

Rapport annuel



2010-2011



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



TABLE DES MATIÈRES

| | |
|-------------------------------|----|
| Mot des coprésidents | 1 |
| Reddition de comptes | 3 |
| Plan d'action annuel | 35 |
| Plan d'action triennal | 52 |
| Rapport du vérificateur | 58 |

MOT DES COPRÉSIDENTS

Nous sommes très heureux de déposer la *Reddition de comptes* du Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine de l'exercice financier couvrant la période du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011.

Le Comité sectoriel s'est surtout employé à apporter une aide aux entreprises en matière de développement de la main-d'œuvre et de gestion des ressources humaines. La situation économique difficile aux États-Unis, la force du dollar canadien et le contexte hautement concurrentiel incitent les représentants des employeurs et des travailleurs à trouver des moyens de faire des gains de productivité en misant davantage sur l'enrichissement des compétences et la polyvalence sur une base consensuelle.

Les ressources du CSMO ont réalisé un *blitz* sans précédent auprès des entreprises de l'industrie dans le dernier droit du plan d'action triennal 2008-2011 : développement des compétences et gestion RH (environ 150 visites dans 42 entreprises), formation des compagnons (265 visites et 158 participants aux ateliers), programmes d'apprentissage en milieu de travail (223 visites et 602 signatures), reconnaissance des compétences des travailleurs (102 visites), comités de formation (8 nouveaux). Il ne faudrait pas oublier non plus la promotion et la consolidation du partenariat entre le Comité sectoriel, le réseau du service aux entreprises d'Emploi-Québec, la CPMT, le MELS et d'autres organismes qui gravitent dans l'industrie (environ 1000 personnes rejointes).

La pertinence des outils, des services et des interventions du Comité sectoriel, ces trois dernières années, a trouvé un écho très favorable à la *Conférence exploratoire* tenue le 24 mars 2011. Cette ultime étape de l'exercice de planification stratégique du Comité sectoriel visant à baliser les orientations du Plan d'action triennal 2011-2014 a réuni 95 personnes, dont 70 représentants d'employeurs et de travailleurs provenant de 31 entreprises. On parle d'organisations totalisant 7000 emplois dans une industrie qui en compte environ 50 000.

La majorité des entreprises présentes à l'événement ont fait un bout de chemin sur le plan de la GRH pour faire face à la nouvelle donne commerciale. Mais elles ont besoin d'assistance et veulent en faire plus. Ces dernières années, les manufacturiers ont surtout tablé sur le *lean manufacturing*, soit la production à valeur ajoutée, l'amélioration continue, la personnalisation des produits, l'approche-client. Pour faire le virage, ils ont misé sur une meilleure gestion du capital humain.

Un bon nombre de fabricants ont fait des progrès en matière de recrutement, d'intégration des employés, de fidélisation et de formation continue. Mais ils recherchent des pistes de solutions, des outils, des ressources d'accompagnement externes et de l'aide financière.

Les manufacturiers souhaitent du soutien pour documenter les profils de compétence par poste de travail avec les normes professionnelles, pour former les compagnons, pour transférer et reconnaître les compétences des travailleurs à l'aide des programmes d'apprentissage en milieu de travail. Ces attentes vont dans le sens des résultats d'une enquête (diagnostic) sur les besoins de formation réalisée par le Comité sectoriel en 2009-2010 auprès de 1600 entreprises (677 questionnaires remplis dans autant d'organisations comptant 19 000 emplois).

MOT DES COPRÉSIDENTS

Un sondage mené au cours de la *Conférence exploratoire 2011* indique que l'offre de service du Comité sectoriel et de ses partenaires colle à la réalité des participants en matière de formation continue et de développement de la main-d'œuvre. Une entreprise participante sur deux (15), qui n'a jamais ou peu fait de travaux avec le Comité sectoriel, a manifesté de l'intérêt à ce qu'on y fasse des interventions structurantes, sans parler des autres organisations (8) où des travaux vont se poursuivre.

Après une phase exploratoire, le Comité sectoriel entend accélérer la cadence au cours des trois prochaines années grâce à une prestation de services devenue indispensable aux yeux des manufacturiers qui veulent passer à un mode de gestion plus structuré des ressources humaines. Pour relever le défi de l'innovation, de la compétitivité, de la concertation et de la politique de la formation continue au Québec, le Comité sectoriel escompte raffermir les liens et le partenariat avec la structure des services aux entreprises d'Emploi-Québec. Il est disposé à participer à la définition d'indicateurs de performance permettant de mesurer les retombées de ses activités promotionnelles, de ses outils, de ses services, de ses actions et de ses interventions.

Nous tenons à réaffirmer fermement notre engagement en faveur du partenariat pour que l'industrie et les travailleurs bénéficient des retombées des actions du CSMO en matière de développement de la main-d'œuvre, de la formation continue et de l'emploi.

Jean-François Michaud
Coprésident patronal
AFMQ

Renaud Gagné
Coprésident patronal
SCEP-FTQ



REDDITION DE COMPTES

2010-2011

Orientation 1 :

Assurer la représentativité du secteur lors d'une assemblée publique, lors de l'assemblée générale, au sein du conseil d'administration, du comité exécutif et dans les autres instances du comité sectoriel de main-d'œuvre dans son secteur

| Composition du secteur | Instance ou forum du CSMO | Appréciation en début d'année | Appréciation en fin d'année |
|---|---------------------------|-------------------------------|--|
| Portes et fenêtres | | | |
| Code SCIAN : 321911 Fabrication de fenêtres et de portes de bois | CA | Effective | 4 sièges : AIPVFQ, FTQ, CSN, CSD. |
| Code SCIAN : 326196 Fabrication de portes et de fenêtres en plastique | CA | Effective | 4 sièges : AIPVFQ, FTQ, CSN, CSD. |
| Code SCIAN : 332321 Fabrication de portes et de fenêtres en métal | CA | Effective | 4 sièges : AIPVFQ, FTQ, CSN, CSD. |
| Fabrication de meubles et de produits connexes | CA | Effective | 4 sièges : AIPVFQ, FTQ, CSN, CSD. |
| Code SCIAN : 3371 Fabrication de meubles de maison et d'établissement institutionnel et d'armoires de cuisine | CA | Effective | 5 sièges : AFMQ, AIPVFQ, FTQ, CSN, CSD. |
| Code SCIAN : 33711 Fabrication d'armoires et de comptoirs de cuisine de bois | CA | Effective | 4 sièges : AFDICQ, FTQ, CSN, CSD. |
| Code SCIAN : 33712 Fabrication de meubles de maison et d'établissement institutionnel | CA | Effective | 5 sièges : AFMQ, AFDICQ, FTQ, CSN, CSD. |
| Code SCIAN : 3372 Fabrication de meubles de bureau (y compris les articles d'ameublement) | CA | Effective | 4 sièges : AFMQ, FTQ, CSN, CSD. |

REDDITION DE COMPTES

2010-2011

| Composition du secteur | Instance ou forum du CSMO | Appréciation en début d'année | Appréciation en fin d'année |
|--|---------------------------|-------------------------------|--|
| Portes et fenêtres | | | |
| Code SCIAN : 33721 Fabrication de meubles de bureau (y compris les articles d'ameublement) | CA | Effective | 4 sièges : AFMQ, FTQ, CSN, CSD. |
| Code SCIAN : 337213 Fabrication de meubles de bureau en bois (y compris les boiseries architecturales faites sur commande) | CA | Effective | 4 sièges : AFMQ, FTQ, CSN, CSD. |
| Code SCIAN : 337214 Fabrication de meubles de bureau (sauf en bois) | CA | Effective | 4 sièges : AFMQ, FTQ, CSN, CSD. |
| Code SCIAN : 337215 Fabrication de vitrines d'exposition, de cloisons, de rayonnages et de casier | CA | Effective | 5 sièges : AFMQ, AIPVFQ, FTQ, CSN, CSD. |
| Code SCIAN : 3379 Fabrication d'autres produits connexes aux meubles | CA | Effective | 4 sièges : AFMQ, FTQ, CSN, CSD. |
| Code SCIAN : 33791 Fabrication de matelas | CA | Effective | 4 sièges : AFMQ, FTQ, CSN, CSD. |

Orientation 2 :

Développer le partenariat et la concertation entre les partenaires au sein des structures du comité sectoriel de main-d'œuvre

| Instances actives de concertation | Mandat et objectifs | Fréquence | Appréciation des résultats (taux de participation, résultats ou retombées) |
|--|---|--|---|
| <p>Employeurs et représentants des travailleurs</p> | <p>Tenir les employeurs et les travailleurs informés des activités du Comité.</p> <p>Toutes les régions du Québec.</p> | <p>Production de trois bulletins d'information qui seront distribués à des milliers d'agents d'information d'Emploi-Québec et du MELS, des entreprises et des représentants syndicaux.</p> | <p>Le CSMO a produit un bulletin <i>Info Main-d'œuvre</i> (version papier), diffusé à l'été 2010 auprès de 2000 personnes. Le bulletin d'information électronique <i>InfoClicemplois</i>, la veille de l'évolution des besoins du marché du travail, a aussi renseigné environ 2500 agents d'information du réseau scolaire et d'Emploi-Québec (une diffusion). À une reprise, le bulletin d'information électronique <i>InfoSolutionsRH</i>, axé sur les pratiques de gestion des ressources humaines et sur le développement des compétences, a d'autre part permis de joindre par courriel des représentants d'employeurs et de travailleurs de quelque 1000 entreprises. De plus, une infopublicité électronique a été acheminée à quelque 800 manufacturiers en prévision de la <i>Conférence exploratoire</i> (en vue de compléter l'exercice de planification stratégique) tenue le 24 mars 2011.</p> |

REDDITION DE COMPTES

2010-2011

| Instances actives de concertation | Mandat et objectifs | Fréquence | Appréciation des résultats (taux de participation, résultats ou retombées) |
|---|---|-------------------------------------|--|
| <p>Employeurs et représentants des travailleurs, agents d'Emploi-Québec, CPMT et EQMBO</p> | <p>Réaliser un exercice de planification stratégique à l'aide d'une <i>Conférence exploratoire</i>.</p> <p>Baliser les actions du CSMO afin de définir un Plan d'action triennal relié à sa prestation de services en matière de soutien au développement de la GRH des entreprises du secteur à la lumière des résultats obtenus dans ses interventions depuis trois ans sur la base du diagnostic des besoins de main-d'œuvre et de formation (677 questionnaires remplis par des entreprises comptant 19 000 emplois), de constats statistiques, de témoignages et de discussions.</p> | <p>1 fois aux trois ans.</p> | <p>Résultats : nombre de personnes : 95 participants (70 représentants d'employeurs et de travailleurs provenant de 31 entreprises, 25 partenaires (Emploi-Québec, CPMT, EQMBO, Créneau Accord).</p> <p>Taux de satisfaction : 98 %</p> <p>Diffusion de matériel : PAMT, formation des compagnons, matériel de formation des six normes professionnelles, logiciel SolutionsRH.net.</p> <p>Retombées :</p> <p>Une entreprise participante sur deux (15), qui n'a jamais ou peu fait de travaux avec le Comité sectoriel, a manifesté de l'intérêt à ce qu'on y amorce des interventions structurantes, sans parler des autres organisations (8) où des travaux vont se poursuivre.</p> <p>Les résultats de la Conférence exploratoire, le taux de satisfaction des participants, la validation des retombées des travaux du Comité sectoriel depuis trois ans et la demande d'accompagnement serviront à élaborer le Plan d'action triennal 2011-2014.</p> |

REDDITION DE COMPTES

2010-2011

| Instances actives de concertation | Mandat et objectifs | Fréquence | Appréciation des résultats (taux de participation, résultats ou retombées) |
|--|--|---------------------------------|--|
| <p>Présentation aux associations patronales</p> | <p>Présenter les produits, services et résultats des interventions du Comité.</p> <p>AFMQ - congrès</p> <p>AIPVFQ – congrès</p> <p>AFDICQ – congrès + Journée réseautage</p> <p>EQMBQ</p> | <p>1 fois par année.</p> | <p>La présentation des services du Comité sectoriel aux associations patronales et organismes a réuni environ 400 personnes. Elle a généré près d'une cinquantaine de prises de contact.</p> <p>Meuble Nombre de participants : 100 Retombées : 10 prises de contact</p> <p>Portes et fenêtres Nombre de participants : 80 Retombées : 10 prises de contact</p> <p>Armoires de cuisine Nombre de participants : 125 Retombées : 10 prises de contacts</p> <p>Nombre de participants : 125 Retombées : 15 prises de contacts</p> |
| <p>Présentation aux associations syndicales</p> | <p>Présenter les produits, services et résultats des interventions du Comité sectoriel.</p> <p>FTQ-local 299</p> | <p>1 fois par année.</p> | <p>La présentation des services du Comité sectoriel à l'association syndicale a réuni environ 100 personnes. Elle a généré une intervention dans deux usines. Nombre de participants : 100 Retombées : deux (2) interventions en entreprise</p> |
| <p>Reddition de comptes</p> | <p>Présentation des résultats des activités du CSMO.</p> | <p>1 fois par année.</p> | <p>La présentation des activités et des retombées des activités du Comité sectoriel est conforme aux attentes.</p> |

