutchouc10

Chimie, pétrochimie et raffinage.....11

Commerce de détail12

Commerce de l'alimentation13

Communications graphiques14

Culture15

Économie sociale et action communautaire.....16

Électrique et électronique17

Environnement.....18

Fabrication métallique industrielle.....19

Horticulture ornementale – Commercialisation et services ...20

Métallurgie.....21

Mines22

Pêches maritimes23

Plastiques et composites24

Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine25

Production agricole.....26

Produits pharmaceutiques et biotechnologiques27

Services automobiles.....28

Soins personnels.....29

Technologies de l'information et de la communication.....30

Textile.....31

Tourisme32

Transformation alimentaire33

Transformation du bois34

Transport ferroviaire35

Transport maritime.....36

Transport routier37

CIME - Comités d'intégration et de maintien en emploi

Personnes handicapées38

Personnes immigrantes.....39

Le marché du travail : une affaire de partenaires

LORSQU'ON PARLE DE TRAVAIL DANS UNE SOCIÉTÉ NORD-AMÉRICAINE, ON PARLE DE PLUS EN PLUS DE PARTENARIAT. POUR MARJOLAINE LOISELLE, PRÉSIDENTE DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL (CPMT), QUI EST AU CŒUR DE LA DÉMARCHE DES CSMO, LES NOTIONS DE PARTENARIAT ET DE CONCERTATION SONT DEUX PRÉ-REQUIS ESSENTIELS LORSQU'IL S'AGIT DE RECHERCHER ET DE PROPOSER DES SOLUTIONS POUR LES GRANDS ENJEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL.

« C'est en train de devenir l'un de nos plus grands atouts au Québec. Ni le gouvernement, ni les entreprises, ni les syndicats ne peuvent régler les problèmes à eux seuls. Pour que des solutions efficaces soient implantées, il faut que toutes les parties prenantes s'y soient ralliées. »

Créée en 1997 par la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la Commission des partenaires du marché du travail, la CPMT que dirige Mme Loiseau est l'instance nationale de concertation regroupant les représentants des entreprises, des organisations syndicales, du milieu communautaire et du secteur de l'éducation.

Les principaux décideurs du monde du travail ont choisi d'y mettre en commun leur expertise et leurs idées. Et c'est ainsi que la CPMT agit de concert avec les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) et différentes organisations liées à l'emploi et à la formation de la main-d'œuvre.

Cette concertation permet d'obtenir une information plus précise sur le marché du travail et de produire des interventions adaptées aux besoins des entreprises et de la main-d'œuvre. Elle facilite également l'arrimage des politiques publiques aux pratiques privées.

En effet, avec sa structure actuelle, la CPMT dispose de la meilleure connaissance qui soit des besoins des employeurs et des travailleurs : « Nous suivons de près les besoins en main-d'œuvre, les besoins des régions, les emplois émergents, etc. Tout cela

nous permet d'apporter à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale une vision concertée des différents intervenants quant aux orientations gouvernementales en matière de formation en milieu de travail et d'emploi. »

UN RÉSEAU UNIQUE

Au Québec, le partenariat se déploie sur le territoire ainsi :

- La Commission des partenaires du marché du travail, instance nationale
- 17 Conseils régionaux des partenaires du marché du travail
- 30 comités regroupant les parties prenantes par secteurs d'activité économique.
- Deux comités s'intéressant aux besoins des personnes handicapées et des personnes immigrantes
- Quatre comités consultatifs qui se penchent sur la situation de groupes ayant des besoins communs soit les jeunes, les femmes, les personnes judiciairisées et les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus.

Toutes ces instances regroupent les représentants des milieux concernés. « Chaque année, cela mobilise près de 1 000 personnes », estime Mme Loiseau.



Celle-ci a d'ailleurs récemment invité la CPMT à lui adresser des recommandations précises, à la suite de la commission parlementaire de février 2006 qui a fait le bilan de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, à laquelle on réfère souvent comme la Loi du 1%.

« Plusieurs questions ont été soulevées, entre autres, sur les moyens à prendre

pour aider les PME à développer la qualification de la main-d'œuvre en emploi, surtout là où il n'y a pas de service de ressources humaines. » La CPMT déposera ses recommandations prochainement.

Accroître la compétitivité du Québec, secteur par secteur

La Commission des partenaires recherche également

« Ainsi, dans chaque secteur, chaque CSMO définit ses priorités et suggère des solutions concrètes. »

les moyens d'accroître la productivité au Québec. Là encore, les CSMO peuvent apporter des solutions. Leurs plans d'action pour stabiliser l'emploi, réduire le chômage et développer la formation continue des travailleurs sont autant de solides arguments.

Par exemple, le comité qui regroupe les intervenants du secteur de l'aérospatiale implante actuellement des mesures destinées à favoriser la polyvalence des travailleurs, car il s'agit d'un avantage stratégique évident et clairement identifié par les grandes industries du secteur.

Dans le monde agricole, le comité responsable a mis sur pied des comptoirs de recrutement pour inciter des urbains à opter pour un emploi en milieu agricole.

Il travaille aussi à l'intégration de travailleurs et de travailleuses immigrantes en milieu agricole.

Ailleurs, dans le secteur des communications graphiques, le comité sectoriel déploie des efforts pour que les entreprises – de plus en plus sophistiquées – puissent former leurs employés dans le cadre du Programme d'apprentissage en milieu de travail.

Ainsi, dans chaque secteur, rappelle Mme Loiseau, chaque CSMO définit ses priorités et propose des solutions concrètes. ■

Marjolaine Loiseau, présidente de la Commission des partenaires du marché du travail.





Les CSMO : « Des outils remarquables »

– Luc Desnoyers

LUC DESNOYERS, DIRECTEUR QUÉBÉCOIS DU SYNDICAT DES TCA-CANADA (FTQ), DIT SOUVENT QUE « LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DISPOSE D'OUTILS REMARQUABLES POUR ASSURER SON DÉVELOPPEMENT : SES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE (CSMO). »

Ce n'est pourtant pas ce que croyait ce syndicaliste le jour où Henri Massé, président de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), lui a demandé d'accepter un siège à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). « J'étais plutôt sceptique... Cependant, j'ai constaté que les CSMO sont les seules instances au Québec où les intervenants économiques s'assoient à la même table et réussissent à s'entendre sur des moyens d'action. »

C'est ce qui amène le syndicaliste à prédire un bel avenir aux CSMO. Son opinion sur la question revêt un intérêt particulier puisque M. Desnoyers préside le Groupe de travail de la CPMT sur l'intervention sectorielle.

L'essentiel de la mission d'un comité sectoriel vise à favoriser le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi dans un secteur donné. Concrètement, les comités sectoriels de main-d'œuvre doivent :

- Intervenir sur le plan de l'offre de formation et de la qualification de la main-d'œuvre;
- Renforcer et améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises de leur secteur;
- Contribuer à l'enrichissement et à la circulation de l'information sectorielle du marché du travail.

Les comités sectoriels de main-d'œuvre disposent d'une grande autonomie dans la détermination des stratégies et des actions pertinentes à réaliser dans leur secteur respectif.

Les entreprises et les travailleurs d'un même secteur d'activité économique partagent souvent des besoins et des problèmes communs. « Plutôt que de faire les mêmes constats et de chercher les mêmes solutions une entreprise à la fois, il vaut mieux développer des solutions pour l'ensemble de l'industrie. »

Le groupe de travail que préside M. Desnoyers mène une réflexion de fond sur l'intervention sectorielle. Ses travaux devraient aboutir en 2007 par le renouvellement de la Politique d'intervention sectorielle.

Déjà, cependant, Luc Desnoyers dit voir dans les CSMO la seule entité sectorielle dédiée au développement de la main-d'œuvre et de l'entreprise qui soit aussi représentative des parties constituantes du secteur (employeurs, travailleurs,

associations du secteur, ministères, etc.). En effet, selon lui : « Aucun intervenant n'est en mesure de créer tout seul un contexte favorable pour améliorer la position concurrentielle du Québec sur la scène internationale. La solution ne peut que sortir d'une alliance stratégique de tous les intervenants sur le marché du travail : individus, propriétaires d'entreprises, syndicats, dirigeants de sociétés, associations des travailleurs, gouvernements, etc. »

Cette solution fait ses preuves tous les jours dans plus de 30 secteurs de l'économie québécoise, car le comité sectoriel permet le rassemblement de divers acteurs du secteur « autour d'une même table » et les mobilise volontairement autour de projets souvent sans précédent dans le secteur. ■

« Plutôt que de faire les mêmes constats et de chercher les mêmes solutions une entreprise à la fois, il vaut mieux développer des solutions pour l'ensemble de l'industrie. »

« Nous devons encourager une culture de la formation continue »

— Richard Fahey

« LE QUÉBEC COMPTE QUELQUE 25 000 PME. DEUX FACTEURS PRIMORDIAUX LES TOUCHENT PRÉSENTEMENT : LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE ET LA CONCURRENCE MONDIALE. » TEL EST LE CONSTAT DE RICHARD FAHEY, VICE-PRÉSIDENT, QUÉBEC, DE LA FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE (FCEI) ET PRÉSIDENT DU GROUPE DE TRAVAIL SUR L'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL, MIS SUR PIED PAR LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL.

Selon les sondages de la FCEI, la moitié des PME éprouvent de la difficulté à recruter de la main-d'œuvre qualifiée.

« On estime que 40 000 emplois ne sont pas occupés, faute de main-d'œuvre qualifiée. Nos membres doivent embaucher des personnes sous-qualifiées et les former. Et lorsqu'ils pensent en avoir terminé, la concurrence internationale les oblige à rehausser le niveau... d'où l'importance de la formation continue de la main-d'œuvre. C'est ce qui m'a amené à m'engager à la Commission des partenaires et plus spécifiquement auprès du comité qui porte sur l'apprentissage en milieu de travail. »

Les partenaires ont mis en place en 2001 une approche visant la reconnaissance et le développement des compétences en

milieu de travail : le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences. Complémentaire avec ce qui se fait dans le milieu scolaire, ce Cadre prévoit les modalités de la qualification professionnelle des personnes en emploi. « Nous souhaitons, par ce moyen, répondre aux besoins des entreprises comme à ceux des travailleurs en emploi et encourager ainsi le développement d'une véritable culture de formation, chez nous. »

Le Cadre général facilite la qualification des travailleurs en emploi, suivant des normes professionnelles approuvées par le gouvernement, mais développées par les comités sectoriels eux-mêmes. Ce sont en effet les CSMO qui déterminent les besoins de qualification dans chacun de leur secteur et choisissent les meilleurs moyens d'y répondre. Les

normes professionnelles précisent les compétences essentielles à l'exercice d'un métier ainsi que le contexte de réalisation de ce dernier.

Le Cadre général permet aux travailleurs de faire reconnaître les compétences qu'ils maîtrisent déjà, de développer, au besoin, celles qui leur font défaut et d'obtenir une certification reconnue par l'État.

Différentes stratégies d'apprentissage sont possibles : celles-ci sont développées par les Comités sectoriels de main-d'œuvre. « Souvent, on peut déterminer qu'un travailleur développera ses compétences dans son milieu de travail, avec l'aide d'un compagnon. Ailleurs, on privilégiera l'apprentissage virtuel, comme le font les routiers, par exemple. »

Il existe actuellement des normes professionnelles officielles pour une trentaine de métiers. Depuis la mise en œuvre du Cadre, 3000 ententes (une par travailleur) ont été signées, avec des entreprises qui s'engagent ainsi à reconnaître et à développer les compétences de leurs employés, en milieu de travail. Plus de 1000 certificats ont été émis, pour les métiers pour lesquels il existe une norme professionnelle, depuis la mise en œuvre du Cadre général. ■

« On estime que 40 000 emplois ne sont pas occupés, faute de main-d'œuvre qualifiée. Nos membres doivent donc embaucher des personnes sous-qualifiées et les former. »





L'INDUSTRIE AÉROSPATIALE RECHERCHE DES TRAVAILLEURS POLYVALENTS

L'industrie aérospatiale du Québec a besoin de travailleurs de plus en plus polyvalents. C'est un secteur qui doit redoubler d'efforts pour demeurer compétitif à l'échelle internationale. « Les entreprises exportent majoritairement presque tout ce qu'elles fabriquent, explique Serge Tremblay, directeur général du CAMAQ (Comité sectoriel de main-d'œuvre en aérospatiale). Elles subissent donc des pressions continuelles pour produire des appareils et des composants plus performants et plus respectueux de l'environnement à meilleur prix. »

Toutefois, cette industrie demande également d'énormes investissements. « On ne sort pas un nouvel avion, un nouveau moteur ou un nouveau train d'atterrissage de son chapeau. Il faut investir plusieurs milliards de dollars sur une longue période. Les investissements d'aujourd'hui vont rapporter dans cinq à six ans. »

Par ailleurs, les produits de l'industrie aérospatiale sont fabriqués en quantités limitées, si bien que l'infrastructure de production ne peut être amortie que sur une longue période de temps « Il faut prévoir un cycle de 10 à 15 ans pour bien rentabiliser un produit. »

Dans ce contexte, sous l'égide du CAMAQ, les syndicats, les maisons d'enseignement et les employeurs s'entendent pour rendre plus efficace l'organisation du travail. « Nous voulons favoriser la flexibilité et la polyvalence de la main-d'œuvre et nous encourageons les travailleurs à obtenir plusieurs compétences. »

« Nous avons établi des commissions industrielles formées de gens de l'industrie et des syndicats qui vont dans les établissements de formation rencontrer les étudiants, les professeurs

et la direction pour voir ce qui se fait et formuler des recommandations. »

« Par ces contacts, nous cherchons actuellement à sensibiliser le milieu scolaire pour faire évoluer les programmes de formation au même rythme que l'industrie (par exemple, volet de la santé et de la sécurité du travail, amélioration continue, etc.). « Nous avons constaté que les entreprises sont en avance sur ce qu'on enseigne en ces matières. »

« Les entreprises exportent majoritairement presque tout ce qu'elles fabriquent. Elles subissent donc des pressions continuelles pour produire des appareils plus performants et plus respectueux de l'environnement à meilleur prix. »

En 2005, le CAMAQ, en collaboration avec l'École des métiers de l'aérospatiale de Montréal, l'École nationale d'aérotechnique et l'École de technologie supérieure, a créé l'Institut de formation aérospatiale. L'IFA est un centre d'excellence en formation aérospatiale qui met en commun l'expertise de ces trois grandes maisons d'enseignement pour réaliser la synergie entre le monde de l'éducation et l'industrie aérospatiale. ■

FICHE TECHNIQUE

PORTRAIT

- 45 063 emplois
- 250 entreprises
- 13,4 milliards \$ de chiffres d'affaires
- Québec : 6e rang mondial par son chiffre d'affaires en aérospatiale
- 7 % du PIB du Québec
- 12 % des exportations manufacturières du Québec
- Investissements annuels de 740 M \$ en R&D
- 62 % de la production totale canadienne pour ce secteur

ENJEUX

- Une compétition internationale féroce
- Des produits complexes demandant une grande expertise
- Une évolution rapide des technologies
- Investissements majeurs sur de grandes périodes
- Vague de restructuration et de consolidation importante à l'échelle mondiale
- Conception et fabrication de produits fiables, de qualité et livrés à temps

SOLUTIONS

- Main-d'œuvre qualifiée, motivée et stable
- Réorganisation des modes du travail
- Institut de Formation Aérospatiale (IFA), le seul regroupant les trois ordres d'enseignement, professionnel, technique et universitaire
- Programme de formation en amélioration continue
- École des métiers de l'aérospatiale de Montréal
- École nationale d'aérotechnique (ÉNA)
- Programme de maîtrise en génie aérospatial, regroupant les 6 grandes universités du Québec
- Option Environnement virtuel, laboratoire informatique universitaire CAMAQ à la fine pointe de la technologie (situé dans les locaux de l'école Polytechnique de Montréal)
- Distribution du DVD « L'aérospatiale : Notre choix d'avenir », illustrant plusieurs métiers



VALORISER LES TRAVAILLEURS ET AMÉLIORER LES COMPÉTENCES

Le comité sectoriel de l'aménagement forestier (CSMOAF) s'est fixé deux objectifs primordiaux : valoriser les métiers de la forêt et améliorer les compétences des travailleurs. Pour pleinement remplir cette mission, un obstacle doit être levé : la perception négative du public envers l'industrie.

Selon le co-président du CSMOAF, Fabien Simard, cette situation résulte de la conjoncture difficile dans laquelle se retrouve le secteur par rapport aux questions liées à son image. Pour corriger le tir, le comité a établi une stratégie en deux volets : l'interne et l'externe.

À l'interne, d'abord, on souhaite favoriser la rétention du personnel en améliorant l'environnement de travail et en offrant une formation enrichie. « Pour valoriser les travailleurs, indique Fabien Simard, nous devons accroître leurs compétences. »

Il est important de donner l'heure juste afin de recruter une main-d'œuvre convaincue et permanente.

Deux diagnostics sectoriels viennent donc d'être réalisés, qui serviront à préciser les besoins de l'industrie et, conséquemment, à adapter la formation offerte. Par ailleurs, des efforts permanents seront consacrés à l'analyse des besoins, grâce à l'instauration prochaine d'une veille

sectorielle. Mesure essentielle, juge Fabien Simard, en raison de la grande diversification des entreprises et des activités forestières.

À l'externe, maintenant, le CSMOAF travaille à former une vaste Alliance, qui mettra en commun les efforts de l'industrie en vue d'améliorer son image publique. Au comité sectoriel, on croit qu'il s'agit d'un enjeu crucial pour assurer la relève. Dès l'an prochain, le comité prévoit organiser une tournée des polyvalentes, dans laquelle un porte-parole crédible et connu de la jeune génération parlera des métiers de la forêt. « De ses bons et de ses mauvais côtés », précise Fabien Simard, pour qui il est important de donner l'heure juste afin de recruter une main-d'œuvre convaincue et permanente.

« La forêt a toujours été l'un des moteurs de l'économie du Québec, dit-il. L'industrie a bien davantage à offrir que des crises comme celle du bois d'œuvre. Il est important d'en parler. » ■

FICHE TECHNIQUE

PORTRAIT

- Plus de 16 000 emplois dans le secteur de l'aménagement forestier
- Environ 300 entreprises regroupées en trois catégories qui sont : coopératives forestières, groupements forestiers et entrepreneurs privés

ENJEUX

- Valorisation des métiers et reconnaissance des compétences professionnelles
- Identification des besoins en main-d'œuvre et alignement de l'offre de formation sur les besoins réels des entreprises
- Concertation des différents acteurs de l'industrie
- Développement de la stratégie d'affaires du secteur

SOLUTIONS

- Programme d'apprentissage en débroussaillage et en abattage manuel
- Gestion prévisionnelle de main-d'œuvre
- Alliance regroupant tous les intervenants forestiers et communautés régionales impliquées dans l'industrie
- Recrutement en ligne sur notre site internet en lien avec Emploi-Québec
- Promotion des carrières : site internet, création d'outils et activités promotionnelles



Comité sectoriel
de main-d'œuvre en
aménagement forestier

LA FORMATION CONTINUE POUR FAIRE REBONDIR L'INDUSTRIE DU CAOUTCHOUC

« Le CSMO Caoutchouc vise à offrir des services et des solutions pour aider les entreprises à aller plus loin », lance sa directrice générale, Lucie Bourgault. Car si la demande mondiale pour les produits du caoutchouc demeure en croissance, la concurrence asiatique constitue une menace sérieuse pour l'industrie au Québec.

Pour aider celle-ci à relever le défi, le comité sectoriel a fait de la formation continue son principal créneau. « Il y a 5 ou 6 ans, le grand besoin de l'industrie était le développement des compétences des employés de production, rappelle Mme Bourgault. Alors qu'aujourd'hui, on parle davantage de besoins de formation pour le personnel technique. »

« L'avenir de l'industrie se jouera sur sa capacité d'innover et de développer des produits à valeur ajoutée. »

Compte tenu de l'offre de formation restreinte dans le domaine des caoutchoucs, le CSMO a donc créé, en 1999, un premier programme de formation continue en transformation des caoutchoucs pour former le personnel de production, puis un second, destiné aux techniciens, ingénieurs et chimistes. Conçues par des experts de l'industrie et dispensées à près d'un millier de travailleurs depuis leur création, ces formations constituent une des plus importantes réalisations du comité sectoriel.

Mais comme l'a fait valoir le tout récent profil sectoriel réalisé par le CSMO Caoutchouc, l'avenir de l'industrie se jouera sur sa capacité d'innover et de développer des produits à valeur ajoutée. Or si plusieurs grandes entreprises ont déjà pris le virage Recherche et Développement, les PME du secteur, qui ne disposent pas des mêmes ressources, demeurent vulnérables. C'est pourquoi le CSMO explore conjointement avec l'Université de Sherbrooke deux nouvelles pistes : la création d'une chaire industrielle et la mise en place d'un cours universitaire sur les élastomères.

Car au-delà des questions de concurrence, estiment les membres du comité sectoriel, les entreprises du caoutchouc ont tout intérêt à se regrouper pour pouvoir se doter collectivement des ressources hautement qualifiées et des innovations technologiques qui leur permettront d'aller plus loin. ■

FICHE TECHNIQUE

PORTRAIT

- L'industrie du caoutchouc se compose de 132 entreprises présentes dans 15 régions administratives au Québec.
- Près de 12 000 emplois sont générés par cette industrie, principalement concentrée dans les régions de l'Estrie et de la Montérégie.
- À elles seules, ces régions représentent 35 % des entreprises du secteur et 62 % de la main-d'œuvre totale.

ENJEUX

- La menace asiatique qui ne cesse d'améliorer le rapport qualité-prix de ses produits
- Le coût de main-d'œuvre
- Le dollar canadien, un sérieux obstacle à l'exportation
- Les coûts des matières premières (ex : le pétrole ...)
- La formation : la spécialisation « caoutchouc » n'existe pas pour les techniciens, les ingénieurs et chimistes.

SOLUTIONS

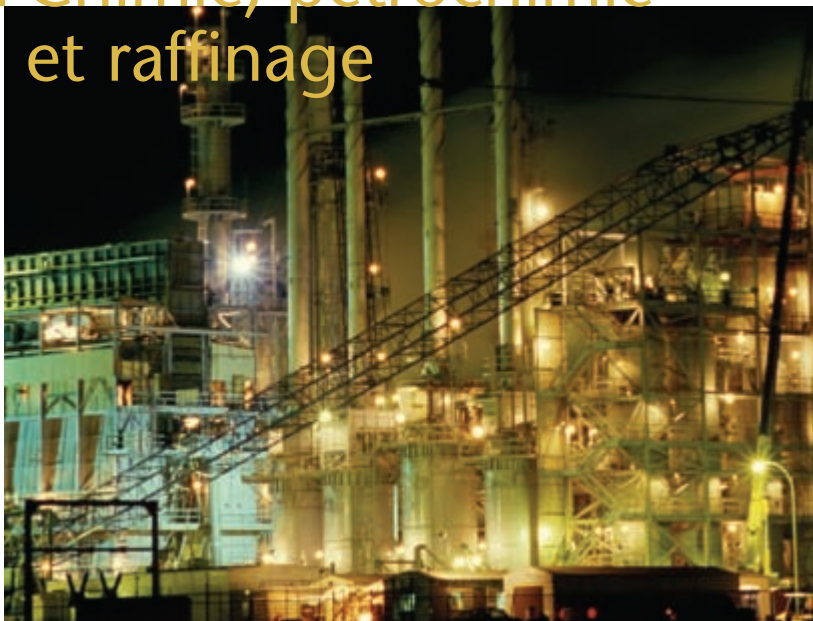
- Doter l'industrie d'une main-d'œuvre de qualité par le biais de la formation continue
- Enrichir l'offre de formation initiale
- Innovation, R & D et développement de nouveaux produits, introduction de nouvelles technologies
- Augmenter la compétitivité des entreprises
- Augmenter la production à valeur ajoutée
- Devenir des fournisseurs de solutions complètes
- Diversification des marchés



Photo : PNEU MÉTRO



Chimie, pétrochimie et raffinage



INTERVENTIONS SUR MESURE ET RÉSULTATS CONCRETS

Le conseil d'administration du Comité sectoriel de main-d'oeuvre de la chimie, de la pétrochimie et du raffinage a entrepris récemment un virage stratégique : se faire connaître davantage auprès des PME de son secteur. Le défi ? Communiquer avec 450 PME, diversifiées dans 35 sous-secteurs aussi variés que la fabrication de produits de toilette, d'encre d'imprimerie, de résines, de gaz industriels, etc.

« C'est donc un défi de leur offrir des services communs qui conviennent à toutes et chacune. De plus, un autre obstacle pour que les PME s'approprient les services qu'on leur propose, c'est tout simplement leur manque de ressources. En effet, en raison de la rareté de la main-d'oeuvre qualifiée, il devient difficile de libérer du personnel pour leur offrir de la formation. Enfin, à cela s'ajoute de nombreux défis auxquels elles doivent faire face avec la venue de la mondialisation des marchés qui entraîne une forte concurrence et implique des changements dans leurs techniques de production pour assurer leur productivité. Nous avons donc décidé de modifier notre approche et de tenter de les joindre de façon individuelle », explique Francine Jeannotte, directrice générale de l'organisme.

Après avoir connu, avec l'approche personnalisée, une première expérience concluante, le Comité s'est fixé comme objectif de soutenir

la croissance des PME avec un service de première ligne qui leur propose une aide concrète. Les gestionnaires qui accepteront son offre de collaboration obtiendront un diagnostic complet de formation et de productivité de leur entreprise. Par la suite, le Comité les appuiera dans l'implantation des solutions proposées.

Les PME peuvent profiter du site Internet du comité pour recruter du personnel à même un bassin de candidatures.

En démontrant ainsi son utilité par des interventions concrètes et sur mesure, le Comité espère que les gestionnaires des PME prendront l'habitude de profiter de ses autres ressources, comme ses outils de gestion, ses ateliers de formation ainsi que son site Internet, avec lequel ils peuvent recruter du personnel à même un bassin de candidatures. ■

FICHE TECHNIQUE

PORTRAIT

Classée au 10^e rang en importance dans les secteurs manufacturiers au Québec, l'industrie de la chimie, de la pétrochimie et du raffinage est une composante importante de l'économie. Comptant plus de 20 000 travailleurs répartis dans près de 470 entreprises dont :

- 3 raffineries
- 17 entreprises dans le secteur de la pétrochimie
- 450 entreprises dans 35 sous-secteurs de la chimie
- 72 % des produits fabriqués sont exportés

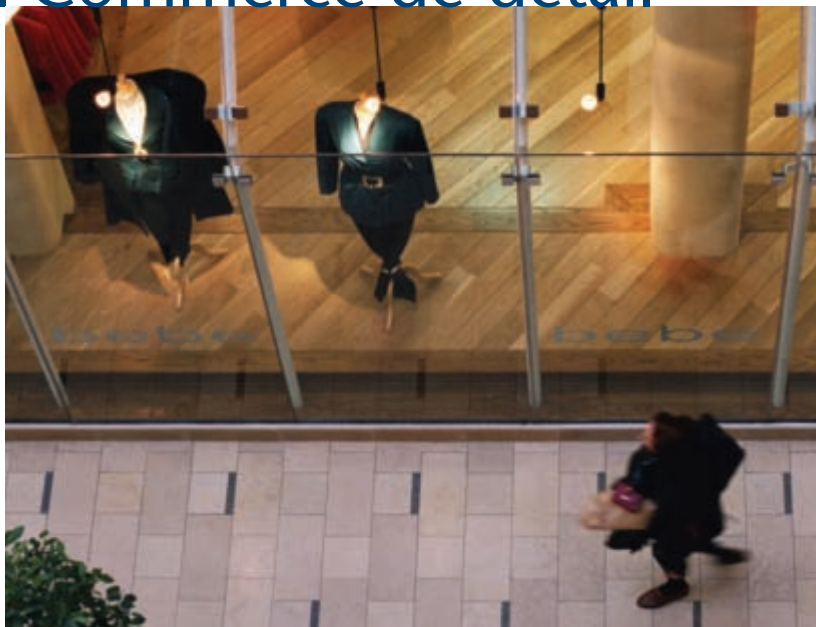
ENJEUX

L'enjeu majeur du comité consiste à augmenter sa présence auprès des PME. C'est par sa capacité à s'associer aux PME qu'il réussira à promouvoir le partage des ressources et des outils consacrés à la formation – un incontournable dans un contexte de mondialisation des marchés.

SOLUTIONS

Établir avec l'industrie des diagnostics clairs de leurs besoins et proposer des programmes de formation sur mesure adaptés à leur secteur d'activités en fonction de leurs besoins spécifiques





DE LA SÉDUCTION À LA FIDÉLISATION

Il est facile d'y entrer lorsqu'on entre sur le marché du travail. C'est un secteur qui favorise les promotions à l'interne et qui privilégie le sens des responsabilités. Les postes offerts sont destinés aux gens qui aiment travailler en équipe et être en contact avec le public. De quel secteur s'agit-il ?

« **P**rès de 250 000 personnes gagnent leur vie dans le secteur du commerce de détail au Québec, dans 32 000 établissements. Ces salariés y demeurent longtemps : ils ont en moyenne 13 ans d'expérience à offrir aux consommateurs » lance Patricia Lapierre, directrice générale du Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail.

C'est en faisant valoir ce type d'arguments que le Comité a décidé de faire tomber les préjugés et de promouvoir les carrières dans ce secteur par le développement d'une stratégie de communication ciblée.

Pour continuer à séduire et fidéliser les employés du secteur, le Comité offre aux détaillants des outils et des services adaptés aux nouvelles réalités. Le secteur du commerce de détail a beaucoup évolué au cours des dernières années. Résultat : quand les consommateurs mettent le pied dans un magasin, ils exigent que les représentants en sachent plus qu'eux sur le produit qui les intéresse. « Nous aidons les détail-

lants à mettre l'accent sur le perfectionnement de leur main-d'œuvre et sur la formation continue. Comme il y a des limites à se battre sur les prix, l'essentiel de la compétition se joue sur l'expertise des employés et la qualité du service à la clientèle », explique madame Lapierre.

« L'essentiel de la compétition se joue sur l'expertise des employés et la qualité du service à la clientèle. »

L'objectif du comité sectoriel est de devenir une référence aux yeux des détaillants. Dans cet esprit, l'organisme offre des services d'aide à la formation, des outils de gestion des ressources humaines, des normes professionnelles pour les différents métiers, etc. La majorité de ses outils sont d'ailleurs disponibles sur le nouveau site Internet que le Comité vient tout juste de lancer (www.detailquebec.com). ■

FICHE TECHNIQUE

PORTRAIT

Le commerce de détail est le plus gros pourvoyeur d'emplois au Québec. Le Comité couvre tous les secteurs du commerce de détail, à l'exception de l'automobile et de l'alimentation :

- 22 000 entreprises
- 245 500 travailleurs dont 73,2 % ont moins de 45 ans
- 67 % des travailleurs occupent un poste à temps plein

ENJEUX

- Valorisation du commerce de détail et des métiers
- Adéquation entre les compétences des ressources humaines et les nouvelles réalités du secteur dans un contexte de compétition mondiale et de pénurie de main-d'œuvre
- Développement d'une plus grande culture de gestion chez les détaillants

SOLUTIONS

- Développement et diffusion d'outils de gestion et d'ateliers de perfectionnement pour les détaillants
- Plan de communication spécifique à la valorisation du secteur et des possibilités de carrières
- Développement de normes de compétences et de programmes d'apprentissage et de reconnaissance des compétences
- Impulsion d'activités de réseautage



STABILISER LA MAIN-D'ŒUVRE ET FAVORISER DE VÉRITABLES PLANS DE CARRIÈRE

Fort de ses 135 000 employés répartis à travers toute la province dans les secteurs du commerce de détail et de gros, l'industrie du commerce de l'alimentation est un des principaux employeurs québécois.

Les quelque 10 000 entreprises de ce secteur offrent des emplois très diversifiés, que ce soit des postes d'entrée, des métiers semi-spécialisés ou spécialisés sans oublier les postes de professionnels et de gestion.

Pour valoriser, attirer et conserver la main-d'œuvre et assurer ainsi la compétitivité de l'industrie, le Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation (CSMOCA) mise, entre autres, sur les Programmes d'apprentissage en milieu de travail en boucherie de détail, poissonnerie, pâtisserie et boulangerie. Le comité s'investit également dans la promotion des programmes au niveau collégial comme les DEC et AEC en Gestion de commerces, au profit desquels il a préparé des outils pédagogiques permettant d'intéresser les futurs gestionnaires à ce secteur.