REDDITION DE COMPTES

2010-2011

| Instances actives de concertation | Mandat et objectifs | Fréquence | Appréciation des résultats (taux de participation, résultats ou retombées) |
|---|--|--------------------------|---|
| Rapport annuel | Présentation des résultats des activités du CSMO | 1 fois par année. | La présentation des activités et des retombées des activités du Comité sectoriel est conforme aux attentes. |
| HEC | Présenter le modèle d'intervention du Comité sectoriel. | Adhoc | Nombre de participants : 40 Retombées : Lancer un partenariat <i>recherche-action</i> . |
| Observatoire compétences-emplois de l'UQAM | Présenter le modèle d'intervention du Comité sectoriel. | Adhoc | Nombre de participants : 50 personnes , en présence du président de la CPMT. Retombées : Favoriser des synergies entre les chercheurs, les organismes associés et le Comité sectoriel. |
| Présentation à l'INRS | Présenter le modèle d'intervention du Comité sectoriel. | Adhoc | Nombre de participants : 50 Retombées : Établir des liens dans le milieu de la recherche en regard du modèle d'intervention sectorielle du Comité sectoriel. |
| Présentation à la Table ronde : La Formation dans les PME (CPMT-projet OCDE) | Présenter le modèle d'intervention du Comité sectoriel. | Adhoc | Nombre de participants : 100 <i>Table ronde : La formation dans les PME</i> , organisée par la CPMT, en lien avec le <i>Programme de subvention à la recherche appliquée</i> en février 2011. Le Comité sectoriel y a présenté son modèle d'intervention sectorielle en entreprise. Diffusion des actes du document synthèse de la CPMT, entre autres auprès de l'OCDE. |

Orientation 3 :

Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre (incluant les activités hors Cadre

O : Oui **N** : Non **C** : En continu

| Objectifs visés, activités ou projets | Réalisé | | | Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur |
|--|---------|---|---|---|
| | O | N | C | |
| <p>Accroître la mobilité et l'employabilité des travailleurs qui se retrouvent en situation de mise à pied ou de perte d'emploi dans le secteur.</p> <p>Le secteur connaît une situation difficile pour le maintien en emploi de plusieurs travailleurs dans l'industrie. La récession, en plus de la concurrence asiatique et de la fluctuation du dollar canadien, provoque des turbulences qui affectent le volume d'activité. Cela nécessite, auprès des travailleurs, le développement d'une plus grande mobilité professionnelle et le développement de leur employabilité. Le maintien en emploi, lors de mises à pied temporaires, ou l'espoir de recouvrer un emploi lors d'un licenciement exigent de plus grandes capacités chez les individus sur le plan des compétences professionnelles et des compétences de base. Voir à ce que des actions soient prises auprès des directions régionales d'Emploi-Québec afin de réaliser des activités de formation lors des périodes de mises à pied ou de licenciement, en plus d'effectuer la reconnaissance des compétences des travailleurs licenciés.</p> | X | | X | <p><i>Les certificats de qualification</i> émis en regard de la reconnaissance des compétences des travailleurs en emploi contribuent à accroître la mobilité et l'employabilité des travailleurs.</p> <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>Dans cette perspective, il est possible d'espérer l'atteinte des objectifs généraux suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Réaliser la formation continue en gérant mieux le capital humain. ● Augmenter et reconnaître la compétence des travailleurs. ● Hausser la polyvalence et la polycompétence des employés. <p>Nous vous invitons à consulter les témoignages des entreprises dans le clip vidéo suivant : http://www.solutionsrh.net/video/video_player_csn_05.html</p> <p>Les ressources du Comité sectoriel ont effectué 102 visites pour promouvoir la reconnaissance des compétences des travailleurs dans autant d'entreprises de l'industrie en 2010-2011.</p> <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>Il y aurait lieu de mener une étude pour cibler les indicateurs de performance permettant d'établir les retombées des activités promotionnelles des comités sectoriels en entreprise.</p> |

REDDITION DE COMPTES

2010-2011

| Objectifs visés, activités ou projets | Réalisé | | | Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur |
|---|---------|---|---|---|
| | O | N | C | |
| <p>Soutenir 10 entreprises qui sont aux prises avec des mises à pied ou des licenciements en lançant la reconnaissance des compétences et la mise en œuvre d'activités de formation.</p> <p>Chaudière-Appalaches, Québec, Estrie, Mauricie, Bois-Francs, Lanaudière, Laurentides, Laval et Montréal.</p> | | X | X | <p>Cible non atteinte : 1 / 10 Le Comité sectoriel a réalisé une opération de reconnaissance des compétences chez 33 travailleurs en emploi et 34 autres sans emploi, à l'usine Phéonix, en Montérégie.</p> <p>Deux autres personnes sans emploi, qui ne sont pas liées à un manufacturier, ont pu obtenir une attestation de reconnaissance des compétences. C'est donc un grand total de 67 travailleurs certifiés.</p> <p>Les cibles ne sont pas atteintes parce qu'il y a entre autres beaucoup d'efforts à déployer afin de faire connaître et valoir l'importance de la reconnaissance de compétences des travailleurs en emploi auprès des employeurs du secteur. Des entreprises hésitent à procéder à la démarche en raison de revendications salariales. L'autre explication tient aussi au fait que le Comité sectoriel s'attendait à ce que le réseau d'Emploi-Québec propose cette mesure aux entreprises dans le cadre des travaux de PAMT auprès des travailleurs expérimentés. S'il le fait, le Comité sectoriel n'en est pas informé.</p> |
| <p>Organiser des activités de reconnaissance des travailleurs.</p> <p>Peintre-finiisseur Cible : 156</p> <p>Assembleur de portes et fenêtres Cible : 100</p> <p>Opérateur de machines industrielles Cible : 150</p> <p>Rembourseur Cible : 65</p> <p>Couturier de meubles Cible : 65</p> <p>Ébéniste Cible : 250</p> | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Cible non atteinte : 0 / 156 • Cible non atteinte : 1 / 100 • Cible non atteinte : 32 / 150 • Cible non atteinte : 0 / 65 • Cible non atteinte : 0 / 65 • Cible non atteinte : 34 / 250 |
| | | X | X | <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre L'initiative valorise la compétence acquise en milieu de travail et reconnaît les efforts des travailleurs, même dans une situation de mise à pied. De plus, l'impact de la reconnaissance des compétences a permis de tester le processus d'évaluation du Comité sectoriel. Le modèle pourra être repris par des gens en emploi et sans emploi au cours de la prochaine année. Il y aurait lieu de mener une étude pour cibler les indicateurs de performance permettant d'établir les retombées des opérations de reconnaissance des compétences des travailleurs par les comités sectoriels en entreprise.</p> |

| Objectifs visés, activités ou projets | Réalisé | | | Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur |
|---|---------|---|-----------------|---|
| | O | N | C | |
| <p>Mettre sur pied des activités de formation des formateurs en milieu de travail.</p> <p>Comme la formation en milieu de travail constitue le moyen privilégié pour <i>qualifier</i> la main-d'œuvre en emploi, le formateur en milieu de travail doit posséder les habiletés nécessaires pour transmettre ses compétences, effectuer le suivi des apprentissages et évaluer les habiletés développées.</p> | | | <p>X</p> | <p>Étant donné la popularité de l'activité et le taux de satisfaction élevé des 158 participants en 2010-2011, le Comité sectoriel compte déposer une nouvelle demande au FDRCMO afin de prolonger le projet.</p> <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>Bien qu'une étude sur des indicateurs quantitatifs mesurables plus précis soit requise, il ressort de l'expérience menée depuis deux ans que la formation des compagnons génère plusieurs retombées observables, autant chez les entreprises que chez les travailleurs.</p> <p>Entreprises</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Enrichir la compétence des formateurs internes. ● Établir le profil de compétence des formateurs internes. ● Hausser la motivation des experts de métier à transmettre leurs compétences et leurs connaissances. ● Améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines. ● Accroître la formation structurée en milieu de travail. <p>Participants (compagnons ou formateurs internes)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Bonifier le <i>coffre à outils</i> (compétences) chez les formateurs internes. ● Être mieux reconnus comme formateurs internes auprès des gestionnaires de l'usine. ● Formaliser davantage la formation donnée en milieu de travail. ● Recevoir une <i>certification de compagnonnage</i>, à terme. <p>Nous vous invitons à consulter les témoignages des entreprises dans les deux clips vidéo suivants :</p> <p>http://www.solutionsrh.net/video/cpmt_06.html http://www.solutionsrh.net/video/cpmt_elite.html</p> |

| Objectifs visés, activités ou projets | Réalisé | | | Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur |
|--|---------|---|---|---|
| | O | N | C | |
| <p>Qualifier 250 compagnons pour exercer leur rôle de formateur en milieu de travail.</p> <p>Mettre sur pied des activités de formation des formateurs en milieu de travail.</p> <p>Comme la formation en milieu de travail constitue le moyen privilégié pour <i>qualifier</i> la main-d'œuvre en emploi, le formateur en milieu de travail doit posséder les habiletés nécessaires pour transmettre ses compétences, effectuer le suivi des apprentissages et évaluer les habiletés développées.</p> | X | | X | <p>Cette cible (de 250 compagnons) valait pour la durée du financement du projet au cours des exercices financiers 2009-2010 et 2010-2011. On a formé 305 formateurs internes et 19 agents d'Emploi-Québec dans 36 groupes, pour un total de 324 participants durant cette période. Pendant le seul exercice financier 2010-2011, le Comité sectoriel a formé 145 compagnons dans 61 entreprises, sans oublier 13 agents d'Emploi-Québec de huit directions régionales (18 groupes). La dispensation des sessions de formation des compagnons (18 groupes) était très large sur le territoire québécois : Lanaudière (1), Montérégie (3), Mauricie (1), Chaudière-Appalaches (2), Centre-du-Québec (2), Bas-Saint-Laurent (2), Saguenay-Lac-Saint-Jean (1), Laurentides (1), Montréal (2), Estrie (1), Bas-Saint-Laurent (2), Abitibi-Témiscamingue (1), Outaouais (2).</p> <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>Il y aurait lieu de mener une étude sur la détermination d'indicateurs de performance permettant de mesurer les effets des sessions de formation des compagnons sur les entreprises et la main-d'œuvre. Selon un sondage réalisé à l'issue de chaque session de formation des compagnons, le niveau de satisfaction des participants était très élevé, qu'il s'agisse de la pertinence des contenus (85 %), de la qualité de la documentation (86 %), de l'à-propos de la méthodologie (86 %), de l'aisance du formateur (97 %) et de la pertinence des exercices (87 %). En 2011-2012, il y aura un suivi qui sera fait auprès des entreprises et des travailleurs participants par le coordonnateur à la formation du Comité sectoriel, en prévision de la certification de la norme Compagnon.</p> |

| Objectifs visés, activités ou projets | Réalisé | | | Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur |
|--|---------|---|---|--|
| | O | N | C | |
| <p>Faire connaître la norme professionnelle <i>Compagnon</i> auprès de 155 entreprises et encourager son utilisation.</p> <p>Mettre sur pied des activités de formation des formateurs en milieu de travail.</p> <p>Comme la formation en milieu de travail constitue le moyen privilégié pour <i>qualifier</i> la main-d'œuvre en emploi, le formateur en milieu de travail doit posséder les habiletés nécessaires pour transmettre ses compétences, effectuer le suivi des apprentissages et évaluer les habiletés développées.</p> | X | | X | <p>Cible atteinte : 175 / 155 Le Comité sectoriel a réalisé un blitz promotionnel de 265 visites dans 175 entreprises. Il y a eu une répartition du nombre des manufacturiers dans nos trois secteurs d'activités et dans 14 régions administratives.</p> <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>Il y aurait lieu de mener une étude sur la détermination d'indicateurs de performance permettant de mesurer les effets des activités promotionnelles sur le nombre d'inscriptions aux sessions de formation des compagnons. En attendant, nous savons déjà que parmi les 175 entreprises visitées par le Comité sectoriel, 61 ont participé à des sessions de formation. Un grand nombre d'entre elles (111 / 175 ou 63 %) ont manifesté de l'intérêt pour les sessions de formation des compagnons. On a noté qu'une foule de manufacturiers présentaient un potentiel réel (107 / 175 ou 61 %) de compagnons pour suivre la formation. Le Comité sectoriel a aussi distribué un guide du compagnon à 169 / 175 entreprises (96 %) dans le cadre de sa campagne promotionnelle.</p> <p>Aux retombées promotionnelles chez 175 entreprises il faut ajouter 15 réunions (visites) avec les représentants des directions régionales et les agents d'Emploi-Québec, ainsi que les 15 rencontres avec d'autres partenaires.</p> <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>Il serait hasardeux de présenter des effets multiplicateurs, difficilement mesurables, de ces représentations, faute d'indicateurs à la disposition des comités sectoriels.</p> <p>La signature d'ententes visant la <i>qualification</i> des compagnons ne s'est pas concrétisée avec Emploi-Québec, qui ne dispose pas d'un processus opérationnel uniforme, ni de directives claires, pour mettre en œuvre la qualification des compagnons.</p> <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>Il serait hasardeux de présenter des effets multiplicateurs, difficilement mesurables, de ces représentations, faute d'indicateurs à la disposition des comités sectoriels.</p> |