« Nous suivons aussi de près le développement du programme d'Attestation d'études professionnelles (AEP) pour commis en alimentation. Notre comité a choisi d'accorder la priorité à l'amélioration et au développement de programmes de formation conduisant à une reconnaissance officielle des compétences professionnelles de la

main-d'œuvre » déclare la directrice générale du comité, Laurence Zert.

D'importants investissements ont été réalisés dans la dernière année afin de préciser les métiers critiques de cette industrie et ses problématiques propres. Toutes les actions futures du comité seront définies sur cet axe, favorisant le développement d'une main-d'œuvre qualifiée dans les métiers sélectionnés et mettant sur pied des projets innovateurs ayant pour but de stabiliser la main-d'œuvre de ce secteur.

L'industrie du commerce de l'alimentation est un des principaux employeurs québécois.

Conscient de la méconnaissance de son secteur, le CSMOCA vient de réaliser une refonte complète du site Internet qui offre dorénavant un portrait précis de cette industrie, mais également de ses métiers, des conditions de travail, des formations disponibles ainsi que des postes à combler.

On peut aussi y voir une vidéo et découvrir la variété de métiers et de fonctions de travail qu'il est possible d'occuper dans le commerce de l'alimentation. ■

FICHE TECHNIQUE

PORTRAIT

- 19 700 emplois, professionnels et postes de gestion
 - 25 030 emplois, supervision et métiers spécialisés
 - 89 815 emplois, métiers semi-spécialisés et postes d'entrée
- Total : 134 545 emplois au Québec

ENJEUX

- Établir des actions pour le développement de la formation continue
- Identifier les besoins de l'industrie en matière de gestion des ressources humaines
- Élaborer des mesures pour la stabilisation de l'emploi et la réduction du taux de chômage dans le secteur
- Prendre en compte les problématiques des clientèles ciblées sur le plan de l'emploi
- Assurer la circulation de l'information auprès des entreprises et de la main-d'œuvre du secteur

SOLUTIONS

- Développement de la formation continue
- Programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) en cours : Boulanger, Pâtissier, Poissonnier, Boucher
- Guide de la poissonnerie au Québec
- Guide des fruits et légumes au Québec (à venir)
- 2 publications par année d'un bulletin d'information distribué à 6 000 exemplaires
- Nouveau site Web offrant plus d'information sur le secteur et ses emplois
- Participation à différents salons



UNE MAIN-D'ŒUVRE QUI SE FAIT RARE ET DES TECHNOLOGIES EN CONSTANTE ÉVOLUTION

Au cours des huit prochaines années, 23 % des travailleurs en communications graphiques s'en iront à la retraite. Alors que la main-d'œuvre vieillit, la relève n'est pas nécessairement au rendez-vous.

Le savoir-faire risque d'être perdu, et on appréhende une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Les domaines de l'imprimerie et de la finition reliure sont particulièrement affectés. Celui de la prépresse est épargné, les jeunes y étant davantage attirés, en raison de l'utilisation importante qu'on y fait des technologies de l'information.

Sans que le comité sectoriel y voie une situation d'urgence, il doit néanmoins prévoir les contrecoups dès maintenant. Pour assurer un transfert de connaissances entre les générations, il convient d'accorder une attention spéciale aux programmes d'apprentissage en milieu de travail.

« Mais d'abord, il faut attirer la relève », précise Michel Cliche, directeur général du comité sectoriel. C'est ainsi qu'on multiplie les activités de promotion : salons carrières, visites dans les institutions d'enseignement et publications de documents et de cédéroms. Le comité collabore aussi avec le réseau de l'éducation afin de procéder à l'analyse du marché du travail et d'adapter la formation offerte dans les centres de formation professionnelle et les cégeps.

Par ailleurs, il déploie des efforts particuliers pour aider la main-d'œuvre à assimiler les nombreux

changements technologiques caractérisant le secteur : logiciels pour la prépresse, équipement d'impression à contrôle numérique et automatisation des procédés en finition reliure. Un comité de veille technologique a été créé et, pour les trois prochaines années, une personne est affectée à temps plein au repérage et à l'inventaire des nouvelles technologies, ainsi qu'à la diffusion des informations s'y rattachant.

Pour assurer un transfert de connaissances entre les générations, il convient d'accorder une attention spéciale aux programmes d'apprentissage en milieu de travail.

« Nous constatons déjà une augmentation des visiteurs aux salons auxquels nous participons, ainsi que des personnes souhaitant obtenir nos documents, comme le répertoire des programmes de formation en communications graphiques ou le volume Métiers et professions des communications graphiques, indique Michel Cliche. La rémunération très concurrentielle dans notre secteur constitue un atout pour la promotion. Par exemple, il est facile pour un pressier comptant une certaine expérience de gagner un salaire supérieur à 50 000 \$ par année. » ■

FICHE TECHNIQUE

PORTRAIT

- Plus de 2 900 entreprises et près de 60 000 travailleurs
- La proportion de la main-d'œuvre âgée de 50 ans et plus est de 23 %

ENJEUX

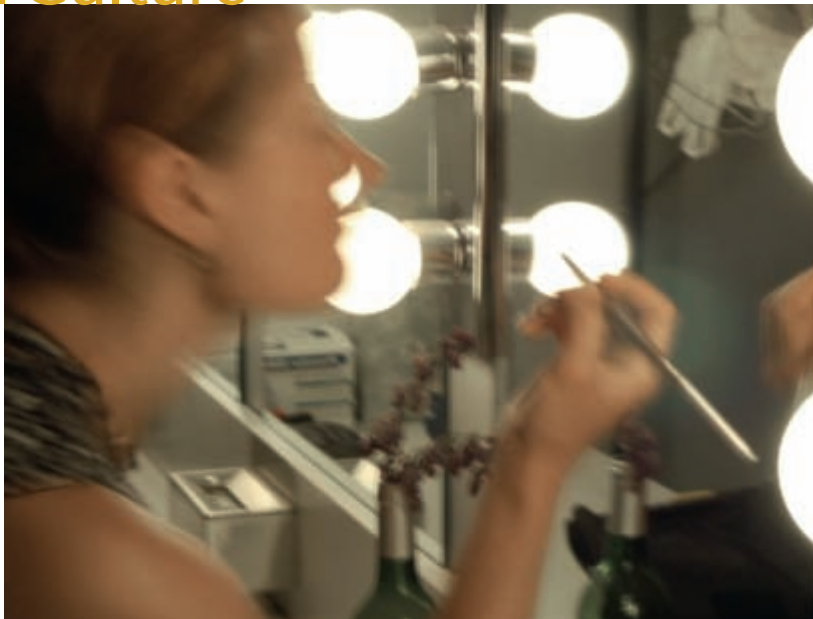
- L'évolution technologique affecte l'ensemble des compétences dans l'exercice des professions et entraîne une demande accrue de personnel qualifié.
- La proportion grandissante de la main-d'œuvre se dirigeant vers la retraite
- La méconnaissance et la mauvaise perception que les jeunes ont du secteur

SOLUTIONS

- Développement de six programmes d'apprentissage en milieu de travail et réalisation d'une tournée provinciale de promotion
- Mise sur pied d'une Veille technologique portant sur l'impact des technologies
- Développement d'un programme de gestion prévisionnelle de main-d'œuvre
- Promotion du secteur et des carrières : publication de deux volumes, le premier sur les métiers et professions et le deuxième sur les programmes de formation en communications graphiques



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



SAVOIR EXPLOITER SA DIFFÉRENCE

Le secteur culturel compte un large éventail de sous-secteurs. On y retrouve une majorité de travailleurs autonomes, dont bon nombre d'autodidactes. C'est dans le secteur culturel que l'on dénombre la plus grande variété de statuts d'emplois et de modes de rémunération, d'où l'adoption des lois sur le statut de l'artiste, qui sont venues structurer une large part du marché du travail.

En raison des caractéristiques atypiques des travailleurs culturels, les contraintes d'accessibilité aux outils financés à partir du compte de l'assurance-emploi ou du Fonds national de formation de la main-d'œuvre sont réelles, ceux-ci étant généralement déterminés par la relation de l'employeur unique et du travailleur salarié.

Le président du conseil d'administration du Conseil québécois des ressources humaines en culture (CQRHC), Michel Laurence, estime qu'Emploi-Québec « a fait preuve d'une grande souplesse considérant les caractéristiques atypiques de la culture. » C'est ainsi que le CQRHC a mis au point un modèle inédit, en favorisant l'embauche d'un coordonnateur à la formation continue au sein des structures associatives, lesquelles regroupent les travailleurs selon les domaines culturels et les régions. Le comité sectoriel a fait de ces structures ses partenaires privilégiés : 56 d'entre elles sont membres du CQRHC, dont 14 Conseils régionaux de la culture, ce qui représente un total de

50 000 personnes, sur une population active de 100 000 personnes dans le domaine de la culture (soit 3 % de la population active du Québec).

C'est dans le secteur culturel que l'on dénombre la plus grande variété de statuts d'emplois et de modes de rémunération.

Depuis 2001, ce modèle, auquel est associé le ministère de la Culture et des Communications du Québec, a permis d'offrir de la formation à quelque 5 000 personnes annuellement. « C'est nécessaire, indique Michel Laurence, car dans 20 % des cas, nous devons coordonner des interventions individualisées, par exemple du parrainage et du coaching, et dans 60 % des cas, concevoir des activités de formation spécialisées. » Cela confirme le bien-fondé du modèle : les artistes et les praticiens d'expérience sont des formateurs de première importance. ■

FICHE TECHNIQUE

PORTRAIT

L'activité artistique et culturelle fait travailler 100 000 personnes ou 3 % de la population active du Québec, dans des domaines aussi variés que les arts visuels, les métiers d'art, la littérature, l'enregistrement sonore, les arts de la scène, les variétés et l'humour, l'audiovisuel, la muséologie et le patrimoine.

C'est le royaume du travail atypique : il s'agit du secteur de main-d'œuvre qui regroupe la plus grande variété de statuts d'emplois et de modes de rémunération.

ENJEUX

Les travailleurs atypiques (artistes, artisans, pigistes) doivent développer et gérer leur carrière. En marge du paradigme du salariat, ils ne peuvent pas compter sur le soutien des employeurs.

Les problématiques ne sont pas formulées en termes de lutte contre le chômage, de maintien en emploi ou de réinsertion des exclus du marché du travail, mais en recherche continue des compétences utiles pour « mieux vivre de l'art » ou réaliser la mission culturelle des organisations dans un contexte de rareté de ressources.

SOLUTIONS

Pour le développement professionnel des travailleurs, le CQRHC s'appuie sur le rôle stratégique des structures associatives, en vertu de leur capacité de regrouper les artistes, les travailleurs autonomes ou les employés selon une base d'appartenance bien ancrée dans la réalité du marché du travail. À cet égard, le comité sectoriel a mis au point un modèle inédit, grâce à l'embauche d'un coordonnateur au sein des structures associatives. Depuis 2001, ce modèle permet de structurer la formation continue, sur mesure et adaptée à leurs besoins, pour environ 5 000 personnes par année.



Économie sociale et action communautaire



TRAVAILLER AUTREMENT

Le Comité sectoriel de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ÉSAC) couvre un vaste secteur d'activités regroupant 14 000 organisations et entreprises où oeuvrent 120 000 travailleuses et travailleurs.

Il s'agit d'un secteur présentant une diversité de domaines d'activités. Par exemple : la petite enfance (CPE), l'alphabétisation, le logement, l'aide domestique, etc. Les organisations de l'action communautaire sont à but non lucratif et ont une mission sociale. Dans le cas de l'économie sociale, il s'agit d'entreprises qui doivent également atteindre des objectifs de viabilité économique. C'est une économie à valeurs « sociales » ajoutées.

« Le CSMO-ÉSAC vient tout juste de mettre en ligne le Répertoire des formations de l'économie sociale et de l'action communautaire. »

Afin de mieux connaître la main-d'œuvre du secteur, le comité sectoriel procède à l'inventaire de ses nombreux métiers et professions. Selon la présidente du conseil d'administration, Madame Marie-Hélène Méthé, il s'agit là d'une « tâche énorme » en raison du caractère hétérogène du secteur. Les fruits de ce travail permettront de mieux faire connaître ces métiers au sein du secteur, ainsi qu'à la relève et au public en général.

Avec la collaboration de plusieurs partenaires, le comité vient de terminer un projet pilote au cours duquel une formation à l'intention des valoristes a été dispensée à cinq reprises, dans quatre régions différentes. Le valoriste est celui qui sait mettre en valeur les matières résiduelles de toute nature. Le projet a été réalisé à l'initiative du Réseau des ressourceries du Québec. Près d'une cinquantaine d'étudiants ont déjà reçu leur diplôme et 90 % travaillent dans leur secteur d'emploi.

Autres réalisations : la création de la Boîte à outils pour les gestionnaires portant sur les ressources humaines. Produit l'année dernière, cet outil contient des documents tels qu'une politique de conditions de travail, des fiches d'évaluation du personnel, etc. Une Boîte à outils sur la gouvernance démocratique sera disponible au printemps. Le CSMO-ÉSAC vient tout juste de mettre en ligne le Répertoire des formations de l'économie sociale et de l'action communautaire.

Travailler autrement... au mieux-être des communautés ! ■

FICHE TECHNIQUE

PORTRAIT

- 120 000 emplois dans plusieurs sous-secteurs d'activités : médias communautaires, petite enfance, santé/services sociaux, loisirs, culture, etc.
- 14 000 organismes et entreprises sans but lucratif et coopératives
- Une main-d'œuvre scolarisée : plus de 73 % des personnes possèdent au moins un diplôme d'études secondaires

ENJEUX

- Identification des besoins de formation ou de relève
- Émergence de nouveaux métiers : valoriste (environnement)
- Mieux connaître la main-d'œuvre du secteur
- Reconnaissance et valorisation de la main-d'œuvre, connaissance des métiers et professions
- Formation continue de la main-d'œuvre

SOLUTIONS

- Enquêtes et études sur les besoins de formation et de relève
- Développement de formations professionnelles pour les nouveaux métiers
- Réalisation d'études et de diagnostics
- Production et promotion d'un Inventaire des métiers et professions
- Répertoire des formations offertes au secteur
- Boîte à outils en gestion des ressources humaines



RASSEMBLER L'INFORMATION PERTINENTE SUR LA MAIN-D'ŒUVRE

Au cours des prochaines années, le comité sectoriel de l'industrie électrique et électronique (IEE) s'emploiera en priorité à recueillir des informations détaillées sur la main-d'oeuvre. À cette fin, il travaille à la mise en place de diverses mesures, notamment une collaboration étroite avec les entreprises.

Pour le comité, il est essentiel de structurer les efforts déployés en ce sens, la tâche étant particulièrement complexe dans le secteur. En effet, le réseau formel de collecte de l'information n'étant pas encore pleinement constitué, il est difficile de disposer de l'ensemble des renseignements pertinents. Le comité espère ainsi s'adjoindre la collaboration des associations et des regroupements professionnels du secteur.

Une information juste permet au comité de mettre sur pied des programmes de formation continue comme celui qui conduit à la certification professionnelle des réparateurs d'appareils électroménagers.

« L'information est notre matière première, grâce à laquelle nous pouvons répondre aux différentes problématiques de main-d'oeuvre, indique le directeur général Jacques Boudreau. Notre secteur compte des créneaux très spécialisés, et nous devons être actifs sur le terrain afin de rassembler les données nous donnant une idée précise des compétences et des conditions particulières. »

Une information juste permet au comité de mettre sur pied des programmes de formation continue comme celui qui conduit à la certifi-

cation professionnelle des réparateurs d'appareils électroménagers. Cent personnes ont déjà répondu à l'appel, même si la formation n'est offerte que depuis un an. La promotion initiale étant maintenant faite, le comité sectoriel souhaite certifier 200 autres travailleurs au cours de la prochaine année.

Autre initiative clé, les cours de microsoudure sur circuits imprimés visent à aider les entreprises à s'adapter à la nouvelle réglementation européenne, qui interdit l'importation de produits électriques et électroniques contenant des substances contaminantes, comme le plomb, le mercure et le cadmium. Subventionnés en majeure partie par Emploi-Québec, ces cours ont débuté en janvier dernier. En moins de six mois, on a rempli 40 % de l'objectif de 1100 participants fixé pour une période de deux ans (jusqu'en décembre 2007), puisque près de 450 personnes ont suivi la formation à ce jour. Celle-ci est offerte en trois volets, soit la gestion de la réglementation, l'atelier pratique de courte durée (7hrs) et l'atelier pratique de longue durée (28hrs). ■

FICHE TECHNIQUE

PORTRAIT

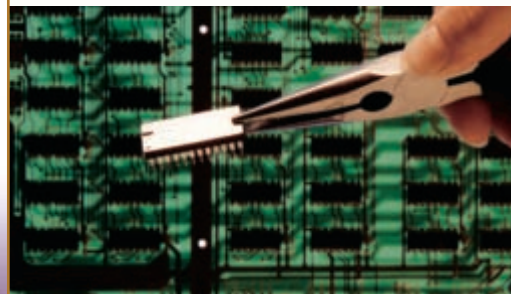
- Près de 16 000 emplois dans le secteur manufacturier de produits électriques, et près de 17 000 emplois dans le secteur manufacturier de produits électroniques
- 300 entreprises manufacturières de produits électriques et 300 entreprises manufacturières de produits électroniques
- Plus de 75 % des entreprises sont de petite taille (moins de 50 employés)
- Postes critiques : ingénieurs électriques, techniciens en génie électrique, assembleurs

ENJEUX

- Nouvelle réglementation environnementale qui limite l'usage de certaines substances, ce qui entraîne une mise à jour des compétences des entreprises et des travailleurs
- Main-d'oeuvre vieillissante dans un environnement technologique en évolution rapide
- Entreprises dépendantes des prix des matières premières
- Arrivée de l'énergie éolienne sur le marché québécois qui transforme les besoins en main-d'oeuvre (ingénieurs mécaniques et électriques)
- Manque de main-d'oeuvre technique et spécialisée, perte de popularité des formations techniques (DEP, DEC)

SOLUTIONS

- Formations spécialisées pour les assembleurs de circuits imprimés
- Promotion et valorisation des métiers, des techniques et des professions reliées à notre secteur (fiches informatives sur les métiers et les professions, logiciels, salons, site Web, tournée des écoles, etc.)
- Norme professionnelle pour les réparateurs d'appareils électroménagers



UNE DES PLUS FORTES CROISSANCES DANS LE MONDE D'AUJOURD'HUI

Conscience environnementale accrue et politiques gouvernementales aidant, le secteur de l'environnement connaît une croissance phénoménale depuis quelques années. Or cela amène beaucoup d'eau au moulin d'EnviroCompétences, le nouveau nom du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement.

Celui-ci doit composer avec une rareté de main-d'œuvre et de nouveaux règlements qui ont un impact sur les exigences de qualification des travailleurs, notamment du côté de l'eau potable, des matières résiduelles et de la décontamination des sols. En assainissement des eaux, par exemple, l'impact du Règlement sur la qualité de l'eau potable, mis en place suite au scandale de Walkerton, fut double, constate Dominique Dodier, directrice générale d'EnviroCompétences. « D'une part, le règlement a créé une croissance importante de la demande pour les opérateurs en eau potable. D'autre part, ceux qui pratiquaient déjà ce métier ont été tenus d'obtenir une certification. » Emploi-Québec, en collaboration avec EnviroCompétences, a donc élaboré un programme de qualification aujourd'hui en voie de réalisation.

Quant à la promotion des carrières en environnement - une autre priorité de l'organisme - force est d'admettre que la tâche est facilitée par l'attrait qu'exerce le secteur sur les jeunes. « Ce sont des carrières liées à une noble cause, fait valoir Mme Dodier.

Quand on se dirige en environnement, c'est qu'on choisit d'appliquer ses convictions au quotidien. »

« Ce sont des carrières liées à une noble cause. Quand on se dirige en environnement, c'est qu'on choisit d'appliquer ses convictions au quotidien. »

Chose certaine, le marché de l'emploi en environnement est en ébullition, comme en témoigne le guide «50 carrières de l'environnement» des éditions Jobboom, réalisé l'an dernier avec le concours du comité sectoriel. « Le milieu a beaucoup évolué au fil des ans, remarque la directrice générale, et on assiste à une présence accrue dans tous les secteurs d'activité économique. » C'est pourquoi EnviroCompétences consacrera beaucoup d'énergie en 2006-2007 à la réalisation d'un portrait et d'une étude sectorielle des milieux d'emplois en environnement au Québec. « Nous serons ainsi mieux équipés pour prioriser nos actions », conclut-elle. ■

FICHE TECHNIQUE

PORTRAIT

- 251 000 personnes travaillent en environnement au Canada
- 32 000 au Québec
- Entre 2000 et 2004, l'effectif canadien a connu une croissance de 13,7 %
- 60 programmes d'études directement liés à l'environnement dans le réseau québécois de l'éducation

ENJEUX

- Faire face à un marché du travail en croissance dans les métiers et carrières en environnement
- Former la main-d'œuvre pour rencontrer les nouvelles législations et les nouvelles pratiques en vigueur
- Meilleure adéquation entre la dimension environnement pour la main-d'œuvre et la dimension environnement dans les programmes de formation
- Faire connaître les métiers dans l'environnement,
- Compétitivité avec les autres secteurs du marché de l'emploi

SOLUTIONS

- Faire la promotion des métiers et des carrières en environnement (foire, guide internet)
- Concevoir des programmes d'apprentissage en milieu de travail (matières résiduelles, air intérieur)
- Concevoir des outils de gestion à valeur ajoutée
- Recrutement en ligne
- Études et diagnostics de secteurs et de sous-secteurs (portraits statistiques, indicateurs)



Fabrication métallique industrielle



UNE PÉNURIE RÉSULTANT DE LA FORTE SPÉCIALISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

La fabrication métallique industrielle — une industrie de fabrication sur mesure et sur commande — est un domaine stimulant qui offre des défis quotidiens aux travailleurs ainsi que d'intéressantes perspectives de carrière. De fait, 60 % des ouvriers qui y travaillent exercent un métier spécialisé, comparativement à 30 % seulement dans l'ensemble du secteur manufacturier.

Ainsi, les métiers de machiniste, de soudeur, d'assembleur, de mécanicien, de tôlier et d'outilleur exigent non seulement une solide formation professionnelle, mais aussi un long apprentissage en milieu de travail. Selon Claude Dupuis, coordonnateur du Comité sectoriel de la main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle, « la réalité dans ce milieu industriel est à l'opposé de l'idée qu'on se fait généralement du travail manufacturier, routinier et monotone. Malgré qu'on y offre de bonnes conditions de travail, les métiers de la fabrication métallique sont boudés par les jeunes dans les centres de formation professionnelle. »

De 1998-1999 à 2003-2004, les inscriptions pour les programmes de techniques d'usinage et de soudage-montage ont subi des baisses de 51 % et de 43 % respectivement. Pour Claude Dupuis, il s'agit de l'un des principaux facteurs expliquant pourquoi les entreprises ont tant de difficulté à recruter de la main-d'œuvre qualifiée, au point où plusieurs n'hésitent pas à parler de pénurie.

À court terme, on ne prévoit pas d'amélioration marquée de la situation, précise-t-il. Mais il y a une lueur d'espoir considérant les efforts concertés de l'industrie et des instances gouvernementales pour revaloriser la formation professionnelle en général et les métiers de la fabrication métallique industrielle en particulier. « Le rôle du comité sectoriel est justement de mobiliser les différents acteurs pour s'attaquer aux problèmes qui entravent le développement et la formation de la main-d'œuvre dans ce secteur névralgique de l'industrie manufacturière québécoise. » ■

C'est un domaine exigeant et stimulant : les métiers de machiniste, de soudeur, d'assembleur, de mécanicien, de tôlier et d'outilleur exigent non seulement une solide formation professionnelle, mais aussi un long apprentissage en milieu de travail.

FICHE TECHNIQUE

PORTRAIT

- Chiffre d'affaires de 11,7 milliards
- 3 200 entreprises réparties dans 18 secteurs d'activité
- 85 % des entreprises ont moins de 50 employés
- 80 800 emplois
- 60 % des emplois sont des métiers spécialisés
- Une industrie qui dépend du savoir-faire de ses travailleurs
- Les deux principaux métiers du secteur sont le soudeur et le machiniste

ENJEUX

- Désaffection des jeunes pour les programmes de formation scolaire
- Bassin insuffisant de travailleurs qualifiés
- Travailleurs en emploi qui présentent des lacunes sur le plan des compétences techniques de base (plus de 50 % des ouvriers spécialisés ne possèdent pas de diplôme scolaire)
- Compromet les capacités de l'industrie à faire face aux exigences avancées de la technologie et de la mondialisation

SOLUTIONS

- Réaliser des campagnes de valorisation de métiers
- Faire la promotion des métiers par des visites dans les écoles, des Salons de l'emploi
- Développer des programmes d'apprentissage pour plusieurs métiers
- Faciliter l'accès aux métiers spécialisés par l'apprentissage en milieu de travail
- Organiser des activités de formation regroupant plusieurs entreprises
- Soutenir des projets de réinsertion sur le marché du travail de différentes clientèles adultes
- Élaborer de nouvelles formules d'apprentissage non traditionnel
- Développer des outils d'aide à la gestion
- Réaliser des enquêtes salariales



CSMOFMI

Horticulture ornementale

Commercialisation et services



DES SOLUTIONS ORIGINALES POUR LES EMPLOIS SAISONNIERS

Parce qu'on achète ses fleurs à partir du mois de mai, on croit généralement que l'horticulture ornementale offre uniquement des emplois saisonniers. « C'est faux ! », s'empresse de rectifier Martine Matteau, qui déplore que ce préjugé soit en partie responsable de la rareté de la main-d'œuvre dans le secteur.

« Il y a beaucoup d'emplois permanents dans notre domaine, affirme la directrice générale d'HortiCompétences. Et plus les gens sont formés et spécialisés, plus ils y ont accès. En arboriculture, en fleuristerie et en architecture du paysage, par exemple, les gens travaillent à l'année. » Reste que la saisonnalité de plusieurs emplois est une caractéristique inhérente au secteur, concède-t-elle. C'est pourquoi la recherche de solutions pour stabiliser et valoriser ces emplois constitue une des grandes priorités du comité sectoriel.

À ce chapitre, le fleuron d'HortiCompétences est sans contredit le Réseau Stabili-Travail qui regroupe déjà près d'une trentaine d'entreprises en Montérégie. En place depuis deux ans, cette initiative permet de jumeler par contrat un travailleur et deux entreprises saisonnières qui ont des périodes d'activités complémentaires, comme par exemple une entreprise d'aménagement paysager et un centre de ski.

HortiCompétences a aussi créé le programme « Vivre de sa passion pour l'horticulture », qui consiste à inviter des retraités et préretraités passionnés d'horticulture à travailler dans les jardinerie pendant la haute saison et à les former. « Ces gens ont souvent de grandes connaissances en horticulture et des habiletés pour le service à la clientèle, remarque Mme Matteau. Cela les arrange de travailler pour de courtes périodes au printemps. »

« Il y a beaucoup d'emplois permanents dans notre domaine. Plus les gens sont formés et spécialisés, plus ils y ont accès. »

Avec une croissance annuelle de 10 %, le secteur offre de bonnes perspectives d'avenir, selon Mme Matteau. Reste à convaincre les jeunes de s'y diriger et les employeurs d'adapter leurs méthodes de gestion aux générations X et Y. Deux tâches auxquelles HortiCompétences consacre également beaucoup d'efforts. ■

FICHE TECHNIQUE

PORTRAIT

- Neuf principaux sous-secteurs : l'aménagement paysager, l'arboriculture, l'architecture de paysage, l'entretien d'espaces verts, la fleuristerie, les fournisseurs en horticulture ornementale, l'irrigation, les jardinerie, la surintendance de golf
- 37 450 emploi
- 3 892 entreprises
- Taux de croissance annuel en horticulture ornementale : 10 % par année

ENJEUX

- Faciliter l'accès à une main-d'œuvre spécialisée et peu spécialisée
- Promouvoir les carrières et la formation
- Développer les compétences des gestionnaires en matière de ressources humaines

SOLUTIONS

- Programme d'intégration en jardinerie de travailleurs de 55 ans et plus
- Projet de formation et d'intégration en emploi de personnes handicapées
- Projet Réseau Stabili-Travail (jumelage d'entreprises et de travailleurs)
- Programme d'apprentissage en milieu de travail pour l'ouvrier en aménagement paysager
- Prix de gestion des ressources humaines
- Service d'affichage d'offres d'emploi



HortiCompétences

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
EN HORTICULTURE ORNEMENTALE -
COMMERCIALISATION ET SERVICES

L'ALTERNANCE TRAVAIL/ÉTUDES POUR ATTIRER LES JEUNES

Dans les années 1970, le Québec recevait d'importants investissements dans le domaine de l'aciérie. Trente ans plus tard, les jeunes travailleurs embauchés à l'époque se préparent à la retraite... Les aciéries recrutent ! Les alumineries aussi, où les prévisions de départs à la retraite sont également significatives.

« **N**ous avons pour objectif de faire connaître notre industrie aux jeunes, commente Suzanne Proulx, directrice générale du CSMO de la métallurgie du Québec. Les entreprises métallurgiques n'ont pas eu à se vendre pendant des années car les conditions de travail y sont bonnes et le taux de roulement de la main-d'œuvre très bas. Les besoins de renouvellement de la main-d'œuvre étaient comblés par la tradition familiale : on travaille dans ces usines de père en fils... Mais, aujourd'hui, les besoins sont tels qu'il faudra en faire un peu plus. »

En usine, les étudiants seront épaulés par un maître de stage, soit un travailleur expérimenté qui pourra leur transmettre son savoir pratique.

En effet, l'industrie métallurgique québécoise devra recruter 2 500 nouveaux travailleurs, simplement pour remplacer ceux qui prendront leur retraite au cours des cinq prochaines années. Patrons et chefs syndicaux ont donc entrepris une série de mesures pour attirer plus de jeunes. Au nombre de ces mesures, il y a bien sûr la Semaine de la métallurgie, un événement annuel d'envergure nationale faisant la promotion du secteur et qui, édition après édition, rejoint près d'un million de personnes à travers la province.

Le développement d'une main-d'œuvre potentielle passe aussi par la mise en place d'une offre de formation répondant à la fois au profil et attentes de la relève qu'aux besoins de l'industrie. « Nous lancerons prochainement un nouveau programme de formation de la main-d'œuvre qui sera offert par cinq commissions scolaires au Québec : De La Jonquière et Pays-des-Bleuets au Saguenay-Lac-Saint-Jean, Chemin-du-Roy et Sorel-Tracy dans le Centre-du-Québec et Pointe-de-l'Île à Montréal. Nous avons réalisé qu'il y avait un tronc commun de compétences que partagent toutes les entreprises métallurgiques, autant les alumineries que les fonderies d'acier, entre autres. Le DEP en conduite de machines industrielles adapté à la métallurgie comprend 900 heures de formation données sur le modèle de l'alternance travail/études. En usine, les étudiants seront épaulés par un maître de stage, soit un travailleur expérimenté qui pourra leur transmettre son savoir pratique. Un étudiant qui aura complété avec succès ce programme obtiendra un diplôme d'études professionnelles qui le rendra apte à aller travailler dans ces entreprises qui espèrent justement l'arrivée d'une telle relève. » ■

FICHE TECHNIQUE

PORTRAIT

- La production de métal primaire génère plus de 30 000 emplois au Québec
- Ce sont 124 établissements situés dans différentes régions : Montréal, Montérégie, Mauricie, Côte-Nord et Saguenay-Lac-St-Jean
- Des salaires et des conditions de travail au-dessus de la moyenne
- Une industrie 100% recyclable et soucieuse de son environnement
- Une industrie innovatrice et à la fine pointe de la technologie
- Fortement syndiquée, avec un taux de syndicalisation de plus de 80%

ENJEUX

- Assurer la pérennité et le développement de l'industrie métallurgique primaire au Québec et faire face au défi de la mondialisation
- Former la main-d'œuvre actuelle et future, notamment afin de pallier aux départs à la retraite massifs

SOLUTIONS

- Mettre en œuvre un plan de promotion du secteur incluant des activités d'envergure nationale telle la Semaine de la métallurgie
- Assurer une veille sectorielle au niveau économique, de l'emploi et de la formation
- Favoriser le démarrage de nouvelles cohortes dans les programmes de formation reliés à la métallurgie
- Promouvoir la formation continue dans l'industrie
- Documenter les besoins de l'industrie avec le concours des partenaires
- Élaborer les outils et plate-formes nécessaires à la circulation de l'information



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

DES CARRIÈRES POUR CANDIDATS BIEN FORMÉS

Dans le domaine des mines, les cycles sont très prononcés mais « quand ça va bien, ça va très bien » lance Claude Léveillée, co-président patronal du comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines.