REDDITION DE COMPTES

2010-2011

| Objectifs visés, activités ou projets | Réalisé | | | Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur |
|---|---------|---|---|--|
| | O | N | C | |
| Promouvoir des programmes d'apprentissage en milieu de travail. | X | | X | <p>Les ressources du Comité sectoriel ont effectué 223 visites de promotion du PAMT dans 160 entreprises distinctes de portes et fenêtres (40), de meubles (55), d'armoires de cuisine (56) et d'ébénisterie (9) au cours de l'exercice financier 2010-2011.</p> <p>L'offensive du CSMO a ratissé très large dans les entreprises sur l'ensemble du territoire québécois : Chaudière-Appalaches (29), Saguenay-Lac-Saint-Jean (33), Laval (14), Outaouais (5), Lanaudière (5), Laurentides (6), Montréal (10), Montérégie (9), Estrie (10), Capitale-Nationale (3), Centre-du-Québec (9), Mauricie (3), Bas-Saint-Laurent (7) et Abitibi-Témiscamingue (17).</p> <p>Le Comité sectoriel a pu mesurer l'intérêt et le potentiel pour les programmes d'apprentissage en milieu de travail chez les fabricants. Nous avons distribué en outre quelques centaines de guides d'apprentissage conçus par le CSMO qui touchent les normes professionnelles ébéniste, peintre-finiisseur, rembourreur, opérateur de machines industrielles, couturier de meubles, assembleur de portes et fenêtres, sans oublier la norme Compagnon de la CPMT, en plus de les promouvoir.</p> <p>Tout en faisant la promotion de ses outils et services d'aide pour structurer la formation, les ressources du Comité sectoriel ont en outre donné de l'information à 110 entreprises sur l'utilisation du logiciel de gestion des compétences développé par le Comité sectoriel, SolutionsRH.net.</p> <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>Pour être en mesure d'établir des indicateurs de performance sur les retombées des activités promotionnelles décrites ci-dessous, il y aurait lieu d'obtenir une aide de la direction de l'évaluation du MESS. Notons toutefois le nombre de manufacturiers qui ont affiché de l'intérêt et qui ont présenté un potentiel</p> |

| Objectifs visés, activités ou projets | Réalisé | | | Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur |
|--|---------|---|---|--|
| | O | N | C | |
| | | | | d'adhésion aux PAMT en regard du nombre d'entreprises visitées. En attendant une grille d'évaluation commune à tous les CSMO, nous vous invitons à consulter les témoignages des entreprises dans les deux clips vidéo suivants : http://www.solutionsrh.net/video/video_player_pamt_a.html http://www.solutionsrh.net/video/cpmt_06.html |
| Peintre-finiisseur Faire connaître cette norme professionnelle auprès de 100 entreprises et encourager son utilisation. | | X | X | Nombre d'entreprises visitées : 45 /100 (45 %) Intérêt pour le PAMT : 17 Potentiel de signatures : 14 Nombre de guides distribués : 70 L'écart s'explique par la difficulté à évaluer l'effort requis pour atteindre les cibles fixées par métier par rapport à l'ensemble des visites possibles à effectuer en entreprise par des ressources limitées. Ce premier exercice demandé aux comités sectoriels visant à mesurer les retombées des activités promotionnelles nous aidera à fixer des objectifs plus réalistes au cours des prochains exercices financiers. |
| Opérateur de machines industrielles Faire connaître cette norme professionnelle auprès de 155 entreprises et encourager son utilisation. | | X | X | Nombre d'entreprises visitées : 105 /155 (67 %) Intérêt pour le PAMT : 68 Potentiel de signatures : 11 Nombre de guides distribués : 92 L'écart s'explique par la difficulté à évaluer l'effort requis pour atteindre les cibles fixées par métier par rapport à l'ensemble des visites possibles à effectuer en entreprise par des ressources limitées. Ce premier exercice demandé aux comités sectoriels visant à mesurer les retombées des activités promotionnelles nous aidera à fixer des objectifs plus réalistes au cours des prochains exercices financiers. |
| Assembleur de portes et fenêtres Faire connaître cette norme professionnelle auprès de 45 entreprises et encourager son utilisation. | | X | X | Nombre d'entreprises visitées : 31 /45 (68 %) Intérêt pour le PAMT : 23 Potentiel de signatures : 6 Nombre de guides distribués : 35 L'écart s'explique par la difficulté à évaluer |

REDDITION DE COMPTES

2010-2011

| Objectifs visés, activités ou projets | Réalisé | | | Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur |
|--|---------|---|---|--|
| | O | N | C | |
| <p>Remboursneur Faire connaître cette norme professionnelle auprès de 10 entreprises et encourager son utilisation.</p> | | X | X | <p>l'effort requis pour atteindre les cibles fixées par métier par rapport à l'ensemble des visites possibles à effectuer en entreprise par des ressources limitées. Ce premier exercice demandé aux comités sectoriels visant à mesurer les retombées des activités promotionnelles nous aidera à fixer des objectifs plus réalistes au cours des prochains exercices financiers.</p> <p>Nombre d'entreprises visitées : 5 / 10 (50 %) Intérêt pour le PAMT : 4 Potentiel de signatures : 0 Nombre de guides distribués : 5 L'écart s'explique par la difficulté à évaluer l'effort requis pour atteindre les cibles fixées par métier par rapport à l'ensemble des visites possibles à effectuer en entreprise par des ressources limitées. Ce premier exercice demandé aux comités sectoriels visant à mesurer les retombées des activités promotionnelles nous aidera à fixer des objectifs plus réalistes au cours des prochains exercices financiers.</p> |
| <p>Ébéniste Faire connaître cette norme professionnelle auprès de 100 entreprises et encourager son utilisation.</p> | | X | X | <p>Nombre d'entreprises visitées : 65 / 100 (65 %) Intérêt pour le PAMT : 34 Potentiel de signatures : 21 Nombre de guides distribués : 94 L'écart s'explique par la difficulté à évaluer l'effort requis pour atteindre les cibles fixées par métier par rapport à l'ensemble des visites possibles à effectuer en entreprise par des ressources limitées. Ce premier exercice demandé aux comités sectoriels visant à mesurer les retombées des activités promotionnelles nous aidera à fixer des objectifs plus réalistes au cours des prochains exercices financiers.</p> |

REDDITION DE COMPTES

2010-2011

| Objectifs visés, activités ou projets | Réalisé | | | Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur |
|--|---------|---|---|---|
| | O | N | C | |
| <p>Couturier de meubles Faire connaître cette norme professionnelle auprès de 10 entreprises et encourager son utilisation.</p> | | X | X | <p>Nombre d'entreprises visitées : 7 /10 (70 %) Intérêt pour le PAMT : 7 Potentiel de signatures : 0 Nombre de guides distribués : 7 L'écart s'explique par la difficulté à évaluer l'effort requis pour atteindre les cibles fixées par métier par rapport à l'ensemble des visites possibles à effectuer en entreprise. Ce premier exercice demandé aux comités sectoriels visant à mesurer les retombées des activités promotionnelles nous aidera à fixer des objectifs plus réalistes au cours des prochains exercices financiers.</p> |
| <p>Signer des ententes pour les programmes d'apprentissage en milieu de travail.</p> | | X | X | <p>Total des cibles non atteintes : 602 / 705</p> <p>L'écart s'explique par la difficulté à établir des cibles dont l'atteinte dépend largement de l'effort opérationnel d'Emploi-Québec dans la signature d'ententes PAMT, sur lequel le Comité sectoriel n'a aucun contrôle. Spécifiquement, il apparaît difficile d'établir un suivi des efforts promotionnels en regard de la signature d'ententes pour cinq principales raisons :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Plusieurs agents d'Emploi-Québec semblent réticents à signer plusieurs ententes en entreprise. ● Plusieurs régions administratives ne sont pas en mesure de satisfaire à la demande consécutive aux efforts promotionnels du Comité sectoriel lors de la fin du cycle opérationnel annuel du réseau d'Emploi-Québec : la disponibilité des agents pose problème durant quelques mois par année. ● Plusieurs régions administratives du réseau d'Emploi-Québec ne sont pas capables de donner suite aux efforts promotionnels du Comité sectoriel lorsque leurs cibles opérationnelles de signatures sont atteintes. |

| Objectifs visés, activités ou projets | Réalisé | | | Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur |
|--|---------|---|---|---|
| | O | N | C | |
| | | X | X | <ul style="list-style-type: none"> ● Plusieurs régions administratives du réseau d'Emploi-Québec ont des ressources insuffisantes pour répondre aux efforts promotionnels du Comité sectoriel. ● Plusieurs régions administratives du réseau d'Emploi-Québec préfèrent signer des ententes avec de petites entreprises, au détriment des plus grandes, qui pourraient générer un grand nombre de projets de signatures par compétence. <p>Conséquence : Bon nombre d'entreprises de l'industrie ont le sentiment d'être exclues. Elles ont du mal à prendre au sérieux la mesure quand, trop souvent, le réseau d'Emploi-Québec ne répond pas aux attentes créées par les visites promotionnelles du Comité sectoriel ou quand le réseau d'Emploi-Québec fait un suivi des semaines, voire des mois, après le ciblage de la demande. La crédibilité de la mesure est alors mise à rude épreuve.</p> <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>Le Comité sectoriel a déposé un rapport sur les effets des PAMT en entreprise en 2009-2010. Les indicateurs de performance qui s'y trouvent pourraient servir de cadre de référence.</p> |
| <p>Peintre-finiisseur Réaliser la signature avec Emploi-Québec de 125 ententes pour <i>qualifier</i> des <i>peintres-finiisseurs</i> aux exigences de cette norme</p> | | X | X | <p>Cible non atteinte : 80 / 125 (64 %) L'écart s'explique par la difficulté à établir des cibles dont l'atteinte dépend de l'effort opérationnel d'Emploi-Québec dans la signature d'ententes PAMT, sur lequel le Comité sectoriel n'a aucun contrôle, outre la promotion.</p> |

REDDITION DE COMPTES

2010-2011

| Objectifs visés, activités ou projets | Réalisé | | | Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur |
|---|---------|---|---|--|
| | O | N | C | |
| <p>Opérateur de machines industrielles Réaliser la signature de 125 ententes avec Emploi-Québec pour <i>qualifier des opérateurs de machines industrielles</i> aux exigences de cette norme.</p> | X | | X | Cible atteinte : 126 / 125 (108 %) |
| <p>Assembleur de portes et fenêtres Réaliser la signature de 95 ententes avec Emploi-Québec pour <i>qualifier des assembleurs de portes et fenêtres</i> aux exigences de cette norme.</p> | | X | X | Cible non atteinte : 59 / 95 (62 %) L'écart s'explique par la difficulté à établir des cibles dont l'atteinte dépend de l'effort opérationnel d'Emploi-Québec dans la signature d'ententes PAMT, sur lequel le Comité sectoriel n'a aucun contrôle, outre la promotion. |
| <p>Remboursur Réaliser la signature de 25 ententes avec Emploi-Québec pour <i>qualifier des rembourseurs</i> aux exigences de cette norme.</p> | X | | X | Cible atteinte : 29 / 25 (116 %) |
| <p>Ébéniste Réaliser la signature de 295 ententes avec Emploi-Québec pour <i>qualifier des ébénistes</i> aux exigences de cette norme.</p> | | X | X | Cible non atteinte : 275/ 295 (93 %) L'écart s'explique par la difficulté à établir des cibles dont l'atteinte dépend de l'effort opérationnel d'Emploi-Québec dans la signature d'ententes PAMT, sur lequel le Comité sectoriel n'a aucun contrôle, outre la promotion. |
| <p>Couturier de meubles Réaliser la signature de 40 ententes avec Emploi-Québec pour <i>qualifier des couturiers de meubles</i> aux exigences de cette norme.</p> | | X | X | Cible non atteinte : 33 / 40 (82 %) L'écart s'explique par la difficulté à établir des cibles dont l'atteinte dépend de l'effort opérationnel d'Emploi-Québec dans la signature d'ententes PAMT, sur lequel le Comité sectoriel n'a aucun contrôle, outre la promotion. |

REDDITION DE COMPTES

2010-2011

| Objectifs visés, activités ou projets | Réalisé | | | Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur |
|--|---------|---|---|---|
| | O | N | C | |
| <p>Élaborer une norme Contremaître dans le domaine de la transformation des produits de portes et fenêtres, de meubles et d'armoires de cuisine</p> <p>Adapter une norme canadienne (élaborée par le Conseil sectoriel des fabricants de bois, en collaboration avec le CSMO des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine) pour qu'elle puisse être intégrée à une stratégie de développement des compétences prévue au Cadre.</p> <p>Déjà, les compétences et les éléments de compétence ont été décrits. Il reste à définir les critères de performance, les contextes de réalisation et à produire le carnet et le guide du compagnon. Cette norme pourra ensuite être introduite dans le coffre à outils du CSMO et dans celui</p> | | X | X | <p>Le Comité sectoriel a préféré adapter la norme Superviseur élaborée par le Conseil canadien de fabricants de bois. Celle-ci est disponible aux manufacturiers dans l'Extranet de gestion des compétences du CSMO, SolutionsRH.net.</p> <p>Le travail est complété.</p> <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>Tout comme pour les compagnons, il y aurait lieu ici, encore, de mener une étude sur la détermination d'indicateurs de performance permettant de mesurer les effets de la disponibilité d'un profil de compétence sur les entreprises et la main-d'œuvre.</p> |
| <p>Diffusion du DVD - PAMT</p> <p>Diffusion du DVD - Comité de formation</p> <p>Diffusion du DVD - Logiciel SolutionsRH.net</p> | | | X | <p>Quantité diffusée : 250</p> <p>Quantité diffusée : 100</p> <p>Quantité diffusée : 250</p> <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>Dans les trois cas, ici, il serait hasardeux de présenter des effets mesurables des retombées promotionnelles, faute d'indicateurs de performance à la disposition des comités sectoriels.</p> |
| <p>Diffusion de la vidéo - Formation des compagnons</p> | | X | | <p>Le tournage a pris fin au terme de l'exercice financier 2010-2011. Le montage suivra à l'automne 2011.</p> <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>Il serait hasardeux de présenter des effets mesurables, faute d'indicateurs de performance à la disposition des comités sectoriels.</p> |

Orientation 4 :

Contribuer au renforcement et améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines dans les entreprises