De plus, une mine souterraine se développe sur une longue période : 10 ans, entre la découverte d'un premier indice minier et la mise en exploitation. « Il faut d'abord localiser le minerai, évaluer la quantité, la teneur, la faisabilité de l'exploitation, obtenir les permis, trouver le financement, construire la mine, (deux à trois ans) et la roder (un an)... Ensuite, on peut espérer exploiter une mine jusqu'à épuisement de la ressource. »

Le travail minier est aujourd'hui très automatisé, très technologique. Les habiletés recherchées ne sont plus les mêmes.

Le travail dans les mines n'a cependant plus rien de traditionnel et c'est la tâche du comité sectoriel de le faire savoir. Dans les faits, le travail minier est aujourd'hui très automatisé, très technologique. Les habiletés recherchées ne sont plus les mêmes.

Les mineurs doivent notamment posséder les qualifications pour l'opération de machinerie lourde. Si bien que ce métier est maintenant enseigné par les commissions scolaires, plutôt que « sur le tas » comme cela se pratiquait auparavant.

À tous les niveaux de l'exploitation, le travail minier s'est beaucoup valorisé. On requiert aujourd'hui davantage de techniciens et d'ingénieurs qu'auparavant. « Un ingénieur minier était jadis le gars qui, derrière un bureau, dressait des plans. Aujourd'hui, ces professionnels sont à tous les niveaux de l'exploitation, du fond des puits jusqu'aux sommets des sièges sociaux des entreprises minières. Si bien que j'aimerais laisser ce message aux jeunes qui se dirigent en génie : vos perspectives professionnelles sont très larges au sein des organisations minières. »

Directeur régional des ressources humaines d'Agnico-Eagle, M. Léveillée mentionne que plusieurs vice-présidents de cette entreprise et son président sont d'ailleurs des ingénieurs. ■

FICHE TECHNIQUE

PORTRAIT

- Une vingtaine de mines en exploitation et quelque 10 000 emplois
- Plusieurs projets de nouvelles mines sont actuellement en phase de préparation
- Des mines souterraines et à ciel ouvert réparties dans les régions de l'Abitibi-Témiscamingue, de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec

ENJEUX

- Évolution technologique rapide
- Renouvellement de la main-d'œuvre
- Attraction et intégration en emploi de la nouvelle main-d'œuvre
- Valorisation des emplois, des programmes d'études et des carrières du secteur
- Reconnaissance des compétences des travailleurs en emploi
- Concertation des efforts de développement de la main-d'œuvre de l'industrie

SOLUTIONS

- Programmes d'apprentissage en milieu de travail
- Diagnostic des besoins de formation
- Gestion prévisionnelle des emplois
- Promotion du secteur auprès de clientèles ciblées
- Développement de l'offre de formation continue





FICHE TECHNIQUE

PORTRAIT

- 10 000 emplois (capture – aquaculture - transformation – biotechnologies marines)
- 1 000 entreprises de pêche, 160 aquaculteurs (mariculture et pisciculture), 115 entreprises de transformation

ENJEUX

- Faire face aux normes de qualité de plus en plus sévères imposées par les marchés
- Diversifier les marchés par le développement de nouveaux produits
- Multiplier les compétences sur toute la chaîne de production et de distribution, du bateau de pêche à l'assiette et aux produits issus des biotechnologies
- Transférer ces compétences à une nouvelle génération de cadres, de travailleurs et de pêcheurs

SOLUTIONS

- Programmes d'apprentissage en milieu de travail pour les contrôleurs de qualité et pour les autres métiers de la transformation
- Veille technologique et stratégique distribuée à l'ensemble de l'industrie
- Professionnalisation des pêcheurs et des aides-pêcheurs
- Outils divers pour aider les transformateurs et les mariculteurs à former leurs travailleurs en milieu de travail

LE MOT D'ORDRE EST LANCÉ : MULTIPLIER LES COMPÉTENCES

Les marchés traditionnels de la pêche se caractérisent aujourd'hui par des exigences et une concurrence accrues. Exportant ses produits dans une proportion de 85 %, l'industrie québécoise ne peut ignorer cette réalité.

Le comité sectoriel des pêches maritimes porte donc une attention particulière à la multiplication des compétences d'un bout à l'autre de la chaîne de production. La directrice générale Suzanne Barrette précise que cet objectif est nécessaire « pour diversifier les produits et les marchés, et faire face aux exigences que cela comporte. »

Dans une première étape, le comité sectoriel a coordonné, de 2000 à 2005, un programme de professionnalisation et de perfectionnement des pêcheurs et des aide-pêcheurs. L'objectif recherché était de rehausser les compétences liées à ces métiers et de les reconnaître, de façon à en réserver l'exercice aux travailleurs certifiés.

La multiplication des compétences, par ailleurs, est indissociable de l'apprentissage en milieu de travail. L'une des mesures prises en ce sens par le comité sectoriel est la définition d'une norme professionnelle encadrant le travail de contrôleur de la qualité dans les usines de transformation. Basée sur le compagnon-

nage, cette norme est en vigueur depuis janvier 2005. Pour Suzanne Barrette, le poste de contrôleur de la qualité revêt une grande importance, car « il est essentiel que l'industrie réponde non seulement aux normes de l'Agence canadienne d'inspection des aliments, mais à celles des marchés internationaux également ».

« Il faut assurer la relève dans un premier temps, puis le transfert intergénérationnel des connaissances. »

Ces efforts ont aussi pour but de valoriser les compétences des travailleurs et l'industrie des pêches en général, de façon à mieux attirer les recrues. Il y a ici double enjeu : le vieillissement de la population, qui entraînera le départ à la retraite de 30 % des pêcheurs d'ici 10 ans, et l'exode des jeunes vers les centres urbains. Pour le comité sectoriel, il s'agit d'assurer la relève dans un premier temps, puis le transfert intergénérationnel des connaissances. ■



Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes



PLASTICOMPÉTENCES VISE LA GESTION HUMAINE DES RESSOURCES

L'industrie des plastiques et des composites connaît une pénurie de main-d'œuvre chronique depuis plus de cinq ans: il lui faudrait plus de 500 nouveaux travailleurs qualifiés par année.

Or, les inscriptions, pour la majorité des 11 centres de formation professionnelle se font de plus en plus rares. « En moyenne, seulement 30 % des capacités d'accueil sont comblées », déplore Jean Curadeau, directeur général de PlastiCompétences, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites. Pourtant, le secteur de la transformation des matières plastiques et composites – avec ses 600 entreprises et ses 35 000 salariés – est particulièrement dynamique. Depuis 1980, sa croissance annuelle est régulièrement le double de celle de l'ensemble du secteur manufacturier. L'industrie fournit des pièces utilisées pour la construction des avions, des trains, des éoliennes, des motomarines, des bains, etc.

Afin de garder sa main-d'œuvre actuelle et d'attirer de nouveaux employés, PlastiCompétences et ses partenaires ont imaginé toute une série de mesures. Ainsi, à la suite d'analyses de besoins, des formations de courtes durées et communes sont offertes à des regroupements de 5 à 10 entreprises du secteur des composites des régions Chaudière-Appalaches et de l'Estrie et bientôt de Montréal.

« Les salariés sont heureux parce que ça augmente leurs compétences et leur employabilité. De leur côté, les entreprises bénéficient de gens capables de s'adapter plus rapidement aux exigences du marché. Elles n'ont pas à organiser elles-mêmes cette formation et n'ont pratiquement aucuns frais à déboursier. Tout le monde est gagnant », explique Jean Curadeau.

Depuis 1980, la croissance annuelle est régulièrement le double de celle de l'ensemble du secteur manufacturier.

Par ailleurs, PlastiCompétences a mis au point un guide pratique touchant tous les aspects de la gestion des ressources humaines. Il a aussi créé des normes de certification professionnelle pour différents métiers du secteur et il a conçu un logiciel d'intégration des nouveaux travailleurs. Enfin, le Comité participe régulièrement à des activités de promotion de l'industrie et de ses métiers. ■

FICHE TECHNIQUE

PORTRAIT

- 35 000 emplois : 28 000 dans le secteur plastique et 7 000 dans le secteur composite
- 600 entreprises

ENJEUX

- Disponibilité de main-d'œuvre qualifiée
- Assurer le développement de la fonction ressources humaines
- Former la main-d'œuvre en entreprise
- Développer l'offre de formation en fonction des besoins des entreprises

SOLUTIONS

- Offrir des activités de formation de base et technique en regroupement d'entreprises
- Implanter un Programme d'apprentissage en milieu de travail pour les lamineurs de produits en matériaux composites
- Implantation d'un guide pratique de gestion des ressources humaines
- Logiciel d'intégration des nouveaux travailleurs
- Développer et offrir des activités de formation virtuelle
- Recrutement en ligne : www.plasticompetences.ca
- Promotion des carrières



Plasticompétences

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre
de l'industrie des plastiques et des composites

Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ET RECONNAÎTRE L'EXPÉRIENCE

Pour survivre ou faire face à un environnement d'affaires de plus en plus compétitif à l'échelle planétaire, les entreprises manufacturières du Québec évoluant dans les industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine font l'objet d'une mobilisation sans précédent en faveur du développement des compétences de la main-d'œuvre en entreprise.

On vise à accroître la compétence professionnelle de quelque 15 000 peintres-finisseries, ébénistes, assembleurs de portes et fenêtres, rembourreurs, couturiers de meubles, opérateurs de machines industrielles, soudeurs ou préposés à l'entretien mécanique actifs dans plus de 650 usines sur l'ensemble du territoire québécois.

« Notre priorité est de permettre d'élargir le champ de compétences des travailleurs en emploi et de faire reconnaître l'expérience qu'ils ont acquise en usine », explique Christian Galarneau, coordonnateur du Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine. C'est logique, puisque 90 % des employés encore actifs sont généralement formés sur les lieux de travail par l'employeur. Le reste de l'effectif détient une formation obtenue dans le réseau de l'éducation secondaire et collégiale.

Afin d'accroître la performance des organisations au chapitre des ressources humaines, le Comité sectoriel a notamment réalisé la conception d'un logiciel de gestion de la formation continue. L'outil aide à dresser le profil de compétences

des postes et des travailleurs dans l'usine. Il permet de déterminer les besoins de formation de l'entreprise. Des applications en ligne aident à planifier, organiser et gérer les dépenses des activités de formation. L'usager est également en mesure de télécharger des guides d'apprentissage vulgarisés et illustrés sur une base modulaire qui sont adaptés à la réalité de production des métiers ou fonctions de travail.

« Priorité : élargir le champ de compétences des travailleurs et faire reconnaître l'expérience qu'ils ont acquise en usine. »

« En bout de ligne, les manufacturiers obtiendront un tableau des compétences du personnel. Ils pourront ainsi mieux identifier les besoins et planifier le développement de leur main-d'œuvre. De leur côté, les travailleurs amélioreront leur employabilité et verront leurs compétences reconnues », résume M. Galarneau. Le logiciel et le matériel de formation seront accessibles gratuitement cet automne sur le site dédié du Comité sectoriel. ■

FICHE TECHNIQUE

PORTRAIT

- 50 000 emplois : 32 500 (meubles), 8 000 (portes et fenêtres), 10 000 (armoires de cuisine)
- 1 500 entreprises : 800 (meubles), 200 (portes et fenêtres), 500 (armoires de cuisine)

ENJEUX

- Arrivée de nouveaux concurrents en provenance de l'Asie
- Hausse du dollar canadien
- Introduction des méthodes de production à valeur ajoutée
- Modification ou développement de nouveaux produits
- Personnalisation des commandes
- Réduction des délais de livraison
- Augmentation de la mobilité professionnelle des travailleurs-euses

SOLUTIONS

- Logiciel de gestion des compétences
- Guides de formation
- Profils de compétences
- Apprentissage en milieu de travail
- Reconnaissance des compétences des travailleurs-euses en usine



L'EMPLOI AGRICOLE : POUR LA QUALITÉ DE VIE

« Occuper un emploi agricole, c'est avoir la possibilité de travailler et de vivre une vie très intéressante en région. » Telle est l'affirmation d'Hélène Varvaressos, directrice générale d'AGRIcarrières, le Comité sectoriel de main-d'oeuvre de la production agricole.

« Bien qu'il soit soumis à la pression de la mondialisation des marchés, le secteur agricole est en bonne position dans son ensemble et requiert une main-d'oeuvre de mieux en mieux formée, dit-elle. Les besoins de main-d'oeuvre engagée à l'année vont en s'intensifiant dans trois domaines en particulier : la production laitière, porcine et en serres. Toutefois, le secteur embauche aussi une forte proportion de main-d'oeuvre saisonnière, notamment dans la production maraîchère de légumes cultivés en plein champ. »

Le secteur offre également de belles perspectives, particulièrement dans des créneaux spécialisés, pour ceux qui aimeraient faire partie de la relève, puisque près du quart des producteurs agricoles sont âgés de plus de 55 ans et sont susceptibles de transférer leur ferme dans un avenir rapproché.

« Les fermes ne sont plus comme avant », fait remarquer Mme Varvaressos. « Les nouvelles technologies font maintenant partie du quotidien. Les exploitants ont aussi plus de temps pour leurs loisirs et le cadre qu'ils habitent offre habituellement une qualité de vie exceptionnelle. »

Les fermes sont aussi plus grosses, si bien qu'aujourd'hui, les deux tiers des entreprises agricoles ont des employés.

Voilà pourquoi AGRICarrières initie et collabore avec ses partenaires régionaux à de nombreuses initiatives dans le but d'attirer des travailleurs.

Le Comité sectoriel a implanté Agrijob, un service de recrutement de travailleurs à Montréal, pour combler les emplois occasionnels et saisonniers offerts par les producteurs agricoles des régions environnantes.

Des initiatives, il y en a une panoplie dans le secteur agricole. Par exemple, un peu partout au Québec, l'Union des producteurs agricoles a mis sur pied des Centres d'emploi agricole (CEA) soutenus par Emploi-Québec et AGRICarrières.

« Nous soutenons les CEA en leur développant des outils, en réalisant des analyses et des études pour les aider à mieux organiser le marché de l'emploi agricole dans leur milieu. » Les Centres d'emploi agricole s'impliquent aussi dans des mesures visant à intégrer les immigrants. Par exemple, en Beauce, le CEA avec l'aide d'organismes du milieu, a participé à la mise en place d'un projet d'intégration de travailleurs colombiens en production porcine.

De son propre chef, le Comité sectoriel a implanté Agrijob, un service de recrutement de travailleurs à Montréal, pour combler les emplois occasionnels et saisonniers offerts par les producteurs agricoles des régions environnantes. ■

FICHE TECHNIQUE

PORTRAIT

- Quelque 30 000 exploitations agricoles sur le territoire québécois, majoritairement familiales, et rassemblant plus d'une vingtaine de champs de spécialisation
- Les entreprises agricoles procurent de l'emploi à quelque 128 000 personnes.

ENJEUX

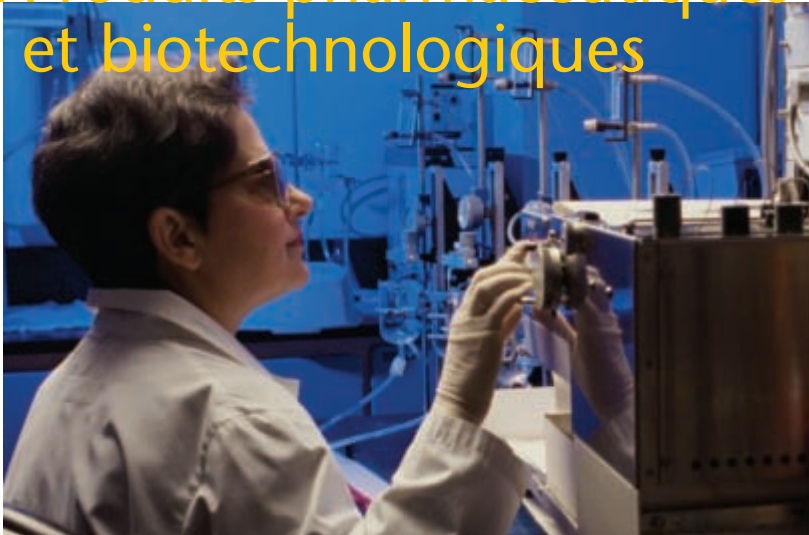
- La gestion des ressources humaines est un nouveau défi majeur à relever dans le développement des entreprises agricoles.
- L'allongement de la durée des emplois offerts aux travailleurs agricoles saisonniers devient un facteur critique pour attirer et garder la main-d'oeuvre.
- Le développement de l'agriculture devra compter sur un bassin de personnes bien formées et en quantité suffisante.

SOLUTIONS

- Valorisation et la promotion des emplois agricoles
- Consolidation des stratégies développées pour rendre plus accessibles les emplois en agriculture
- Développement et la mise en œuvre de l'apprentissage en milieu de travail afin de qualifier le plus grand nombre possible de personnes pour des postes d'ouvriers agricoles



Produits pharmaceutiques et biotechnologiques



INFORMER, COLLABORER ET PROMOUVOIR

L'industrie québécoise des produits pharmaceutiques et biotechnologiques présente la particularité de compter un nombre impressionnant d'intervenants. « Il y a des associations qui font du lobbying, des regroupements d'entreprises, des organismes de promotion des investissements, bref, nous sommes nombreux à nous intéresser à ce domaine d'activité », explique Christian Proulx, coprésident patronal de Pharmabio Développement, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de ce secteur.

À partir de ce constat, le conseil d'administration de l'organisme a choisi de moduler ses activités de façon à soutenir le travail des intervenants de première ligne, de miser sur la collaboration et de promouvoir les carrières du secteur.

Ainsi, plutôt que de faire lui-même des activités de formation, Pharmabio Développement consacrera ses énergies à approfondir sa connaissance des besoins de l'industrie. Le Comité deviendra en quelque sorte un fournisseur d'information aux différents acteurs du milieu. « Nous avons l'intention de mettre en place un mécanisme de veille continue qui nous permettra de fournir des renseignements constamment à jour sur l'évolution de notre industrie et sur les problématiques de main-d'œuvre », indique M. Proulx.

D'autre part, le Comité veut multiplier les communautés de praticiens de l'industrie. Par exemple, l'an dernier, une centaine d'individus actifs en formation, provenant d'une vingtaine d'entreprises différentes, ont cerné les besoins du secteur en matière de formation de la main-d'œuvre. « Grâce à

leur travail, nous avons développé deux outils intéressants : un guide d'analyse des besoins de formation et un guide de mesure de l'efficacité des formations. Ces documents ont ensuite été offerts gratuitement à l'ensemble de l'industrie. Nous avons connu un tel succès avec ce modèle que nous avons l'intention de l'étendre aux autres activités de notre secteur. C'est une excellente façon de mobiliser un maximum d'intervenants », souligne Francine Grendron, directrice générale de Pharmabio Développement.

« Nous avons développé deux outils intéressants : un guide d'analyse des besoins de formation et un guide de mesure de l'efficacité des formations. »

Enfin, le Comité a l'intention de faire la promotion des carrières disponibles dans le secteur auprès des jeunes de différents niveaux scolaires. « On remarque qu'il y a une baisse des inscriptions en sciences dans les cégeps. On veut donc raviver la passion pour la science », lance Christian Proulx. ■

FICHE TECHNIQUE

PORTAIT

- 11 000 emplois dans l'industrie pharmaceutique, 3 500 emplois dans l'industrie des biotechnologies et 4 000 emplois dans les entreprises de recherche clinique
- 195 entreprises

ENJEUX

- Offrir à l'industrie ainsi qu'aux différents partenaires des données primaires sur les mouvements de main-d'œuvre au sein de l'industrie
- Susciter l'intérêt des jeunes dans les carrières scientifiques reliées au secteur des industries pharmaceutiques et biotechnologiques
- Supporter les efforts de formation continue dans l'industrie
- S'assurer de la disponibilité de programmes de formation en lien avec les besoins de l'industrie

SOLUTIONS

- Développement d'une veille sectorielle de l'emploi et de la formation accompagnée de différentes activités de communication des données recueillies tel un bulletin d'information bimensuel
- Effort soutenu dans la valorisation des carrières auprès des jeunes du secondaire, travail fait en partenariat avec d'autres intervenants du milieu (conseillers d'orientation, représentants de l'industrie, organismes de promotion de la science, etc.)
- Animation du milieu par divers comités de travail et communautés de pratique tel le Collectif de formation pharmaceutique
- Développement d'outils de gestion de la formation, de profils de compétences, etc., répondant aux besoins manifestés par l'industrie



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



FICHE TECHNIQUE

PORTRAIT

- 12 500 entreprises
- 4 grands secteurs : vente d'automobiles, vente de pièces et accessoires, mécanique, carrosserie
- 100 000 emplois, en progression constante

ENJEUX

- **Le visage humain**
Miser sur la main-d'œuvre et les entreprises
- **De la clé anglaise au scanner**
Évoluer au rythme des technologies
- **De la qualité et du professionnalisme**
Allier service, sécurité et rentabilité
- **Le virage vert**
Poursuivre l'implantation des pratiques environnementales

SOLUTIONS

- Promotion des différentes carrières
- Sensibilisation sur les moyens d'attraction, d'intégration et de rétention
- Mécanismes de transfert des connaissances
- Formations continues
- Information actualisée (Internet, bulletin électronique, périodiques, etc.)
- Coffre à outils et coaching de gestion
- Formations sur une approche client
- Certification environnementale

PLEINS GAZ POUR LA PROMOTION DES CARRIÈRES AUPRÈS DES JEUNES

Avec l'augmentation progressive du nombre de véhicules au Québec – on en compte plus de 4 millions sur nos routes ! - l'industrie des services automobiles continuera de rouler à plein pendant encore très longtemps. Mais la main-d'œuvre ne se renouvelle pas aussi rapidement que la demande, entre autres parce que plusieurs travailleurs approchent de l'âge de la retraite et que le secteur demeure injustement dévalorisé.

« **O**r le travail n'est plus le même que dans les années 70 ou 80, fait valoir Lynda Johnson, directrice générale du CSMO des services automobiles. Avec les innovations technologiques et les préoccupations environnementales, les travailleurs d'aujourd'hui exercent leur profession dans une industrie qui évolue à toute vitesse. » Au même titre que d'autres emplois plus en vogue, le secteur automobile propose une diversité de carrières enrichissantes. Aussi, le comité sectoriel chapeaute-t-il plusieurs initiatives - rencontres dans les écoles secondaires, karting avec le populaire pilote automobile Patrick Carpentier, vidéo interactive en ligne sur les métiers de l'automobile – pour les faire découvrir.

« La formation continue et l'amélioration des pratiques de gestion sont les conditions de succès pour intégrer cette nouvelle main-d'œuvre et la fidéliser au secteur », estime Lynda Johnson.

Pour aider les entreprises à relever ces défis, le comité a développé des programmes très innovateurs : formation en service à la clientèle, formation en ligne sur les aspects juridiques et financiers des ventes, analyse comparative de la performance de l'entreprise.

Avec les innovations technologiques et les préoccupations environnementales, les travailleurs d'aujourd'hui exercent leur profession dans une industrie qui évolue à toute vitesse.

L'industrie automobile demeurant un employeur de choix, il est impératif de poursuivre les liens entre l'école et l'entreprise pour répondre aux besoins continus d'effectifs, affirme Danielle Le Chasseur, conseillère en formation. « Nous venons de terminer une vidéo de promotion sur l'alternance travail-étude, car l'industrie comprend que son développement est lié, non seulement au service à la clientèle, mais aussi à la formation de sa main-d'œuvre. » ■



RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE : L'INDUSTRIE A CHOISI LA VOIE DE L'AUTODISCIPLINE

« En 1985, l'industrie de la coiffure a été complètement déréglementée, rappelle Léopold Bissonnette, président du CMSO des services de soins personnels. De plus, aucun des autres métiers regroupés au sein du comité sectoriel ne l'a jamais été. C'est pourquoi notre objectif commun est d'obtenir une reconnaissance professionnelle pour nos gens, tout en les aidant à devenir plus compétents. »

Du côté de la coiffure, notamment, le comité a participé à l'élaboration du Programme d'apprentissage en milieu de travail. Ce dernier fonctionne sur la base du compagnonnage et permet d'obtenir un certificat d'État. Il facilite ainsi l'insertion sur le marché du travail des nouveaux apprentis et sert également à reconnaître les compétences des coiffeurs et coiffeuses en emploi. « En retour, les entreprises bénéficient d'un crédit d'impôt », fait valoir l'homme qui est aussi président de Coiffure Québec.

De plus, comme il n'existe aucune formation initiale pour les soins du corps, le comité sectoriel a créé la Mutuelle de formation AXELIA. En mettant leurs besoins en commun, les spas et centres de détente membres peuvent ainsi réduire les coûts de la formation dispensée à leurs employés.

Mais c'est sans doute du côté de l'épilation au laser que le comité sectoriel a réussi son plus grand

coup. « Ce service est en demande et aucune formation reconnue n'était disponible, souligne M. Bissonnette. En collaboration avec des experts du milieu, nous avons donc développé un programme de formation. » Destiné aux électrolystes et esthéticiennes diplômées présentes sur le marché du travail, celui-ci vise à les former au réglage et à l'utilisation sécuritaire d'appareils de photoépilation.

« Les entreprises et les travailleurs ont posé les premiers jalons pour l'établissement des normes de compétences de nos métiers. »

« En optant pour l'autodiscipline et la formation, les entreprises et les travailleurs de l'industrie des services de soins personnels ont posé les premiers jalons pour l'établissement des normes de compétences de nos métiers », conclut M. Bissonnette. ■

FICHE TECHNIQUE

PORTRAIT

- 35 000 personnes
- Plus de 10 000 entreprises : 7 300 salons de coiffure, 1 582 centres d'esthétique, 887 cliniques d'électrolyse, 446 cliniques d'épilation laser, 247 spas et centres de détente
- Des revenus d'exploitation de plus de 587 millions \$ par année
- 85 % de femmes

ENJEUX

Reconnaître

Structurer et implanter une reconnaissance professionnelle pour nos métiers par le marché du travail, le gouvernement et la société

Qualifier

Développer les compétences critiques à l'exercice d'un métier dans notre secteur d'activités

Valoriser

Valoriser la certification en identifiant les employés compétents et en les orientant vers la formation continue dans les entreprises

Promouvoir

Faire connaître les perspectives d'avenir et les réalités de notre secteur d'activités

SOLUTIONS

- Programme d'apprentissage en milieu de travail en coiffure
- Formation en photoépilation de 60 heures
- AXELIA, mutuelle de formation agréée en soins corporels
- Pour durer dans le métier : fiches de prévention des troubles musculo-squelettiques



SOINS
PERSONNELS
QUÉBEC



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

Technologies de l'information et de la communication

TECHNOCompÉTENCES MISE SUR LE CAPITAL HUMAIN

Plus de 90 % des 6 000 entreprises québécoises du secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC) sont des PME dont le personnel varie entre 15 et 50 personnes.

« Or, si les dirigeants de ces firmes possèdent de grandes compétences dans leur spécialité, ils sont avides de renseignements ayant trait à la gestion de leur principal actif, leur capital humain. Voilà pourquoi nous consacrons l'essentiel de nos énergies à concevoir des outils de gestion pour eux », explique Sylvie Gagnon, directrice générale de TECHNOCompétences, le Comité sectoriel de main-d'œuvre des technologies de l'information et de la communication. Ainsi, l'organisme a conçu le Guide de gestion des ressources humaines pour les PME, un volumineux document disponible gratuitement sur son site Internet. « Il a été téléchargé à 27 000 exemplaires jusqu'à maintenant, révèle madame Gagnon. De toute évidence, il répond à un grand besoin. Nous recevons des commentaires et des remerciements d'entrepreneurs de partout dans le monde et plus particulièrement des PME du Québec. »

TECHNOCompétences offre également aux personnes intéressées ses manuels de l'employé et de l'employeur, des profils de compétences en informatique, en multimédia, en télécommunications et pour le secteur manufacturier, des enquêtes

salariales, des indicateurs de la vigueur du marché du travail, des données sur l'exportation, sur la main-d'œuvre, sur la formation et sur les progressions salariales, des méthodes pour calculer le taux de roulement du personnel ou pour mesurer l'évaluation du rendement, etc. La plupart de ces outils ont été développés en collaboration avec des communautés de pratique et d'apprentissage ou encore des groupes de gestionnaires réunissant de 15 à 30 entreprises représentatives des divers sous-groupes du secteur des TIC.

« Le Guide de gestion des ressources humaines pour les PME a été téléchargé à 27 000 exemplaires jusqu'à maintenant. De toute évidence, il répond à un grand besoin. »

« Autre particularité : nous sommes très branchés. Nous utilisons tous les moyens de communication à notre disposition : site Internet élaboré, Webdiffusion, capsules d'auto-apprentissage en ligne, etc. De cette façon, nous pouvons facilement rejoindre les membres de la communauté des TIC où qu'ils soient », fait valoir madame Gagnon. ■

FICHE TECHNIQUE

PORTRAIT

- 134 000 emplois répartis dans plus de 5 500 entreprises : services informatiques, services de télécommunication, éditeurs de logiciel, manufacturiers de pièces et composants électroniques, entretien et réparation, grossistes...

ENJEUX

- Désintérêt marqué des jeunes pour la profession de programmeur
- Faible arrimage entre les entreprises et le milieu de la formation, notamment les universités
- La recherche d'employés qualifiés et l'interpénétration des divers sous-secteurs industriels exigent de plus en plus de ressources humaines très qualifiées
- La demande accrue des entreprises québécoises pour une plus grande productivité, notamment par des services informatiques plus performants
- La fin des mesures fiscales, notamment pour les petites entreprises en région

SOLUTIONS

- Une boîte à outils de gestion des ressources humaines prête à implanter en entreprise, des groupes de codéveloppement pour les praticiens de gestion des ressources humaines
- Des propositions quant aux outils et mesures disponibles comme transition à la fin des mesures fiscales
- Un répertoire des pratiques de liaison entreprises/maisons de formation
- Un programme d'intéressement aux carrières de l'informatique
- Un tableau de bord des principaux indicateurs de l'emploi et de la formation



TECHNOCompétences



ASSURER LA RELÈVE ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Afin de contrer une pénurie croissante d'employés, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec a choisi de mettre en lumière la nouvelle réalité de cette industrie qui connaît depuis quelques années une profonde transformation.

« La première chose que les gens doivent savoir, c'est que l'industrie textile compte 600 entreprises et qu'aucune d'entre elles ne confectionne de vêtements », lance Rosette Laberge, directrice générale de ce comité sectoriel.

Les 30 000 employés qu'emploie l'industrie au Québec s'appliquent plutôt à la fabrication de fils, de fibres, de tissés, de tricotés, etc., qui sont utilisés comme matériaux de base par les industries du tapis, de la maison, du vêtement et des produits techniques et intelligents.

Ce dernier sous-secteur est celui qui connaît la plus forte croissance parce qu'il fournit la matière première pour la fabrication d'objets à haut contenu technologique comme les géotextiles, les tenues pour chirurgiens, les tissus de protection pour les pompiers, les gilets pare-balles, différents produits d'isolation, etc. « Les entreprises produisent désormais en petits lots. Elles ont modernisé leurs opérations et investi pour être à la fine pointe de la technologie. Elles offrent de belles perspectives d'avenir », soutient madame Laberge.

Étonnamment, si l'industrie textile peine à attirer les plus jeunes en raison

– selon Rosette Laberge – de son « problème d'image », elle n'a aucune difficulté à retenir ses salariés. Le taux de roulement est faible ; le travailleur moyen compte 17 années d'expérience dans l'industrie. Une fidélité que la directrice générale explique, entre autres, par les nombreux défis offerts par l'industrie, par les salaires plus élevés qu'ailleurs pour des postes comparables, ainsi que par la culture de formation continue qui se développe progressivement.