O : Oui **N** : Non **C** : En continu

| Objectifs visés, activités ou projets | Réalisé | | | Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur |
|---|---------|---|---|--|
| | O | N | C | |
| <p>En réponse à la transformation de l'environnement d'affaires : Soutenir la mise en œuvre d'activités de formation qui pourraient accroître le développement des connaissances de base, des compétences professionnelles et des compétences organisationnelles. Celles-ci seront nécessaires pour se doter d'entreprises de classe mondiale capables de maintenir l'employabilité des travailleurs de l'industrie.</p> | | | | <p>Nous présentons un bilan cumulatif du projet. Il est difficile d'extraire des statistiques de l'exercice financier 2010-2011 : les informations sont comptabilisées en fonction du fonds du FDRCMO sur une durée de deux ans. On pourrait extrapoler en divisant le nombre total de visites par deux pour la période qui nous intéresse.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de visites d'entreprises : 299 ● Nombre de prises de contact : 591 ● Nombre de dossiers d'entreprises traités : 42 ● Meuble : 17 entreprises ● Portes et fenêtres : 13 entreprises ● Armoires de cuisine : 12 entreprises ● Nombre de dossiers complétés : 20 <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>Ce type de travail incite les entreprises à lancer une démarche plus structurée de la gestion du capital humain avec des moyens permettant d'observer la progression des apprentissages. Il va de soi que seule une étude rigoureuse pourrait arriver à déterminer les indicateurs de performance croisés qui apparaissent dans la chaîne causale des interventions possibles du Comité sectoriel : informations sur les outils et services du CSMO (normes professionnelles, guides d'apprentissage, élaboration des profils de compétence et des critères de performance par profil, reconnaissance des compétences, tableau de la mobilité professionnelle, analyse des besoins, formation des compagnons, programme d'intégration des employés, mise en place d'un comité de formation, archivage des travaux de GRH des entreprises dans le logiciel SolutionsRH.net), PAMT, formation des superviseurs, programme de formation continue, etc.</p> |

| Objectifs visés, activités ou projets | Réalisé | | | Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur |
|--|---------|---|---|---|
| | O | N | C | |
| <p>Accroître l'adéquation du développement stratégique des entreprises et proposer des initiatives de formation pour corriger des situations que l'on veut améliorer.</p> <p>C'est en augmentant la productivité et la compétitivité que les entreprises peuvent devancer leurs concurrents. Pour être en bonne position d'y parvenir, les représentants des employeurs et des travailleurs doivent connaître le potentiel de chacun des employés et trouver des moyens de les motiver et de les mobiliser. L'objectif est d'accompagner 20 entreprises dans leurs démarches de formation continue.</p> <p>Bas-Saint-Laurent, Chaudière-Appalaches, Québec, Estrie, Mauricie, Centre-du-Québec, Montérégie, Lanaudière, Laurentides, Laval et Montréal.</p> | | | | <p>En attendant une grille d'évaluation commune à tous les CSMO, nous vous invitons à consulter les témoignages des entreprises dans les deux clips vidéo suivants, qui donnent quelques pistes :</p> <p>http://www.solutionsrh.net/video/cpmt_04.html http://www.solutionsrh.net/video/cpmt_05.html</p> <p>Il y a eu un effort opérationnel des ressources du Comité sectoriel sur le développement et la gestion des compétences en regard des six normes professionnelles (peintre-finiisseur, rembourreur, ébéniste, assembleur de portes et fenêtres, couturier de meubles et opérateur de machines industrielles) dans 42 entreprises. Nombre de dossiers traités en regard des fonctions GRH abordés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Profils de compétence : 70 (répartis sur six normes professionnelles) ● Critères de performance : 43 profils de compétence ● Analyse des besoins : 18 entreprises ● Nombre de profils avec PAMT : 28 / 70 profils de compétence traités ● Nombre de profils sans PAMT : 23 / 70 profils de compétence traités ● Nombre de profils avec signature de PAMT potentielle : 27 / 70 profils de compétence traités ● Programme d'intégration des nouveaux employés : 7 ● Programme de formation continue : 0 ● Tableau de la mobilité professionnelle : 10 ● Reconnaissance des compétences : 5 entreprises <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>Ce type de travail incite les entreprises à lancer une démarche plus structurée de la gestion du capital humain avec des moyens permettant d'observer la progression des apprentissages. Il va de soi que seule une</p> |

REDDITION DE COMPTES

2010-2011

| Objectifs visés, activités ou projets | Réalisé | | | Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur |
|---|---------|---|---|--|
| | O | N | C | |
| <p>Aider les entreprises à effectuer une gestion des compétences et faciliter l'implantation de SolutionsRH pour gérer la mise en œuvre d'activités de formation et la reconnaissance des compétences des travailleurs.</p> <p>La compétence du personnel est étroitement liée au rendement de l'entreprise. Elle constitue le fer de lance de l'offensive contre la concurrence. D'où l'importance d'une saine gestion de la qualification professionnelle des travailleurs et travailleuses. L'objectif est d'introduire le logiciel SolutionsRH et d'assurer l'accompagnement dans la gestion des compétences auprès de 20 entreprises du secteur. Bas-Saint-Laurent, Chaudière-Appalaches, Québec, Estrie, Mauricie, Centre-du-Québec, Montérégie, Lanaudière, Laurentides, Laval et Montréal.</p> | | | | <p>étude rigoureuse pourrait arriver à déterminer les indicateurs de performance croisés qui apparaissent ci-dessus dans la chaîne causale des interventions possibles du Comité sectoriel.</p> <p>En attendant une grille d'évaluation commune à tous les CSMO, nous vous invitons à consulter les témoignages des entreprises dans les cinq clips vidéo suivants, qui donnent quelques pistes : http://www.solutionsrh.net/video/cpmt_elite.html http://www.solutionsrh.net/video/cpmt_ap.html http://www.solutionsrh.net/video/cpmt_denla.html http://www.solutionsrh.net/video/video_player_csn_02.html http://www.solutionsrh.net/video/cpmt_03.html</p> <p>Cible atteinte : 20 / 20 inscriptions SolutionsRH L'agent de projet dédié à l'amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines des manufacturiers de l'industrie a traité avec 42 entreprises en 2010-2011. Du nombre, une vingtaine a adhéré au cours de cet exercice financier. Elles sont maintenant toutes (42) inscrites au logiciel d'archivage, de gestion et de développement des compétences en ligne, SolutionsRH.net.</p> <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>Il serait hasardeux de présenter des effets mesurables, faute d'indicateurs de performance fiables à la disposition des comités sectoriels. En attendant une grille d'évaluation commune à tous les CSMO, nous vous invitons à consulter les témoignages des entreprises dans le clip vidéo suivant : http://www.solutionsrh.net/video/video_player_srh_a.html</p> |

REDDITION DE COMPTES

2010-2011

| Objectifs visés, activités ou projets | Réalisé | | | Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur |
|---|---------|---|---|--|
| | O | N | C | |
| <p>Promouvoir et appuyer l'implantation des comités de formation paritaires afin de faciliter le développement d'une culture de formation en entreprise et d'encourager l'adoption des profils de compétence élaborés par le Comité sectoriel.</p> <p>Les entreprises doivent s'adapter à des changements majeurs. Si elles veulent améliorer leur compétitivité en y associant leur personnel, il pourrait s'avérer pertinent de créer des comités de formation avec la collaboration du CSMO lors de leur accompagnement en gestion des compétences. L'objectif est de lancer cette démarche auprès de 20 entreprises.</p> <p>Effectuer la promotion de cet outil dans les différentes régions du Québec auprès des partenaires patronaux et syndicaux.</p> <p>Voir aussi à ce que les bureaux régionaux d'Emploi-Québec priorisent la mise en œuvre d'activités visant à structurer cette démarche dans les entreprises en utilisant la mesure « Concertation pour l'emploi ».</p> <p>Bas-Saint-Laurent, Chaudière-Appalaches, Québec, Estrie, Mauricie, Bois-Francs, Montérégie, Lanaudière, Laurentides, Laval et Montréal.</p> | | | | <p>Cible non atteinte : 8 / 20 comités de formation</p> <p>L'agent de projet dédié à l'amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines des manufacturiers de l'industrie a contribué à la formation de huit comités de formation en entreprise. L'écart s'explique par la difficulté à prévoir si le Comité sectoriel interviendra en milieu syndical ou pas. Il est plus difficile d'en démarrer un dans les entreprises non syndiquées. C'est une condition préalable chez les manufacturiers syndiqués.</p> <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>L'implantation d'un comité de formation contribue à accroître la concertation patronale-syndicale autour d'un projet de gestion du capital humain mobilisateur. En attendant une grille d'évaluation commune à tous les CSMO, nous vous invitons à consulter les témoignages des entreprises dans les trois clips vidéo suivants, qui ciblent certains indicateurs de performance potentiels qui pourraient faire l'objet d'une étude pour mesurer les effets du comité de formation sur les entreprises et la main-d'œuvre :</p> <p>http://www.solutionsrh.net/video/video_player_csn_06.html http://www.solutionsrh.net/video/video_player_csn_03.html http://www.solutionsrh.net/video/video_player_formation_b.html</p> <p>Nous en avons fait la promotion. Mais nous ne pouvons indiquer l'ampleur des travaux entrepris par Emploi-Québec dans le programme <i>Concertation pour l'emploi</i>.</p> <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>Il serait hasardeux de présenter des effets mesurables de l'initiative, faute d'indicateurs de performance à la disposition des comités sectoriels.</p> |

REDDITION DE COMPTES

2010-2011

| Objectifs visés, activités ou projets | Réalisé | | | Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur |
|---|---------|---|---|--|
| | O | N | C | |
| <p>Site Internet SolutionsRH.net Fréquentation Inscription</p> <p>Soutien des communications et améliorations au système</p> | | | | <p>Fréquentation sur la zone publique : 14 000 visiteurs et plus de 200 000 clics. Nombre de nouvelles inscriptions dans la partie Extranet (logiciel) : 20 Total d'inscriptions : 110 Ajout de clips vidéo : 15 Extension de visibilité des 15 nouveaux clips vidéo sur Youtube <i>Ouverture de comptes sur Facebook et Twitter (mise en opération en 2011-2012)</i> Diffusion d'un bulletin électronique <i>InfoSolutionsRH</i> <i>Intégration du bulletin d'information Info Main-d'œuvre (version papier)</i> Implantation de la version finale des applications du logiciel de gestion de la formation (section Formations) Intégration dans la plateforme des normes professionnelles et du matériel de formation associés aux métiers superviseur, ouvrier, opérateur de machines industrielles, couturier de meubles et compagnon</p> <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>Il serait hasardeux de présenter des effets mesurables de l'outil et des retombées promotionnelles, faute d'indicateurs de performance à la disposition des comités sectoriels.</p> |
| <p>Guides d'apprentissage : peintre-finiisseur, rembourreur, ébéniste, assembleur de portes et fenêtres, opérateur de machines industrielles et couturier de meubles</p> | | | | <p>Quantité : 1000 exemplaires (visites et demandes)</p> <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>Cet outil donne une base aux entreprises pour structurer la formation. Les guides sont très appréciés par les manufacturiers. Il serait toutefois hasardeux de présenter des effets mesurables des retombées, faute d'indicateurs de performance à la disposition des comités sectoriels.</p> |

REDDITION DE COMPTES

2010-2011

| Objectifs visés, activités ou projets | Réalisé | | | Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur |
|---|---------|---|---|---|
| | O | N | C | |
| Production de vidéos <i>Gérer la compétence pour s'adapter aux changements...</i> | X | | | <p>Production de neuf clips vidéo (9) de la série <i>Gérer la compétence</i> : scénarisation, préparation des questions, entrevues, montage et diffusion. Disponibles sur le site <i>SolutionsRH.net</i> et sur <i>Youtube.com</i>.</p> <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>Les clips vidéo permettent de faire connaître les outils, les services, les conditions de réussite et le modèle d'intervention aux entreprises pour les accompagner dans leur démarche de structuration de la formation et de la gestion des ressources humaines. Il serait toutefois hasardeux de présenter des effets mesurables des retombées, faute d'indicateurs de performance à la disposition des comités sectoriels.</p> |
| Diffusion des capsules vidéo <i>Gérer la compétence pour s'adapter aux changements lors de la Conférence exploratoire 2011</i> | X | | | <p>Diffusion de cinq clips vidéo (5) de la série <i>Gérer la compétence</i> lors de la <i>Conférence exploratoire</i> du 24 mars 2011 : environ 100 participants, dont une soixantaine d'entreprises. Disponibles sur les sites <i>SolutionsRH.net</i> et <i>Youtube.com</i>. Diffusion à la CPMT, à des agents d'Emploi-Québec, à l'INRS, aux associations patronales et syndicales.</p> <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>Il serait hasardeux de présenter des effets mesurables des retombées, faute d'indicateurs de performance à la disposition des comités sectoriels.</p> |
| Montage des capsules vidéo de la CSN : <i>développement et reconnaissance des compétences</i> | X | | | <p>Reformage des contenus de six clips vidéo (6) produits par la CSN et diffusés lors de la <i>Conférence exploratoire</i> du 24 mars 2011. Disponibles sur les sites <i>SolutionsRH.net</i> et <i>Youtube.com</i>.</p> <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>Il serait hasardeux de présenter des effets mesurables des retombées, faute d'indicateurs de performance à la disposition des comités sectoriels.</p> |

REDDITION DE COMPTES

2010-2011

| Objectifs visés, activités ou projets | Réalisé | | | Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur |
|--|---------|---|---|---|
| | O | N | C | |
| <p>Production et diffusion de capsules vidéo sur Canal Savoir (CNV)</p> | X | | | <p>Scénarisation, préparation des entrevues et rediffusion des capsules vidéo (2) produites par le groupe CNV et diffusées sur le Canal Savoir. Reformage des contenus par le Comité sectoriel pour des clips vidéo diffusés lors de la <i>Conférence exploratoire</i> du 24 mars 2011.</p> <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre Il serait hasardeux de présenter des effets mesurables des retombées, faute d'indicateurs de performance à la disposition des comités sectoriels.</p> |
| <p>Bulletin d'information électronique <i>InfoSolutionsRH</i></p> | X | | | <p>La diffusion du bulletin d'information électronique InfoSolutionsRH, axé sur les pratiques de gestion des ressources humaines et sur le développement des compétences, a permis de joindre par courriel des représentants d'employeurs et de travailleurs de quelque 1000 entreprises. De plus, une infopublicité électronique, via le même véhicule, a été acheminée à quelque 800 manufacturiers en prévision de la <i>Conférence exploratoire</i> tenue le 24 mars 2011.</p> <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre Il serait hasardeux de présenter des effets mesurables des retombées, faute d'indicateurs de performance à la disposition des comités sectoriels.</p> |

Orientation 5 :

Contribuer à l'enrichissement de la connaissance du marché du travail par la collecte et la diffusion de l'information stratégique sur les secteurs afin de mieux anticiper les demandes des secteurs et de prévoir leur évolution

O : Oui N : Non C : En continu

| Objectifs visés, activités ou projets | Réalisé | | | Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur |
|--|---------|---|---|---|
| | O | N | C | |
| Partager une connaissance sur le marché du travail dans chaque région à l'égard de notre industrie, à la lumière des résultats du diagnostic des besoins de main-d'œuvre 2009-2010. | X | | X | <p>Le Comité sectoriel a effectué 12 visites dans cinq directions régionales d'Emploi-Québec afin de diffuser l'information sur le marché du travail, de promouvoir les outils et les services du CSMO, en plus d'établir des collaborations. Nous avons eu des rencontres avec le <i>Conseil canadien des fabricants de bois</i>.</p> <p>Atteinte de l'objectif : 5 / 5</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Emploi-Québec–Chaudière-Appalaches : 3 visites 2. Emploi-Québec–Abitibi-Témiscamingue : 1 visite 3. Emploi-Québec–Estrie : 1 visite 4. Emploi-Québec–Montréal : 2 visites 5. Emploi-Québec–Centre-du-Québec : 3 visites 6. <i>Conseil canadien des fabricants de bois</i> : 2 visites <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>Le partenariat entre le Comité sectoriel et les directions régionales du réseau d'Emploi-Québec participe à la réalisation d'actions concertées en vue d'accroître la compétitivité des entreprises et la compétence de la main-d'œuvre de l'industrie. Il serait toutefois hasardeux de présenter des effets mesurables de ces échanges, faute d'indicateurs de performance à la disposition des comités sectoriels.</p> |
| Effectuer des rencontres avec les agents d'aide d'Emploi-Québec afin de mieux faire connaître les outils de promotion des carrières, de qualification professionnelle et de reconnaissance des compétences conçus par le Comité sectoriel. | X | | X | <p>Le Comité sectoriel a effectué 12 visites dans cinq directions régionales d'Emploi-Québec afin de diffuser l'information sur le marché du travail, de promouvoir les outils et les services du CSMO, en plus d'établir des collaborations. Nous avons eu des rencontres avec le <i>Conseil canadien des fabricants de bois</i>.</p> |

REDDITION DE COMPTES

2010-2011

| Objectifs visés, activités ou projets | Réalisé | | | Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur |
|--|---------|---|---|--|
| | O | N | C | |
| <p>Développer une connaissance des métiers auprès des bureaux régionaux d'Emploi-Québec afin de promouvoir les normes professionnelles et la reconnaissance des compétences des travailleurs en emploi.</p> <p>Organiser cinq rencontres avec les directions régionales d'Emploi-Québec : Saguenay-Lac-Saint-Jean, Estrie, Montréal, Laurentides et Montérégie.</p> | | | | <p>Atteinte de l'objectif : 5 / 5</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Emploi-Québec-Chaudière-Appalaches : 3 visites 2. Emploi-Québec-Abitibi-Témiscamingue : 1 visite 3. Emploi-Québec-Estrie : 1 visite 4. Emploi-Québec-Montréal : 2 visites 5. Emploi-Québec-Centre-du-Québec : 3 visites 6. <i>Conseil canadien des fabricants de bois</i> : 2 visites <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>Le partenariat entre le Comité sectoriel et les directions régionales du réseau d'Emploi-Québec participe à la réalisation d'actions concertées en vue d'accroître la compétitivité des entreprises et la compétence de la main-d'œuvre de l'industrie. Il serait toutefois hasardeux de présenter des effets mesurables de ces échanges, faute d'indicateurs de performance à la disposition des comités sectoriels</p> |
| <p>Promouvoir nos trois secteurs d'activité, leurs emplois ainsi que la formation ou le développement professionnel requis pour intégrer la structure industrielle du secteur.</p> | X | | X | <p>Malgré le ralentissement des activités dans l'industrie et de la demande de main-d'œuvre, la promotion s'est poursuivie sur le site d'exploration et d'orientation de carrière <i>Clicemplois.net</i>, à l'aide de ses outils, de son réseau de diffusion interne et externe. Le besoin d'information des chercheurs d'emploi, des travailleurs, des jeunes, des agents d'Emploi-Québec et du MELS demeure important une décennie après le lancement de la première plateforme Web du Comité sectoriel.</p> <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>Il serait hasardeux de présenter des effets mesurables des retombées promotionnelles des outils ci-dessous, faute d'indicateurs de performance à la disposition des comités sectoriels.</p> |

REDDITION DE COMPTES

2010-2011

| Objectifs visés, activités ou projets | Réalisé | | | Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur |
|---|---------|---|---|--|
| | O | N | C | |
| Site Clicemplois.net (promotion) | X | | X | Le site Web Clicemplois.net , le portail d'exploration et d'orientation de carrières. Fréquentation : quelque 100 000 visiteurs et 1,7 million de clics , en dépit de la déprime de l'emploi dans l'industrie Clips vidéo : 100 Rayonnement des clips vidéo sur Youtube : 50 000 clics Répertoire des employeurs potentiels : 800 |
| Site Clicemplois.net (mise à jour des contenus, mise à niveau technique et améliorations) | X | | X | Ouverture de comptes <i>Facebook</i> et <i>Twitter</i> (mis en opération en 2011-2012) Mise à jour de 800 fiches d'entreprise de l'industrie dans le répertoire des employeurs Mise à jour des contenus dans les sections Mise à jour et à niveau des liens URL |
| Bulletin InfoClicemplois.net | X | | X | Tournage de deux clips vidéo sur les carrières d'avenir dans l'industrie (montage et diffusion prévus à l'automne 2011) Une diffusion à quelque 2500 représentants d'employeurs et de travailleurs, économistes régionaux d'Emploi-Québec, comités sectoriels, agents d'information du réseau d'Emploi-Québec et MELS. |
| Bulletin d'information Info Main-d'œuvre (version numérique du document papier) Projet de l'approche-orientante : Faire connaître et rendre plus attrayantes les possibilités de carrière qu'offre le secteur avec la collaboration de l'AQISEP. Il s'agit d'intégrer dans les pratiques d'enseignement les contenus et les outils conçus sur le site du CSMO (www.clicemplois.net) et d'élaborer des formules permettant la tenue d'activités de type « étudiant d'un jour » dans quatre centres de formation professionnelle et de lancer des activités de stages d'orientation avec les entreprises. | | | | Une diffusion du bulletin d'information Info Main-d'œuvre visant quelque 2000 représentants d'employeurs et de travailleurs de l'industrie, employés des comités sectoriels, économistes régionaux d'Emploi-Québec et membres du conseil d'administration du Comité sectoriel. Le partenariat est établi avec l'AQISEP. Mais nous devons préciser avec le MELS les orientations au sujet de <i>l'approche orientante</i> avant de poursuivre les travaux. Le Comité sectoriel a créé des liens avec des conseillers d'orientation à Lévis. Il a également fait une présentation dans trois ateliers sur le marché du travail à l'occasion d'une réunion regroupant les commissions scolaires de la région de Chaudière-Appalaches. |

REDDITION DE COMPTES

2010-2011

| Objectifs visés, activités ou projets | Réalisé | | | Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur |
|---|---------|---|---|--|
| | O | N | C | |
| <p>Outiller 125 conseillers d'orientation ou conseillers en information scolaire et professionnelle avec le matériel conçu par le CSMO.</p> <p>Réaliser quatre activités de stage d'orientation.</p> <p>Fiche promotionnelle <i>Clique sur ta carrière</i> et du livre sur les carrières (Clicemplois.net)</p> | | | | <p>Outre l'arrimage opérationnel à faire avec le MELS à propos de la mise en œuvre de <i>l'approche orientante</i>, la conjoncture de l'emploi n'était pas très favorable non plus à la tenue d'une telle activité.</p> <p>Quantité distribuée : 350 exemplaires</p> |
| <p>Déterminer les besoins RH et définir des pistes d'action.</p> | X | | X | <p><i>Le diagnostic des besoins de main-d'œuvre et de formation 2009-2010</i>, terminé à l'hiver 2010 et mené auprès de 1600 entreprises de l'industrie (677 questionnaires remplis par les entreprises comptant quelque 19 000 emplois), a permis de baliser des pistes d'action.</p> <p>De plus, les résultats de la <i>Conférence exploratoire 2011</i>, le taux de satisfaction des participants, les retombées des travaux du Comité sectoriel depuis trois ans et la demande d'accompagnement serviront à élaborer le Plan d'action triennal 2011-2014.</p> <p>Résultats : nombre de personnes : 95 participants (70 représentants d'employeurs et de travailleurs provenant de 31 entreprises), 25 partenaires (Emploi-Québec, CPMT, EQMBO, Créneau Accord)</p> <p>Taux de satisfaction : 98 %</p> <p>Diffusion de matériel : PAMT, formation des compagnons, matériel de formation des six normes professionnelles, logiciel SolutionsRH.net.</p> <p>Retombées : Une entreprise participante sur deux (15), qui n'a jamais ou peu fait de travaux avec le Comité sectoriel, a manifesté de l'intérêt à ce qu'on y fasse des interventions structurantes, sans parler des autres organisations (8) où des travaux vont se poursuivre.</p> |

REDDITION DE COMPTES

2010-2011

| Objectifs visés, activités ou projets | Réalisé | | | Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur |
|--|---------|---|---|--|
| | O | N | C | |
| <p>Une connaissance de l'évolution du marché du travail constitue un élément clé dans la définition de l'offre de service du Comité sectoriel aux employeurs et travailleurs du secteur.</p> <p>Ainsi, nous comptons refaire une mise à jour des besoins du marché du travail auprès de 500 intervenants qui ont une influence sur la situation de l'emploi et des besoins de perfectionnement des travailleurs du secteur. Plus spécifiquement, il s'agit de joindre des intervenants présents dans les structures d'Emploi-Québec, du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et le réseau des commissions scolaires.</p> <p>Chaudière-Appalaches, Mauricie, Centre-du-Québec, Estrie, Montérégie, Laurentides, Lanaudière et Montréal.</p> | X | | X | <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>Cet exercice aidera le Comité sectoriel à baliser ses actions au cours des trois prochaines années en fonction des besoins socioéconomiques de l'industrie. Cela permettra de préciser l'offre de service du CSMO et la demande du réseau d'Emploi-Québec.</p> <p>À l'été 2011, la synthèse des résultats des deux consultations fera l'objet d'une diffusion spéciale dans le bulletin d'information Info Main-d'œuvre, de même que dans les bulletins d'information électroniques InfoClicemplois et InfoSolutionsRH.</p> <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>Il serait hasardeux de présenter des effets mesurables des retombées promotionnelles des outils ci-dessous, faute d'indicateurs de performance à la disposition des comités sectoriels.</p> |

REDDITION DE COMPTES

2010-2011

| Objectifs visés, activités ou projets | Réalisé | | | Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur |
|---|---------|---|---|---|
| | O | N | C | |
| <p>Collaborer à la révision des programmes de formation du MELS et des projets de développement avec les commissions scolaires.</p> <p>Accompagner ce ministère dans la réalisation d'une analyse des contenus de cours et réaliser des actions visant la mise en valeur des programmes de formation présents dans notre secteur, l'adaptation de l'enseignement à la réalité de la production sérielle et la réalisation d'expériences dédiées au décloisonnement de la formation professionnelle et technique.</p> <p>Chaudière-Appalaches, Mauricie, Centre-du-Québec, Estrie, Montérégie, Laurentides, Lanaudière et Montréal.</p> | X | | X | <p>Le Comité sectoriel a transmis au MELS les coordonnées de 108 entreprises ciblées afin de réaliser une <i>Étude sur les besoins de main-d'œuvre liés à l'ébénisterie et à la deuxième transformation du bois</i> en vue de faire une mise à jour de certains programmes de formation qui seront retenus comme prioritaires. Pas moins de 65 manufacturiers ont répondu au questionnaire du groupe de travail du ministère. Il y a eu 165 entrevues portant sur différentes fonctions de travail. Le rapport produit par le MELS est disponible depuis avril 2011.</p> <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>Le fait de disposer d'une meilleure adéquation entre les compétences recherchées sur le marché du travail et celles qui sont enseignées dans le réseau du MELS constitue un levier de développement économique. Notons qu'il resterait à amorcer des travaux afin de préciser les besoins dans le secteur du meuble rembourré.</p> <p>Il serait toutefois hasardeux de présenter des effets mesurables précis des retombées de cette collaboration sur les entreprises et la main-d'œuvre, faute d'indicateurs de performance à la disposition des comités sectoriels.</p> |



PLAN D'ACTION ANNUEL 2011-2012

PROBLÉMATIQUE DU SECTEUR

Les industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine continuent d'être confrontées aux contraintes évoquées au cours des dernières années. La concurrence asiatique est féroce sur tous les marchés de l'Amérique du Nord. Les fluctuations du dollar canadien face à la devise américaine nuit de plus en plus aux exportations des produits québécois. En plus, le principal marché de nos manufacturiers (aux États-Unis) demeure fragile et la reprise économique s'avère plus difficile à démarrer. Ainsi, pour les industries challengées par la concurrence asiatique, elles doivent accroître leur productivité et devenir plus innovante pour reconquérir leurs parts de marché. Toutefois, sur le marché canadien, les dépenses en rénovation demeurent à un très bon niveau, la construction de maisons neuves ralentie sur une pente douce, le marché de la revente de maisons donne de bonnes performances.