**Le taux de roulement est faible ;
le travailleur moyen compte 17 années
d'expérience dans l'industrie.**

Pour aider les entreprises à assurer leur relève et à augmenter les compétences de leurs salariés, le Comité sectoriel multiplie les projets et les outils : programmes d'apprentissage en milieu de travail, trousse et atelier sur le textile, guides de gestion RH, d'implantation des technologies propres, d'analyse des besoins de formation et de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre d'expérience. Autant de projets et d'outils réalisés en partenariat avec le secteur ! ■

FICHE TECHNIQUE

PORTRAIT

- 600 entreprises réparties dans 5 grandes régions textiles : Centre-du-Québec, Chaudière-Appalaches, Estrie, Montérégie et Montréal
- 30 000 employés au Québec
- 85 % des entreprises sont syndiquées

ENJEUX

- Améliorer l'image et promouvoir les possibilités de carrière
- Développer une culture de formation continue
- Trouver des formules innovatrices pour répondre à la pénurie de main-d'œuvre et à son vieillissement

SOLUTIONS

- Démystification du secteur
- Programmes d'apprentissage en milieu de travail
- Promotion des différents outils développés par le CSMO Textile :
 - Guide pratique de gestion des ressources humaines pour PME
 - Coffre à outils « La gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre d'expérience »
 - Guide d'implantation de technologies propres
 - Guide d'analyse des besoins de formation
 - Trousse et ateliers sur le textile





Photo : Josée Boudreau

Les Caps, Fatima, Iles-de-la-Madeleine

VALORISER L'INDUSTRIE POUR ATTIRER ET CONSERVER LES EMPLOYÉS

« L'industrie touristique québécoise est morcelée. Son importance est mal connue et elle est victime de mythes et de préjugés. Voilà pourquoi elle n'est pas appréciée à sa juste valeur par les gens qui magasinent une carrière », lance Adèle Girard, directrice générale du Comité sectoriel de main-d'œuvre du tourisme. Résultat : l'industrie fait face à un roulement de personnel élevé et à une pénurie d'employés compétents.

Au Québec, quelque 320 000 personnes gagnent leur vie dans les hôtels, les restaurants, les agences de voyage, les festivals, les camps de vacances, les terrains de golf, etc. « À prime abord, réussir à créer une concertation entre des partenaires aussi différents n'est pas une sinécure. Mais on y est arrivé en établissant un dénominateur commun : le client est notre raison d'être », poursuit madame Girard.

Il y a 30 ans, les intervenants de l'industrie croyaient que c'était l'hébergement qui constituait le cœur de l'expérience client. Aujourd'hui, ils se rendent compte que ce sont tous les éléments, depuis l'accueil du chauffeur de taxi à l'aéroport, jusqu'à la qualité du guide lors de la visite au musée, à la pourvoirie ou durant la croisière aux baleines.

À partir de ce fil conducteur, le Comité a élaboré des normes de compétences pour plus de 40 fonctions de travail. Il a également créé

une série de formations et d'outils touchant tous les aspects de la gestion des ressources humaines. « Nos activités sont motivées par le désir d'aider les salariés et les gestionnaires à développer leurs compétences respectives afin que l'industrie touristique soit plus performante », dit Adèle Girard.

« À prime abord, créer une concertation entre des partenaires aussi différents n'est pas une sinécure. Mais on y est arrivé en établissant un dénominateur commun : le client est notre raison d'être. »

En plus de multiplier les mesures pour maintenir et conserver le personnel actuel, le Comité sectoriel redouble d'efforts pour intéresser de plus en plus de jeunes à faire carrière dans le tourisme. « C'est un milieu particulièrement stimulant pour des personnes qui aiment le changement, côtoyer des gens en vacances et partager leurs connaissances », fait valoir la directrice générale. ■

FICHE TECHNIQUE

PORTRAIT

Présent dans toutes les régions du Québec, le secteur du tourisme y compte près de 320 000 employés oeuvrant dans plus de 26 000 entreprises réparties dans cinq sous-secteurs, soit la restauration (54 % des emplois), les activités (17 %), le transport (16 %), l'hébergement (10 %) et les services de voyages (3 %).

ENJEUX

Relever le défi de la concertation, du développement et de la diffusion d'outils pour soutenir la croissance des compétences professionnelles de la main-d'œuvre en tourisme.

SOLUTIONS

Au fil des ans, le CQRHT a participé notamment au développement des normes de compétence nationales *emerit* pour 42 fonctions de travail, à la reconnaissance professionnelle de 545 travailleurs dans le cadre du programme *emerit*, à la formation de 23 000 gestionnaires et employés grâce à ses ateliers de perfectionnement, et à la production de plusieurs études sur la situation de la main-d'œuvre et de sa gestion.



UN CENTRE DE RÉFÉRENCE POUR ALIMENTER L'INDUSTRIE

Pour faire face au triple défi du recrutement, de la rétention et de la formation dans son secteur, le Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire met plusieurs outils à la disposition de l'industrie. Recrutement en ligne, apprentissage virtuel, guide de gestion des ressources humaines, « notre site Web est notre véhicule privilégié pour répondre aux besoins des entreprises », souligne sa directrice générale, Lise Perron.

« Plusieurs entreprises ne trouvent ni le temps ni l'argent pour envoyer les gens en formation à l'extérieur, mentionne-t-elle, à titre d'exemple. Leur priorité est de produire dans le but de vendre. Tout ce qui gravite autour, gestion des ressources humaines, formation, etc., vient après qu'elles aient éteint les feux. »

Or la mission du comité est d'essayer de développer une culture de formation continue chez les entreprises. La solution : des outils de formation en ligne pouvant être utilisés en entreprise, notamment au chapitre de la santé et sécurité au travail.

Même chose pour l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines. Car lorsqu'une entreprise est plus performante à cet égard, « ça devient un plus pour le recrutement », estime Mme Perron. C'est pourquoi le Guide pratique de gestion des ressources humaines pour PME, élaboré conjointement avec d'autres comités sectoriels et apprêté à la sauce transformation alimentaire, est dorénavant

disponible en ligne. « Nous espérons aussi pouvoir offrir un service d'accompagnement, car lors des validations, nous avons constaté que les entreprises préféreraient souvent implanter les meilleures pratiques à la carte. »

Mission : développer une culture de formation continue chez les entreprises. Solution : des outils de formation en ligne.

Le site Web du comité sectoriel propose en outre un guichet d'information sur les conditions de travail en transformation alimentaire. Accessible gratuitement, il permet d'obtenir des renseignements sur le contenu des conventions collectives du secteur.

Bref, conclut Lise Perron, « nous voulons être la référence de l'industrie pour tout ce qui concerne la main-d'œuvre. » ■

FICHE TECHNIQUE

PORTRAIT

- 62 000 emplois dans plus de 1 500 entreprises
- Moteur clé de développement et de croissance économique grâce à son lien étroit avec le secteur primaire
- La demande alimentaire dépend plus spécifiquement de l'évolution démographique, de la composition des ménages, des changements dans les habitudes alimentaires, des modes de vie et de l'immigration.

ENJEUX

- Recrutement : sensibiliser la relève aux possibilités d'emplois du secteur
- Rétention : sensibilisation des employeurs à la bonne gestion des RH
- Formation de la main-d'œuvre : sensibilisation à l'importance de la formation adéquate de la main-d'œuvre

SOLUTIONS

- Publiciser le guide pratique de gestion des ressources humaines pour PME adapté aux industries de la transformation des aliments et accessible gratuitement sur notre site Web
- Fournir un outil permettant de réaliser un diagnostic des besoins de formation
- Développer un projet pilote d'apprentissage virtuel pour soutenir les superviseurs au plan de la santé et sécurité au travail
- Offrir des outils de formation interactifs (en supervision, sur le système HACCP (hazard analysis critical control point), sur la santé et la sécurité au travail et les troubles musculo-squelettiques, sur la pasteurisation, sur la fabrication fromagère)
- Offrir un service de formation sur les techniques d'affilage de couteaux en boucherie industrielle



**Comité sectoriel
de main-d'œuvre
en transformation
alimentaire**

CONCERTATION ET FORMATION : LES DEUX GRANDS AXES D'ACTION

La transformation du bois est, depuis toujours, un secteur d'activité important qui contribue au développement économique du Québec et particulièrement des régions ressources. Le secteur, qui compte plus de 1 200 entreprises, emploie plus de 42 000 personnes. Au fil des ans, c'est plus de 250 municipalités qui se sont développées autour de la forêt, un secteur qui évolue en fonction des connaissances et de la technologie.

« Le secteur de la transformation du bois traverse une période importante de restructuration qui nécessite une adaptation significative des façons de faire à l'égard de la production, de la gestion des ressources humaines et de la qualification de la main-d'œuvre », souligne Réjean St-Arnaud, coordonnateur et directeur général du CSMO des industries de la transformation du bois.

« Au cours des années, le Comité a développé des outils de formation et d'évaluation de compétences. Il continuera d'être à l'écoute des entreprises et des travailleurs pour assurer le développement de formations. »

« Pour faire face aux défis, le Comité entend jouer un rôle prépondérant auprès des entreprises et des travailleurs du secteur en ce qui a trait à la concertation entre les partenaires et à la formation des employés. Notamment, dans le cadre du plan d'action 2006-2007, le Comité prévoit organiser

une dizaine de déjeuners-conférences portant sur la concertation employeur-employé dans différentes régions du Québec. Le Comité prévoit également offrir à l'industrie des séances de formation pour les formateurs afin de soutenir les entreprises dans la gestion de la formation », mentionne M. St-Arnaud.

Au cours des années, le Comité a développé des outils de formation et d'évaluation de compétences. Il continuera d'être à l'écoute des entreprises et des travailleurs pour assurer le développement de formations qui leur permettront de relever ensemble les nouveaux défis.

« Le Comité prévoit établir un partenariat plus étroit entre tous les intervenants du secteur que sont les entreprises, les travailleurs, les établissements d'enseignement et les autorités gouvernementales concernées, afin d'assurer le développement d'une main-d'œuvre qualifiée. Donnons-nous le pouvoir d'aller plus loin ensemble. » ■

FICHE TECHNIQUE

PORTRAIT

- Plus de 42 000 emplois
- Plus de 1 200 entreprises réparties principalement dans les régions ressources
- Un chiffre d'affaires de l'ordre de 3,5 milliards \$

ENJEUX

- Implanter une culture de formation au sein des entreprises
- Établir des normes de formation
- Développer les compétences de la main-d'œuvre
- Faciliter l'accès aux métiers par l'apprentissage en milieu de travail
- Soutenir l'implantation de programmes de reconnaissance des compétences

SOLUTIONS

- Préciser les besoins de formation
- Planifier, diffuser et évaluer des activités de formation
- Collaborer à la mise à jour des programmes de formation offerts par les établissements d'enseignement
- Suivre l'évolution du secteur
- Diffuser l'information relative à la transformation du bois





Photo : Mathieu Gosselin

LES MÉTIERS FERROVIAIRES : UNE VOIE D'AVENIR

Que ce soit face à la nécessité de réduire les émissions de gaz à effet de serre, le coût d'entretien des routes ou les problèmes de circulation urbaine, le rail s'impose comme solution pour une meilleure qualité de vie et une économie prospère.

Avec la croissance de l'intermodalité (rail-camion), les expéditeurs peuvent intégrer le transport des marchandises par rail à tous les modèles de livraison juste à temps. L'intermodalité caractérise de plus en plus le transport des marchandises au Québec.

Toutes ces activités entourant les chemins de fer créent beaucoup d'emplois : opérations de transport, des terminaux intermodaux, ingénierie, mécanique, etc.

Dans le secteur du transport, la tendance au vieillissement est quelque peu plus élevée que la moyenne nationale. Selon un rapport du Centre syndical et patronal du Canada, environ 40 % de la main-d'œuvre a 45 ans et plus. Au Québec, cette tendance est encore plus élevée : 41 % des employés du transport et de l'entreposage ont 45 ans et plus.

À ce sujet, Jean-Marc Montigny, Vice-président, opérations / exploitation chez Genesee & Wyoming Canada mentionne que, « devant le besoin de relève à tous les niveaux du secteur ferroviaire, le Comité

sectoriel regroupe les entreprises ferroviaires afin d'éviter une pénurie de main-d'œuvre. Avec une formation de quatre mois, un candidat est habilité à œuvrer dans l'industrie. Il existe une vaste possibilité d'emplois ferroviaires, métiers qui sont malheureusement souvent méconnus. »

Émissions de gaz à effet de serre, coût d'entretien des routes ou problèmes de circulation urbaine, aucun doute, le rail s'impose comme solution pour une meilleure qualité de vie et une économie prospère.

Le CSMO-Rail a donc un défi important à relever afin de combler les postes qui deviendront vacants dans les prochaines années. Considérant qu'à l'intérieur même du secteur du transport, les salaires des employés du secteur ferroviaire sont supérieurs en moyenne à leurs pairs du transport par air, par camion et par bateau, le secteur offre des opportunités très intéressantes pour les nouveaux venus. ■

FICHE TECHNIQUE

PORTRAIT

- Trois grands transporteurs nationaux et près d'une vingtaine de sociétés de chemins de fer industriels ou d'intérêt local
- Environ 10 000 employés au Québec, dont 65 % sont syndiqués

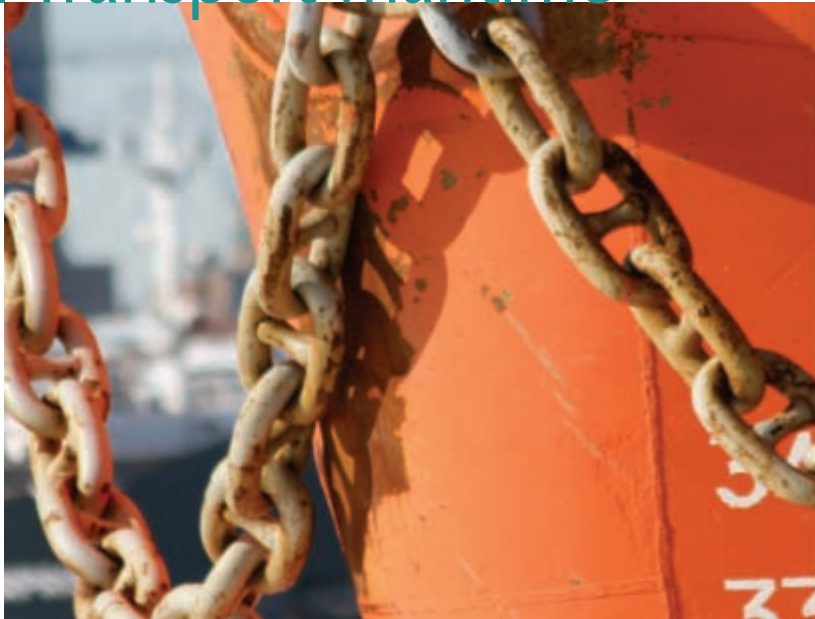
ENJEUX

- Faire face au vieillissement de la main-d'œuvre
- Favoriser et consolider le partenariat entre les principaux intervenants
- Identifier les besoins en main-d'œuvre
- Proposer des stratégies et des programmes de formation adaptés
- Diffuser l'information relative aux perspectives d'avenir
- Soutenir les étudiants finissant dans leur recherche d'emploi

SOLUTIONS

- Se tenir à la fine pointe de l'évolution du marché du secteur ferroviaire
- Élaborer ou modifier les programmes de formation convenant aux besoins
- Favoriser la concertation entre les principaux partenaires
- Stimuler la promotion des carrières dans le secteur ferroviaire





LE COMITÉ S'ATTAQUE AU DÉFI DE L'ACCÈS À LA FORMATION

Si la rareté de la main-d'œuvre est un enjeu que partagent bon nombre d'industries au Québec, elle revêt un caractère particulier pour celle du transport par eau de passagers et de marchandises.

« Dans notre domaine, certains postes d'officiers ne sont accessibles que grâce au perfectionnement » lance Claude Mailloux, directeur général du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime. Or, depuis la fermeture des deux centres de formation maritime de Montréal et de Québec qui relevaient de l'Institut maritime de Rimouski, les possibilités de perfectionnement pour le personnel navigant ont été significativement réduites.