Le défi du secteur est de retrouver son niveau de rentabilité qui devra nécessairement passé par une augmentation des ventes selon un scénario de production de produits de masse personnalisé, d'utiliser les nouvelles technologies pour commercialiser ses produits et développer des relations très étroites avec ses clients pour en accroître la fidélisation de son réseau de distribution.

En conformité avec la Politique d'intervention sectorielle et du modèle de reddition de comptes adopté par la Commission le 25 mars 2010, voici les priorités que le Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine entend réaliser dans le cadre des cinq orientations suivantes :

Activités prévues dans le cadre des cinq orientations :

Orientation 1 : Assurer la représentativité du secteur

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine comprend trois catégories de membres :

a) Membres ayant droit de vote, ci-après désignés administrateurs actifs

L'Association des fabricants de meubles du Québec, l'Association des industries de produits de vitrerie et de fenestration du Québec et l'Association des fabricants et détaillants de l'industrie de la cuisine du Québec désignent quatre administrateurs pour les représenter.

La Centrale des syndicats démocratiques (CSD), le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP-FTQ), la Fédération des travailleurs et des travailleuses du papier et de la forêt-CSN et le Syndicat des métallos-FTQ sont représentés par quatre administrateurs désignés.

b) Membre d'office n'ayant pas droit de vote

La Commission des partenaires du marché du travail, Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, est représenté par un membre.

c) Membres affiliés

Ministères ou organismes publics désignés. Le directeur général et coordonnateur du Comité sectoriel.

PLAN D'ACTION ANNUEL

2011-2012

Représentativité du secteur : associations membres et régions

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre est représenté par des associations patronales et syndicales qui ont une portée provinciale. Près de 80 % du *membership* évolue dans les domaines de la production des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine.

L'autre caractéristique importante du Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) tient au fait que les membres ou organismes fondateurs siègent toujours au conseil d'administration. Cette stabilité garantit un meilleur suivi des activités de l'organisme auprès des représentants de l'industrie. Elle aide à mieux saisir les enjeux du développement socioéconomique dans les trois champs d'activité.

Conseil d'administration

Coprésident syndical

Renaud Gagné
Syndicat des Métallos-FTQ

Secrétaire

Marc La Rue
CSD

Représentants des travailleurs

Yves Guérette
FNFTU-FTQ local 299
Sylvain Parent
Fédération des travailleurs et des
travailleuses du papier et de la forêt-CSN

Représentant de la Commission des partenaires du marché du travail

David Poncelet
Direction du développement des
compétences et de l'intervention
sectorielle

Coprésident patronal

Jean-François Michaud
Association des fabricants de meubles
du Québec (AFMQ)

Trésorière

Virginie Cloutier
Association des fabricants et détaillants
de l'industrie de la cuisine du Québec
(AFDICQ)

Représentants des employeurs

Raymond Thériault
Association des fabricants de meubles
du Québec (AFMQ)
Gilbert Lemay
Association des industries de produits de
vitrerie et de fenestration du Québec
(AIPVFQ)

PLAN D'ACTION ANNUEL

2011-2012

Au cours de la prochaine année, le directeur général et coordonnateur participera aux trois congrès des associations patronales et fera connaître au cours de ces événements les orientations et réalisations du Comité sectoriel. Également, à la demande des représentants des travailleurs, le directeur général et coordonnateur participera aux événements auxquels il sera invité.

Orientation 2 : Développer le partenariat et la concertation entre les partenaires au sein des structures du comité sectoriel de main-d'œuvre.

Les statuts et règlements du Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine décrètent le consensus comme mode de fonctionnement dans ses fondements mêmes. Ce modèle prévoit des modalités stipulant qu'un plan d'action ou un projet doit faire l'objet d'une concertation entre les partenaires. Dans la mise en œuvre des activités de l'organisme, nous trouvons généralement dans les comités de pilotage des partenaires patronaux et syndicaux qui définissent et approuvent les initiatives sur une base consensuelle. Pour le plan d'action 2011-2012, le défi que se donne le Comité sectoriel est d'accroître ce mode fonctionnement au sein même des entreprises dans lesquelles il participe.

Orientation 3¹ : Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre

Le CSMO a depuis quatre ans visité quelques centaines d'entreprises pour signer 1724 ententes en collaboration avec les agents d'Emploi-Québec, sans parler des travaux de reconnaissance des compétences des travailleurs. Le CSMO a produit deux capsules vidéo promotionnelles portant sur les avantages et les retombées des PAMT grâce à la participation des représentants des travailleurs et des employeurs, tout comme celle d'une agente de la direction régionale d'Emploi-Québec du Centre-du-Québec.

L'élaboration des six normes professionnelles, et du matériel de formation associé, avait préalablement participé de cet esprit de collégialité depuis une décennie. C'était aussi le cas dans l'organisation récente des sessions de formation des compagnons en 2009-2010.

Dans toutes ses actions, le Comité sectoriel de main-d'œuvre a apporté en 2009-10 un soutien direct inégalé aux manufacturiers. On parle de 317 visites au cours de la dernière année financière. Du côté de l'implantation du *Programme d'apprentissage en milieu de travail* (130 visites dans 89 entreprises), de la formation des compagnons (155 participants formés) et de la reconnaissance des compétences des travailleurs en emploi (18) et sans travail (2). Une vingtaine de fabricants ont également bénéficié de notre expertise lors de nos visites (123) dans la définition des profils de compétence des postes, la détermination des besoins de perfectionnement, l'implantation d'un comité de formation et la gestion des compétences.

¹Correspondant au mandat 1 du Guide opérationnel de l'intervention sectorielle à l'intention des comités sectoriels de main-d'œuvre

PLAN D'ACTION ANNUEL

2011-2012

Lors d'un autre sondage mené par le CSMO entre les mois d'août et de décembre 2009. L'implantation des programmes d'apprentissage en milieu de travail améliore notablement la performance générale des entreprises, tout comme la productivité des travailleurs, la compétence de formateur des compagnons et la rétention de la main-d'œuvre, note le rapport sur « les effets du PAMT ». Six entreprises consultées sur dix souhaitent participer à la reconnaissance des compétences des effectifs en emploi. Cette proportion s'élève à 70 % chez les travailleurs sans emploi.

Les interventions sur le terrain qu'a réalisées le Comité sectoriel de main-d'œuvre pendant l'exercice financier 2009-2010 – et celles des quatre dernières années – sont justifiées par les constats de l'enquête et les commentaires recueillis dans le milieu. Il ressort clairement que les entreprises ont besoin d'accompagnement. Elles souhaitent plus d'aide financière et d'expertise pour accroître la polyvalence des employés par le biais de la formation. Elles veulent reconnaître la contribution des travailleurs et leur savoir-faire, structurer la formation continue et la gestion des ressources humaines. Il y a une volonté manifeste de miser sur l'enrichissement des compétences du capital humain comme levier stratégique.

Parlant d'impacts mesurables, la progression s'est poursuivie au chapitre de la signature des ententes du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) visant les métiers peintre-finiisseur, rembourreur, ébéniste, assembleur de portes et fenêtres, opérateur de machines industrielles et couturier de meubles. En 2009-2010, en collaboration avec le réseau d'Emploi-Québec, le CSMO a mis en œuvre 545 programmes d'apprentissage dans les trois industries, comparativement à 464, 375 et 340 lors des trois exercices financiers antérieurs. Une vingtaine de travailleurs, dont deux sans emploi, ont bénéficié de la reconnaissance de leurs compétences.

Pour favoriser l'implantation des PAMT, la reconnaissance et le développement des compétences des travailleurs, le Comité sectoriel de main-d'œuvre a organisé une quinzaine de groupes réunissant 155 participants de 44 entreprises évoluant dans nos trois secteurs d'activité. Ces cohortes ont pris part à des ateliers de formation des compagnons dans six régions du Québec : Chaudière-Appalaches (5), Centre-du-Québec (3), Mauricie (2), Estrie (3), Lanaudière (1) et Nord-du-Québec (1).

Soulignons que la prestation fructueuse des services aux individus et aux entreprises exige une collaboration convergente des ressources des partenaires sur l'ensemble du territoire québécois. Sans négliger l'importance des échanges avec les agents d'Emploi-Québec et les représentants des directions régionales, le Comité sectoriel de main-d'œuvre a testé un modèle d'intervention sectorielle auprès du bureau des SAE du CLE de Drummondville. Cette expérimentation touchait l'implantation des programmes d'apprentissage en milieu de travail, la reconnaissance des compétences des travailleurs et la structuration des activités de formation continue.

Voici quelques réalisations et quelques données :

- Déjeuner d'information organisé au CLE de Drummond en collaboration avec le CSMO et le Créneau ACCORD Bois du Centre-du-Québec pour faire connaître les deux nouveaux PAMT (opérateurs de machines industrielles et couturiers de meuble)
- Signature de 39 PAMT dans le secteur à la fin mars 2010.
- Sur 20 entreprises de la MRC de Drummond (avec 5 employés et plus), 15 entreprises utilisent activement la mesure PAMT
- 3 groupes formés pour participer à la session de formation visant la bonification des compétences des compagnons (projet pilote du CSMO)
- Sur les 15 entreprises utilisant le PAMT, 14 ont participé à la formation des compagnons

PLAN D'ACTION ANNUEL

2011-2012

Projets à venir pour le Comité sectoriel pour 2011-2012:

- Continuer à valoriser le PAMT comme outil de développement des compétences des travailleurs dans le secteur
- Mise sur pied de comités de formation regroupant des dirigeants d'entreprises afin d'échanger sur les besoins
- Réaliser des projets de reconnaissance des compétences dans les entreprises du secteur
- Poursuivre l'implantation de Solutions RH comme outil pour supporter la gestion des compétences en entreprise
- Développer davantage de partenariat avec les CLE en vue de reproduire le modèle d'intervention développé avec le CLE de Drummondville

3.1 Activités reliées au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO) :

Tableau 3.1.1 :

Activités reliées aux stratégies du Cadre visant une entente par Emploi-Québec

| Description des activités de promotion PAR MÉTIER | Région | Nombre d'entre- prises visées | Nombre d'ententes prévues | |
|--|------------------------------|--|------------------------------|-------|
| | | | PAMT | RCMO* |
| 1 : Métier : Compagnon | | | | |
| Faire connaître et encourager l'utilisation de la norme professionnelle Compagnon auprès de 155 entreprises. | 01 – Bas St-Laurent : | 8 | 8 | |
| | 02 – Saguenay-Lac-St-Jean : | 2 | 2 | |
| | 03 – Capitale Nationale : | 10 | 10 | |
| | 04 – Mauricie : | 15 | 15 | |
| | 05 – Estrie : | 15 | 20 | |
| | 06 – Montréal : | 20 | 25 | |
| | 07 – Outaouais : | 4 | 4 | |
| | 08 – Abitibi-Témiscamingue : | 2 | 15 | |
| | 09 – Côte-Nord : | 2 | 2 | |
| | 10 – Nord-du-Québec : | 2 | 2 | |
| | 11 – Gaspésie IDM : | 2 | 2 | |
| | 12 – Chaudière-Appalaches : | 20 | 40 | |
| | 13 – Laval : | 10 | 10 | |
| | 14 – Lanaudière : | 10 | 10 | |
| | 15 – Laurentides : | 12 | 12 | |
| | 16 – Montérégie : | 15 | 20 | |
| | 17 – Centre-du-Québec : | 10 | 10 | |
| | Total : | 159 | 207 | |
| Activités d'implantation : Réaliser la signature de 207 ententes avec Emploi-Québec visant la qualification des compagnons en milieu de travail. Réaliser 10 séminaires d'une durée de deux ou trois jours afin de permettre à 100 compagnons de pouvoir transférer leurs compétences en milieu de travail. | | | | |
| Le financement pour ces activités est-il déjà obtenu ou fera-t-il l'objet d'une demande? Pour la promotion : Oui | | | | |
| ACTIVITÉS prévues et NATURE des collaborations souhaitées des régions: Initier la signature d'ententes visant à terme l'obtention d'une certification des compagnons et promouvoir une formation de deux jours sur le compagnonnage | | | | |

* RCMO : Reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre

PLAN D'ACTION ANNUEL

2011-2012

| Description des activités de promotion PAR MÉTIER | Région | Nombre d'entre- prises visées | Nombre d'ententes prévues | |
|---|------------------------------|--|------------------------------|-------|
| | | | PAMT | RCMO* |
| 2 : Métier : Opérateur de machines industrielles | | | | |
| <p>Faire connaître et encourager l'utilisation de cette norme professionnelle auprès de 191 entreprises. Activités d'implantation :</p> <p>Réaliser la signature de 219 ententes avec Emploi-Québec pour qualifier des opérateurs de machines industrielles aux exigences de cette norme.</p> <p>Le financement pour ces activités est-il déjà obtenu ou fera-t-il l'objet d'une demande?</p> <p>Nous devons recevoir une autre subvention du FDRCMO afin de poursuivre la promotion.</p> <p>ACTIVITÉS prévues et NATURE des collaborations souhaitées des régions:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Valoriser le PAMT comme outil de développement des compétences des travailleurs dans le secteur ● Mise sur pied d'un comité de formation regroupant des dirigeants d'entreprises afin d'échanger sur les besoins ● Réaliser des projets de reconnaissance des compétences dans les entreprises ● Faire expérimenter l'outil Solution RH comme outil pour supporter la gestion des compétences en entreprise auprès des conseiller(es) du service aux entreprises ou agents(es) PAMT | 01 – Bas St-Laurent : | 10 | 2 | |
| | 02 – Saguenay-Lac-St-Jean : | 10 | 2 | |
| | 03 – Capitale Nationale : | 10 | 2 | |
| | 04 – Mauricie : | 20 | 12 | |
| | 05 – Estrie : | 15 | 10 | |
| | 06 – Montréal : | 30 | 10 | |
| | 07 – Outaouais : | 5 | 2 | |
| | 08 – Abitibi-Témiscamingue : | 5 | 2 | |
| | 09 – Côte-Nord : | 2 | 0 | |
| | 10 – Nord-du-Québec : | 2 | 0 | |
| | 11 – Gaspésie IDM : | 2 | 0 | |
| | 12 – Chaudière-Appalaches : | 30 | 15 | |
| | 13 – Laval : | 5 | 2 | |
| | 14 – Lanaudière : | 5 | 2 | |
| | 15 – Laurentides : | 5 | 2 | |
| | 16 – Montérégie : | 20 | 10 | |
| | 17 – Centre-du-Québec : | 15 | 10 | |
| Total : | | 191 | 83 | |

* RCMO : Reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre

PLAN D'ACTION ANNUEL

2011-2012

| Description des activités de promotion PAR MÉTIER | Région | Nombre d'entre- prises visées | Nombre d'ententes prévues | |
|---|------------------------------|--|------------------------------|-----------|
| | | | PAMT | RCMO* |
| 3 : Métier : Peintre finisseur | | | | |
| <p>Faire connaître et encourager l'utilisation de cette norme professionnelle auprès de 108 entreprises.</p> <p>Activités d'implantation :</p> <p>Réaliser la signature de 180 ententes avec Emploi-Québec pour qualifier des peintres finisseur aux exigences de cette norme.</p> <p>Le financement pour ces activités est-il déjà obtenu ou fera-t-il l'objet d'une demande?</p> <p>Nous devons recevoir une autre subvention du FDRCMO afin de poursuivre la promotion.</p> <p>ACTIVITÉS prévues et NATURE des collaborations souhaitées des régions:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Valoriser le PAMT comme outil de développement des compétences des travailleurs dans le secteur ● Mise sur pied d'un comité de formation regroupant des dirigeants d'entreprises afin d'échanger sur les besoins ● Réaliser des projets de reconnaissance des compétences dans les entreprises ● Faire expérimenter l'outil Solution RH comme outil pour supporter la gestion des compétences en entreprise auprès des conseiller(es) du service aux entreprises ou agents(es) PAMT | 01 – Bas St-Laurent : | 2 | 5 | 2 |
| | 02 – Saguenay-Lac-St-Jean : | 5 | 5 | 1 |
| | 03 – Capitale Nationale : | 6 | 12 | 4 |
| | 04 – Mauricie : | 12 | 25 | 10 |
| | 05 – Estrie : | 12 | 30 | 10 |
| | 06 – Montréal : | 14 | 14 | 4 |
| | 07 – Outaouais : | 2 | 2 | 1 |
| | 08 – Abitibi-Témiscamingue : | 2 | 2 | 1 |
| | 09 – Côte-Nord : | 1 | 1 | 0 |
| | 10 – Nord-du-Québec : | 1 | 1 | 0 |
| | 11 – Gaspésie IDM : | 1 | 1 | 0 |
| | 12 – Chaudière-Appalaches : | 16 | 25 | 10 |
| | 13 – Laval : | 4 | 8 | 2 |
| | 14 – Lanaudière : | 5 | 12 | 2 |
| | 15 – Laurentides : | 5 | 5 | 1 |
| | 16 – Montérégie : | 12 | 20 | 5 |
| | 17 – Centre-du-Québec : | 8 | 12 | 10 |
| | Total : | 108 | 180 | 58 |

* RCMO : Reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre

PLAN D'ACTION ANNUEL

2011-2012

| Description des activités de promotion PAR MÉTIER | Région | Nombre d'entre- prises visées | Nombre d'ententes prévues | |
|---|------------------------------|--|------------------------------|-----------|
| | | | PAMT | RCMO* |
| 4 : Métier : Ébéniste | | | | |
| <p>Faire connaître et encourager l'utilisation de cette norme professionnelle auprès de 116 entreprises.</p> <p>Activités d'implantation :</p> <p>Réaliser la signature de 317 ententes avec Emploi-Québec pour qualifier des ébénistes aux exigences de cette norme.</p> <p>Nous devons recevoir une autre subvention du FDRCMO afin de poursuivre la promotion.</p> <p>ACTIVITÉS prévues et NATURE des collaborations souhaitées des régions:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Valoriser le PAMT comme outil de développement des compétences des travailleurs dans le secteur ● Mise sur pied d'un comité de formation regroupant des dirigeants d'entreprises afin d'échanger sur les besoins ● Réaliser des projets de reconnaissance des compétences dans les entreprises ● Faire expérimenter l'outil Solution RH comme outil pour supporter la gestion des compétences en entreprise auprès des conseiller(es) du service aux entreprises ou agents(es) PAMT | 01 – Bas St-Laurent : | 5 | 10 | 4 |
| | 02 – Saguenay-Lac-St-Jean : | 5 | 10 | 1 |
| | 03 – Capitale Nationale : | 6 | 10 | 2 |
| | 04 – Mauricie : | 12 | 35 | 10 |
| | 05 – Estrie : | 12 | 35 | 10 |
| | 06 – Montréal : | 14 | 40 | 10 |
| | 07 – Outaouais : | 2 | 8 | 2 |
| | 08 – Abitibi-Témiscamingue : | 6 | 12 | 1 |
| | 09 – Côte-Nord : | 1 | 1 | 0 |
| | 10 – Nord-du-Québec : | 1 | 2 | 0 |
| | 11 – Gaspésie IDM : | 2 | 4 | 0 |
| | 12 – Chaudière-Appalaches : | 16 | 50 | 10 |
| | 13 – Laval : | 4 | 10 | 2 |
| | 14 – Lanaudière : | 5 | 15 | 2 |
| | 15 – Laurentides : | 5 | 15 | 2 |
| | 16 – Montérégie : | 12 | 35 | 10 |
| | 17 – Centre-du-Québec : | 8 | 25 | 10 |
| Total : | | 116 | 317 | 76 |

* RCMO : Reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre

PLAN D'ACTION ANNUEL

2011-2012

| Description des activités de promotion PAR MÉTIER | Région | Nombre d'entre- prises visées | Nombre d'ententes prévues | |
|--|------------------------------|--|------------------------------|-----------|
| | | | PAMT | RCMO* |
| 5 : Métier : Assembleur de portes et fenêtres | | | | |
| <p>Faire connaître et encourager l'utilisation de cette norme professionnelle auprès de 53 entreprises.</p> <p>Activités d'implantation :</p> <p>Réaliser la signature de 129 ententes avec Emploi-Québec pour qualifier des assembleurs de portes et fenêtres aux exigences de cette norme.</p> <p>Nous devons recevoir une autre subvention du FDRCMO afin de poursuivre la promotion.</p> <p>ACTIVITÉS prévues et NATURE des collaborations souhaitées des régions:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Valoriser le PAMT comme outil de développement des compétences des travailleurs dans le secteur ● Mise sur pied d'un comité de formation regroupant des dirigeants d'entreprises afin d'échanger sur les besoins ● Réaliser des projets de reconnaissance des compétences dans les entreprises ● Faire expérimenter l'outil Solution RH comme outil pour supporter la gestion des compétences en entreprise auprès des conseiller(es) du service aux entreprises ou agents(es) PAMT | 01 – Bas St-Laurent : | 3 | 10 | 5 |
| | 02 – Saguenay-Lac-St-Jean : | 4 | 10 | 2 |
| | 03 – Capitale Nationale : | 4 | 10 | 10 |
| | 04 – Mauricie : | 3 | 8 | 4 |
| | 05 – Estrie : | 2 | 8 | 2 |
| | 06 – Montréal : | 5 | 10 | 10 |
| | 07 – Outaouais : | 2 | 4 | 4 |
| | 08 – Abitibi-Témiscamingue : | 2 | 8 | 8 |
| | 09 – Côte-Nord : | 0 | 0 | 0 |
| | 10 – Nord-du-Québec : | 1 | 1 | 1 |
| | 11 – Gaspésie IDM : | 0 | 0 | 0 |
| | 12 – Chaudière-Appalaches : | 15 | 25 | 25 |
| | 13 – Laval : | 2 | 5 | 1 |
| | 14 – Lanaudière : | 2 | 5 | 1 |
| | 15 – Laurentides : | 2 | 5 | 1 |
| | 16 – Montérégie : | 4 | 10 | 5 |
| | 17 – Centre-du-Québec : | 3 | 10 | 2 |
| Total : | | 53 | 129 | 81 |

* RCMO : Reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre

PLAN D'ACTION ANNUEL

2011-2012

| Description des activités de promotion PAR MÉTIER | Région | Nombre d'entre- prises visées | Nombre d'ententes prévues | |
|---|------------------------------|--|------------------------------|----------|
| | | | PAMT | RCMO* |
| 6 : Métier : Couturier de meubles | | | | |
| <p>Faire connaître et encourager l'utilisation de cette norme professionnelle auprès de 20 entreprises.</p> <p>Activités d'implantation :</p> <p>Réaliser la signature de 20 ententes avec Emploi-Québec pour qualifier des couturiers de meubles aux exigences de cette norme.</p> <p>Nous devons recevoir une autre subvention du FDRCMO afin de poursuivre la promotion.</p> <p>ACTIVITÉS prévues et NATURE des collaborations souhaitées des régions:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Valoriser le PAMT comme outil de développement des compétences des travailleurs dans le secteur ● Mise sur pied d'un comité de formation regroupant des dirigeants d'entreprises afin d'échanger sur les besoins ● Réaliser des projets de reconnaissance des compétences dans les entreprises ● Faire expérimenter l'outil Solution RH comme outil pour supporter la gestion des compétences en entreprise auprès des conseiller(es) du service aux entreprises ou agents(es) PAMT | 01 – Bas St-Laurent : | 0 | | 0 |
| | 02 – Saguenay-Lac-St-Jean : | 0 | | 0 |
| | 03 – Capitale Nationale : | 1 | 1 | 1 |
| | 04 – Mauricie : | 2 | 3 | 1 |
| | 05 – Estrie : | 2 | 3 | 0 |
| | 06 – Montréal : | 5 | 5 | 2 |
| | 07 – Outaouais : | 0 | | |
| | 08 – Abitibi-Témiscamingue : | 0 | | |
| | 09 – Côte-Nord : | 0 | | |
| | 10 – Nord-du-Québec : | 0 | | |
| | 11 – Gaspésie IDM : | 0 | | |
| | 12 – Chaudière-Appalaches : | 4 | 4 | 2 |
| | 13 – Laval : | 2 | 2 | 0 |
| | 14 – Lanaudière : | 2 | 2 | 0 |
| | 15 – Laurentides : | 1 | 1 | 0 |
| | 16 – Montérégie : | 3 | 3 | 2 |
| | 17 – Centre-du-Québec : | 2 | 2 | 1 |
| Total : | | 20 | 20 | 9 |

* RCMO : Reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre

PLAN D'ACTION ANNUEL

2011-2012

| Description des activités de promotion PAR MÉTIER | Région | Nombre d'entre- prises visées | Nombre d'ententes prévues | |
|---|------------------------------|--|------------------------------|----------|
| | | | PAMT | RCMO* |
| 7 : Métier : Rembourseur | | | | |
| <p>Faire connaître et encourager l'utilisation de cette norme professionnelle auprès de 20 entreprises.</p> <p>Activités d'implantation :</p> <p>Réaliser la signature de 20 ententes avec Emploi-Québec pour qualifier des opérateurs de machines industrielles aux exigences de cette norme</p> <p>Nous devons recevoir une autre subvention du FDRCMO afin de poursuivre la promotion.</p> <p>ACTIVITÉS prévues et NATURE des collaborations souhaitées des régions:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Valoriser le PAMT comme outil de développement des compétences des travailleurs dans le secteur ● Mise sur pied d'un comité de formation regroupant des dirigeants d'entreprises afin d'échanger sur les besoins ● Réaliser des projets de reconnaissance des compétences dans les entreprises ● Faire expérimenter l'outil Solution RH comme outil pour supporter la gestion des compétences en entreprise auprès des conseiller(es) du service aux entreprises ou agents(es) PAMT | 01 – Bas St-Laurent : | 0 | | 0 |
| | 02 – Saguenay-Lac-St-Jean : | 0 | | 0 |
| | 03 – Capitale Nationale : | 1 | 1 | 0 |
| | 04 – Mauricie : | 2 | 3 | 2 |
| | 05 – Estrie : | 2 | 3 | 1 |
| | 06 – Montréal : | 5 | 5 | 2 |
| | 07 – Outaouais : | 0 | | 0 |
| | 08 – Abitibi-Témiscamingue : | 0 | | 0 |
| | 09 – Côte-Nord : | 0 | | 0 |
| | 10 – Nord-du-Québec : | 0 | | 0 |
| | 11 – Gaspésie IDM : | 0 | | 0 |
| | 12 – Chaudière-Appalaches : | 4 | 4 | 2 |
| | 13 – Laval : | 2 | 2 | 0 |
| | 14 – Lanaudière : | 2 | 2 | 0 |
| | 15 – Laurentides : | 1 | 1 | 0 |
| | 16 – Montérégie : | 3 | 3 | 1 |
| | 17 – Centre-du-Québec : | 2 | 2 | 1 |
| Total : | | 20 | 20 | 9 |