En ajoutant à cette difficulté d'accès géographique la disparition d'une aide financière qui était auparavant disponible auprès du gouvernement fédéral pour la formation continue, on peut vite comprendre que le nombre d'inscriptions ait beaucoup diminué depuis quelques années. « C'est le renouvellement des effectifs d'officiers supérieurs qui est particulièrement menacé. L'offre actuelle ne suffit plus et il faut offrir aux travailleurs de nouvelles façons de suivre leurs cours pour les ramener vers la formation continue », constate M. Mailloux.

C'est pourquoi le comité sectoriel entreprendra bientôt une étude

pour déterminer les cours qui pourraient être adaptés et offerts à distance par Internet. L'auto-formation accompagnée de « coaching » ou de « mentorat » est aussi une option qui sera considérée. Ces moyens offrent une plus grande souplesse dans le choix des dates et de la durée de la formation, ce qui s'avère crucial dans un milieu où les gens sont souvent partis sur les bateaux.

Le comité veut susciter l'intérêt de clientèles non traditionnelles, notamment les immigrants et les femmes, qui demeurent encore trop peu présents dans l'industrie.

Anticipant une croissance dans le transport maritime aux cours des prochaines années, le comité chapeaute également des initiatives visant à susciter l'intérêt de clientèles non traditionnelles, notamment les immigrants et les femmes, qui demeurent encore trop peu présents dans l'industrie. À cela s'ajoutent des efforts de promotion, complémentaires à ceux de l'Institut maritime, pour regarnir les rangs de l'enseignement régulier en navigation et en mécanique de marine et ainsi assurer la relève à plus long terme. ■

FICHE TECHNIQUE

PORTRAIT

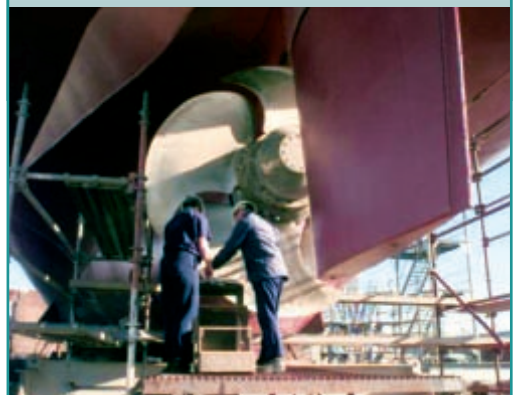
- 15 ports commerciaux
- Plus de 100 millions de tonnes de marchandises par année sur le Saint-Laurent
- Retombées économiques de 3,2 milliards de dollars par année au Québec
- Environ 20 000 emplois directs et indirects
- 100 000 passagers sur les navires de croisières internationales
- 1,2 million de passagers sur les croisières domestiques
- Environ 5,5 millions de passagers et 2,2 millions de véhicules par année sur les traverses et dessertes

ENJEUX

- L'accès à la formation continue est de plus en plus difficile en raison, entre autres, de la fermeture des centres de formation de Québec et de Montréal et de l'augmentation des coûts qui en découle.
- Pénurie de personnel et promotion des carrières

SOLUTIONS :

- Développer la formation à distance
- Trouver des solutions d'aide financière pour les candidats qui en ont besoin
- Développer des moyens de communications, site internet, brochure, visites de navires, stages, etc.
- Étendre le recrutement à d'autres clientèles, telles que les immigrants et la clientèle féminine tant pour la formation de base que pour les métiers non licenciés (matelot, cuisinier, etc).
- Faciliter l'accès à la formation en mesures d'urgence pour le personnel non licencié, principale condition d'entrée de l'industrie



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

INSTALLATION D'UNE NORME PROFESSIONNELLE POUR ROUTIERS

Les conducteurs de camions et les entreprises de l'ensemble du secteur du transport peuvent maintenant tirer avantage d'une norme professionnelle reconnaissant les compétences des routiers.

Créée par le comité sectoriel de ce secteur (Camo-route), en collaboration avec l'industrie, la norme Routier@100 % conduit à une certification émise par Emploi-Québec. Il suffit aux camionneurs de suivre à leur rythme une formation succincte et conviviale, comportant un volet théorique en ligne et un volet pratique. D'accès facile, la formation s'adapte à l'horaire du conducteur.

Créée par Camo-route, en collaboration avec l'industrie, la norme Routier@100 % conduit à une certification émise par Emploi-Québec.

Lancé il y a deux ans, avec l'appui du ministère provincial des Transports, le programme a été suivi par une centaine de personnes à ce jour, mais au Camo-route, on prévoit que 2000 conducteurs par année obtiendront leur certification et ce, dès 2007. « Au début, il fallait roder le programme et former les instructeurs, explique Jacques Dulude, co-président du Camo-route. De plus, les employeurs doivent être convaincus des avantages du programme. »

De ce point de vue, le dossier avance bien, puisqu'une compagnie d'assurance d'envergure s'intéresse à la norme. Une telle collaboration faciliterait le travail de Camo-route visant à convaincre les entreprises qu'elles peuvent se démarquer grâce au programme Routier@100 %. L'organisme a aussi profité du Gala des professionnels du camionnage, en septembre dernier, afin de poursuivre son offensive de charme.

On prévoit qu'un impact positif s'exercera également sur les conducteurs. « La norme offre au routier la possibilité d'enrichir ses compétences et de les faire reconnaître par l'industrie, sans qu'il ait à interrompre ses activités professionnelles », commente Mario Sabourin, autre co-président du Camo-route. À long terme, le programme Routier@100 % permettra d'améliorer la sécurité routière et l'image de l'industrie, espère-t-on au sein de l'organisme.

Une norme professionnelle à l'intention des camionneurs constitue une première en Amérique du Nord. Le Conseil canadien des ressources humaines en camionnage a déjà manifesté son intérêt pour étendre le principe ailleurs au pays. ■

FICHE TECHNIQUE

PORTRAIT

- 127 000 emplois dans l'industrie du transport de marchandises
- 52 000 emplois dans l'industrie du transport de personnes
- 96 500 entreprises dans l'industrie du transport de personnes et du transport de marchandises (dont 85 % possèdent 3 véhicules et moins)

ENJEUX

- Professionnaliser les métiers
- Encourager une meilleure gestion des ressources humaines dans les entreprises de transport routier de personnes et de marchandises
- Valoriser les métiers et attirer la relève
- Informer l'industrie du transport routier en matière de main-d'œuvre et d'emploi

SOLUTIONS

- Norme professionnelle pour le métier de conducteur de camions – Routier@100 %
- Collaborer à l'élaboration d'un programme de formation initiale «Multibus» pour conducteurs d'autobus
- Portail Internet de gestion des ressources humaines adapté au transport routier (en cours d'élaboration)
- Promotion des carrières : foires de l'emploi, site Internet, vidéos avec Gildor Roy (<http://metiers.camo-route.com>)
- Diagnostics sectoriels sur le transport de marchandises et le transport de personnes



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

UNE SOLUTION À LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

On a longtemps parlé du problème de l'intégration des personnes handicapées au marché du travail. Claude Séguin, directeur général du Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) pour personnes handicapées, fait valoir que « par leurs compétences, les personnes handicapées constituent une partie de la solution à la pénurie de main-d'œuvre à laquelle le Québec est présentement confronté. Les personnes handicapées veulent et peuvent contribuer à l'essor économique. On comptait en 2004, 154 000 personnes en âge de travailler, disponibles et désireuses de le faire ».

Parallèlement, les dernières études gouvernementales annoncent 680 000 emplois à pourvoir dans la province de 2005 à 2009.

Toutefois, ces personnes ont-elles les compétences requises pour accomplir les tâches qu'on leur confiera? À ce sujet, M. Séguin souligne deux indicateurs.

D'abord, il mentionne que le taux de scolarisation des personnes handicapées est passé de 36 % à 51 % au cours de la dernière décennie. De son côté, le pourcentage des personnes handicapées ayant fréquenté l'université est passé de 7 % à 15 %.

Une des principales barrières à l'entrée au marché du travail demeure la méconnaissance que les employeurs ont des nombreuses ressources mises à leur disposition pour les guider, adapter un poste de travail ou trouver des façons simples d'aménager autrement le travail.

Le CAMO pour personnes handicapées œuvre à faire tomber cette barrière en concertant l'action de ses différents partenaires (associations et regroupements de personnes handicapées, organismes de services, milieu syndical, milieu patronal).

« Les personnes handicapées veulent et peuvent contribuer à l'essor économique. On comptait en 2004, 154 000 personnes en âge de travailler, disponibles et désireuses de le faire ».

Récemment, le CAMO a produit un cédérom d'information adressé aux employeurs pour les guider dans l'intégration d'un travailleur handicapé. L'outil est disponible au CAMO ou auprès de certains services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées.

Le CAMO s'avère ainsi une importante source d'information pour soutenir les démarches d'intégration au travail des personnes handicapées. ■

FICHE TECHNIQUE

PORTRAIT

- Estimation de la population avec incapacité : 651 000 personnes (434 000 ont une incapacité légère, 150 000 ont une incapacité modérée, 67 000 ont une incapacité grave)
- Plus de la moitié (51,2 %) des personnes avec incapacité de 15 à 64 ans demeurent inactives sur le plan du travail. Ce taux est de 27,9 % chez les personnes sans incapacité. (Enquête québécoise sur les limitations d'activités 1998)
- Près du quart (23,7 %) des personnes avec incapacité et qui sont inactives s'estiment en mesure de travailler. On évaluait cette population en 2002 à 154 000 personnes.

ENJEUX

- Augmenter le niveau d'employabilité des personnes avec incapacité
- Accroître la réceptivité du marché du travail
- Conjuguer offre et besoin de main-d'œuvre

SOLUTIONS

- Formation et développement de l'employabilité
- Faciliter la transition entre l'école et le marché du travail
- Sensibilisation, information et conseils aux entreprises





L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS NOUS CONCERNE TOUS

« L'intégration d'une personne immigrante, ça passe d'abord par l'emploi », affirme Normand Pilon, directeur général du Comité d'adaptation de la main-d'œuvre – personnes immigrantes (CAMO-PI). Le Comité a comme mission d'élaborer et de mettre en œuvre en étroite collaboration avec le secteur privé et public, le milieu communautaire et le mouvement syndical, des stratégies d'intervention pour accroître l'intégration au marché du travail et assurer le maintien en emploi des personnes immigrantes.

Dans le portrait qu'il dresse de la situation, M. Pilon mentionne que 67 % des personnes immigrantes sont sélectionnées par le Québec en fonction notamment de critères comme leur employabilité. Des immigrants reçus entre 1999 et 2003, 65,5 % comptent plus de 14 années de scolarité.

Toutefois, outre ceux-ci, les autres immigrants viennent ici pour rejoindre leur famille ou ont été accueillis à titre de réfugiés. La majorité rencontrent des difficultés particulières d'intégration, mentionne M. Pilon. « C'est une responsabilité sociale que de réussir leur intégration. Cette responsabilité n'incombe pas qu'au gouvernement, mais à toute la société d'accueil. »

M. Pilon, nouveau DG de l'organisme, dit croire aux partenariats des diverses instances du monde du travail pour mener à bien l'objectif de société qu'il promeut. « Il me vient un exemple de partenariat qui a porté fruit : le programme PRIIME (Programme d'aide à l'intégration des immigrants

et des minorités visibles en emploi), développé avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Emploi-Québec et Investissement Québec. Ce programme permet aux personnes immigrantes d'obtenir une première expérience de travail nord-américaine dans leur métier ou dans leur nouvelle profession. »

« L'intégration n'incombe pas qu'au gouvernement, mais à toute la société d'accueil. »

Ce programme, offert par Emploi-Québec, incite les employeurs à participer en leur versant une partie du salaire de la personne participante, pendant une période maximale de 30 semaines. Le programme couvre également certaines dépenses d'accompagnement par une ressource interne, de formation propre au métier ou secteur et enfin, d'adaptation au contexte de travail nord-américain. ■

FICHE TECHNIQUE

PORTRAIT

Les immigrants en 2006 :

- représentent 10,5 % de la population du Québec
- sont jeunes : 60 % des immigrants reçus entre 1999 et 2003 ont entre 25 et 45 ans
- possèdent un fort potentiel de formation et d'expérience
- en 2007, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles planifie d'accueillir 48 000 immigrants.

ENJEUX

- Faciliter l'intégration et le maintien en emploi des immigrants
- Favoriser l'arrimage entre l'offre de main-d'œuvre immigrante et les besoins des entreprises au Québec
- Susciter la réflexion et la recherche pour une insertion harmonieuse des immigrants au marché du travail

SOLUTIONS

- Faciliter l'accès à la formation professionnelle
- Encourager l'accès à la reconnaissance des acquis et des compétences acquises hors Québec
- Développer l'intégration en région
- Mobiliser un réseau de partenaires
- Dégager les ressources nécessaires pour des solutions adaptées
- Entreprendre des recherches et la mise en place de programmes





Pour tout savoir sur les CSMO

www.comites-sectoriels.qc.ca

Cette page d'accueil vous offre des hyperliens directs vers chacun des sites des CSMO et des CIME.

www.emploi-quebec.net

Pour une présentation des services publics d'emploi, de la Commission des partenaires du marché du travail et de l'intervention sectorielle. On y trouve aussi des hyperliens vers les sites des comités.

CAMAQ

Comité sectoriel de main-d'œuvre en aérospatiale
(514) 596-3311
www.camaq.org

Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier
(418) 864-7126
Sans frais : 1 877 864-7126
www.csmoaf.com

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du caoutchouc du Québec
(514) 253-0666
www.caoutchouc.qc.ca

Comité sectoriel de main-d'œuvre de la chimie, de la pétrochimie et du raffinage
(514) 251-6302
www.chimie.qc.ca

Détail Québec

Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail
Sans frais : 1 888 393-0222
www.sectorieldetail.qc.ca

Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation
(514) 499-1598
www.csmoca.org

Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Québec
(514) 387-0788
www.communicationsgraphiques.org

Conseil québécois des ressources humaines en culture CSMO de la culture
(514) 499-3456
Sans frais : 1 877 475-6287
www.cqrhc.com

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire
(514) 259-7714
Sans frais : 1 866 259-7714
www.csmoesac.qc.ca

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie électrique et électronique
(450) 443-9324
www.csmoiee.qc.ca

EnviroCompétences

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement
(514) 987-6683
www.csmoe.org

Comité sectoriel de main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle
(514) 769-5620
www.csmofmi.qc.ca

HortiCompétences

Comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale - commercialisation et services
(450) 774-3456
www.horticompetences.ca

Comité sectoriel de main-d'œuvre de la métallurgie du Québec
(514) 761-4779
www.metallurgie.ca

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines
(418) 653-9254
csmo_mines@sympatico.ca

Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes
(418) 368-3774
Sans frais : 1 888 833-3774
www.csmopm.qc.ca

PlastiCompétences

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites
(450) 656-5785
www.plasticompetences.ca

Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine
(514) 890-1980
www.solutionsrh.net

AGRIcarrières

Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole
(450) 679-0530
www.agricarrieres.qc.ca

Pharmabio Développement

Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques
(450) 629-8885
www.pharmabio.qc.ca

Comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles
Sans frais : 1 866 677-5999
www.csmo-auto.com

Soins personnels Québec

Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels
Sans frais : 1 866 682-6040
www.soinspersonnels.com

TechnoCompétences

Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications
(514) 840-1237
www.technocompetences.qc.ca

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec
(819) 477-7910
www.comitesectorieltextile.qc.ca

Conseil québécois des ressources humaines en tourisme CSMO de l'industrie touristique
(450) 651-1099
www.cqrht.qc.ca

Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire
(418) 623-5335
www.csmota.qc.ca

Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries de la transformation du bois
(418) 694-2227
www.csmobois.com

Comité sectoriel de main-d'œuvre dans l'industrie ferroviaire au Québec
(514) 287-0811
www.csmorail.com

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime
(418) 694-9059
www.csmoim.qc.ca

Camo-route

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier au Québec
Sans frais : 1 866 927-6883
www.camo-route.com

Comités d'intégration et de maintien en emploi

Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées
Mtl. : (514) 522-3310
Sans frais : 1 888 522-3310
www.camo.qc.ca

Comité d'adaptation de la main-d'œuvre personnes immigrantes
Mtl. : (514) 845-3939
Québec : (418) 529-9582
www.camo-pi.qc.ca

Ce document a été rendu possible grâce au soutien financier d'Emploi-Québec.