* RCMO : Reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre

PLAN D'ACTION ANNUEL

2011-2012

3.2 Activités de développement des compétences et de formation de la main-d'œuvre qui ne s'inscrivent pas dans le *Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO)* :

| Description du type d'activités et nom du programme | Indicateurs ² | Résultats visés | N° de régions concernées ³ | Nature de la collaboration souhaitée |
|--|--------------------------|--|---------------------------------------|---|
| <p>Formation des compagnons</p> <p>Comme la formation en milieu de travail constitue le moyen privilégié pour qualifier la main-d'œuvre en emploi, le formateur en milieu de travail doit posséder les habiletés nécessaires pour transmettre ses compétences, effectuer le suivi des apprentissages et évaluer les habiletés développées.</p> <p>Qualifier 250 compagnons à exercer leur rôle de formateur en milieu de travail</p> | 25 sessions | Introduire 250 formateurs internes à la norme compagnon | 01-04-05-06-08-12-15-16-17 | <p>Aide dans le recrutement des participants</p> <p>Demande FRDCMO : à venir</p> |
| <p>En réponse à la transformation de l'environnement d'affaires :</p> <p>Soutenir la mise en œuvre d'activités de formation qui pourraient accroître le développement des connaissances de base, des compétences professionnelles et des compétences organisationnelles. Celles-ci seront nécessaires pour bâtir des entreprises de classe mondiale capables de maintenir l'employabilité des travailleurs de l'industrie.</p> | | <p>Accroître l'adéquation du développement stratégique des entreprises et proposer des initiatives de formation pour corriger des situations que l'on veut améliorer. C'est en augmentant la productivité et la compétitivité que les entreprises peuvent devancer leurs concurrents. Pour être en bonne position d'y parvenir, les représentants des employeurs et des travailleurs doivent connaître le potentiel de chacun des employés et trouver des moyens de les motiver et de les mobiliser.</p> <p>Accompagner 20 entreprises dans leurs démarches de formation continue.</p> | 01-04-05-06-08-12-15-16-17 | <p>Projet financé par le FRDCMO jusqu'à l'automne 2011, il sera nécessaire de refaire une demande de financement</p> |

²Par ex. : Nb de programmes ou nb d'outils élaborés ou nb d'entreprises visées ou nb de gestionnaires ou nb de sessions, etc.

³Indiquer le numéro de la ou les régions concernées. Si plusieurs régions sont visées, en prioriser entre 5 et 10 max.

PLAN D'ACTION ANNUEL

2011-2012

| Description du type d'activités et nom du programme | Indicateurs ² | Résultats visés | N° de régions concernées ³ | Nature de la collaboration souhaitée |
|--|--|---|---|--|
| Réaliser des activités auprès des gestionnaires de premier niveau (contremaître) en vue d'accroître leurs compétences dans le développement et la gestion du capital humain de leur organisation. | Développer un projet visant à qualifier des superviseurs à agir comme agent de changement par le développement des compétences | Implanter une norme professionnelle de superviseur développée avec la collaboration du Conseil canadien des fabricants de bois en y intégrant un volet d'accompagnement en milieu de travail. | 01-02-03-04-05-06-07-08-09-10-11-12-13-14-15-16-17 | Collaborer avec les régions à la réalisation de projets pilotes en vue d'accroître les capacités des superviseurs à gérer les compétences et les connaissances des employés sous leur responsabilité. DDCIS : 15 000 \$ |

Orientation 4⁴ : Contribuer au renforcement et à l'amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines dans les entreprises.

| Description du type d'activités et nom du programme | Indicateurs ⁵ | Résultats visés | N° de régions concernées ⁶ | Nature de la collaboration souhaitée |
|---|--|---|---|---|
| Promouvoir et appuyer l'implantation des comités de formation paritaire afin de faciliter le développement d'une culture de formation en entreprise et encourager l'introduction des profils de compétence élaborés par le Comité sectoriel. | Mettre en œuvre 20 comités paritaires de formation dans les entreprises du secteur en collaboration avec le réseau | Voir à ce que les bureaux régionaux d'Emploi-Québec priorisent la mise en œuvre d'activités visant à structurer cette démarche dans les entreprises du secteur. Le CSMO demeure une ressource disponible pour participer à la réalisation de ces projets avec les régions d'Emploi Québec. | 01-02-03-04-05-06-07-08-09-10-11-12-13-14-15-16-17 | Identifier des entreprises susceptibles de recevoir une aide à l'implantation d'un comité de formation paritaire et agir en collaboration avec le CSMO en vue de l'implantation. Projet financé par le FRDCMO jusqu'à l'automne 2011, il sera nécessaire de refaire une demande de financement |

²Par ex. : Nb de programmes ou nb d'outils élaborés ou nb d'entreprises visées ou nb de gestionnaires ou nb de sessions, etc.

³Indiquer le numéro de la ou les régions concernées. Si plusieurs régions sont visées, en prioriser entre 5 et 10 max.

⁴Correspondant au mandat 2 du Guide opérationnel de l'intervention sectorielle à l'intention des comités sectoriels de main-d'œuvre

⁵Par ex. nb de guides ou nb d'outils ou nb d'entreprises visées ou nb d'outils ou nb d'analyses ou nb de projets, etc.

⁶Indiquer le numéro de la ou les régions concernées. Si plusieurs régions sont visées, en prioriser entre 5 et 10 max

PLAN D'ACTION ANNUEL

2011-2012

| Description du type d'activités et nom du programme | Indicateurs ⁵ | Résultats visés | N° de régions concernées ⁶ | Nature de la collaboration souhaitée |
|---|---|---|---|--|
| Aider les entreprises du secteur à faire le passage d'une gestion administrative de leurs ressources humaines à une gestion du capital humain. | Introduire en collaboration avec les régions dans 20 entreprises le logiciel Solutionsrh.net | Un partenariat pourrait être mis en œuvre entre les services aux entreprises d'Emploi Québec et les travaux réalisés par le CSMO en vue de faire évoluer la gestion des ressources humaines des entreprises du secteur. | 01-02-03-04-05-06-07-08-09-10-11-12-13-14-15-16-17 | Réaliser des projets pilotes en vue d'implanter ce logiciel dans les entreprises du secteur pour se doter d'un moyen accessible sur internet pour suivre les activités de formation continue ou les PAMT mis en œuvre par Emploi Québec ou par le CSMO. Projet financé par le FRDCMO jusqu'à l'automne 2011, il sera nécessaire de refaire une demande de financement |

Orientation 5⁷ :
Contribuer à l'enrichissement de la connaissance du marché du travail par la collecte et la diffusion de l'information stratégique sur les secteurs afin de mieux anticiper les demandes des secteurs et de prévoir leur évolution.

| Description du type d'activités et nom du programme | Indicateurs ⁸ | Résultats visés | N° de régions concernées ⁹ | Nature de la collaboration souhaitée |
|--|--|---|---------------------------------------|--|
| Partager une connaissance sur le marché du travail dans chaque région à l'égard de notre industrie, à la lumière des résultats du diagnostic des besoins de main-d'œuvre 2009-10. | Nous avons contacté 1660 entreprises et 677 entreprises ont complété notre questionnaire | Avec les directions de planification des régions identifiées, partager les informations que nous produisons à partir du diagnostic sectoriel 2009-2010, ceci afin d'orienter des priorités régionales aux besoins du secteur. | 04-05-06-12-13-16 | Réaliser six rencontres avec les directions régionales d'Emploi-Québec. |

⁴Correspondant au mandat 2 du Guide opérationnel de l'intervention sectorielle à l'intention des comités sectoriels de main-d'œuvre

⁵Par ex. nb de guides ou nb d'outils ou nb d'entreprises visées ou nb d'outils ou nb d'analyses ou nb de projets, etc.

⁶Indiquer le numéro de la ou les régions concernées. Si plusieurs régions sont visées, en prioriser entre 5 et 10 max

⁷Correspondant aux mandats 3, 4 et 5 du Guide opérationnel de l'intervention sectorielle à l'intention des comités sectoriels de main-d'œuvre

⁸Par ex. : nb d'études réalisées, nb diagnostics réalisés et date de réalisation, nb d'enquêtes réalisées, nb de répertoires réalisés, nb d'outils réalisés, nb d'activités, etc.

⁹Indiquer le numéro de la ou les régions concernées. Si plusieurs régions sont visées, en prioriser entre 5 et 10 max

PLAN D'ACTION ANNUELLE

2011-2012

| Description du type d'activités et nom du programme | Indicateurs ⁸ | Résultats visés | N° de régions concernées ⁹ | Nature de la collaboration souhaitée |
|---|--|--|---|--------------------------------------|
| <p>Promouvoir nos trois secteurs d'activité, leurs emplois ainsi que la formation ou le développement professionnel requis pour intégrer la structure industrielle du secteur.</p> <p>Poursuivre la diffusion d'information sur les besoins en main-d'œuvre et les besoins de perfectionnement à 5 100 intervenants présents dans les milieux scolaire, de l'emploi et de l'intégration au marché du travail par le biais d'un bulletin électronique « Infoclicemplois ».</p> | Nous avons contacté 1660 entreprises et 677 entreprises ont complété notre questionnaire | Avec les changements organisationnels en cours, on constate que les réseaux de l'emploi et de l'éducation connaissent très peu les perspectives de carrière qu'offre notre industrie. Rejoindre les jeunes du réseau scolaire et les personnes en recherche d'emploi en promouvant les carrières par le biais de deux bulletins infoclicemplois.net . | 01-02-03-04-05-06-07-08-09-10-11-12-13-14-15-16-17 | DDCIS 10 000 \$ |
| Faire connaître et rendre plus attrayantes les possibilités de carrière qu'offre le secteur. Il s'agit d'intégrer dans les pratiques d'enseignement les contenus et les outils conçus sur le site du CSMO (www.clicemplois.net) et d'élaborer des formules permettant la tenue d'activités de type « étudiant d'un jour » dans quatre centres de formation professionnelle et de lancer des activités de stages d'orientation avec les entreprises. | Outiller 125 conseillers d'orientation ou conseillers en information scolaire et professionnelle avec le matériel conçu par le CSMO | Réaliser la tenue de quatre activités de stage d'orientation. | 01-02-03-04-05-06-07-08-09-10-11-12-13-14-15-16-17 | DDCIS 15 000 \$ |
| Tenir les employeurs et les travailleurs informés des activités du Comité | Production de trois bulletins d'information qui seront distribués aux quelque 2400 entreprises du secteur. | | 01-02-03-04-05-06-07-08-09-10-11-12-13-14-15-16-17 | DDCIS 15 000 \$ |
| Développement des sites WEB. Les sites WEB du Comité doivent constamment évoluer pour intégrer de nouveaux outils et offrir aux visiteurs une information constamment mise à jour. | Production de trois bulletins d'information qui seront distribués aux quelque 2400 entreprises du secteur. | Un accent sera mis sur le développement de fonctionnalités qui aideront les usagers à utiliser le site de Clicemplois.net, le logiciel SolutionsRH avec facilité et d'introduire de nouveaux guides de formation. | 01-02-03-04-05-06-07-08-09-10-11-12-13-14-15-16-17 | DDCIS 20 000 \$ |

⁷Correspondant aux mandats 3, 4 et 5 du Guide opérationnel de l'intervention sectorielle à l'intention des comités sectoriels de main-d'œuvre

⁸Par ex. : nb d'études réalisées, nb diagnostics réalisés et date de réalisation, nb d'enquêtes réalisées, nb de répertoires réalisés, nb d'outils réalisés, nb d'activités, etc.

⁹Indiquer le numéro de la ou les régions concernées. Si plusieurs régions sont visées, en prioriser entre 5 et 10 max

PLAN D'ACTION ANNUEL

2011-2012

| Description du type d'activités et nom du programme | Indicateurs ⁸ | Résultats visés | N° de régions concernées ⁹ | Nature de la collaboration souhaitée |
|---|---|---|--|--|
| <p>Promouvoir nos trois secteurs d'activité, leurs emplois ainsi que la formation ou le développement professionnel requis pour intégrer la structure industrielle du secteur.</p> <p>Poursuivre la diffusion d'information sur les besoins en main-d'œuvre et les besoins de perfectionnement à 5 100 intervenants présents dans les milieux scolaire, de l'emploi et de l'intégration au marché du travail par le biais d'un bulletin électronique « Infoclicemplois ».</p> | <p>Nous avons contacté 1660 entreprises et 677 entreprises ont complété notre questionnaire</p> | <p>Avec les changements organisationnels en cours, on constate que les réseaux de l'emploi et de l'éducation connaissent très peu les perspectives de carrière qu'offre notre industrie.</p> <p>Rejoindre les jeunes du réseau scolaire et les personnes en recherche d'emploi en promouvant les carrières par le biais de deux bulletins infoclicemplois.net.</p> | <p>01-02-03-04-05-06-07-08-09-10-11-12-13-14-15-16-17</p> | <p>DDCIS 10 000 \$</p> |
| <p>Faire connaître et rendre plus attrayantes les possibilités de carrière qu'offre le secteur. Il s'agit d'intégrer dans les pratiques d'enseignement les contenus et les outils conçus sur le site du CSMO (www.clicemplois.net) et d'élaborer des formules permettant la tenue d'activités de type « étudiant d'un jour » dans quatre centres de formation professionnelle et de lancer des activités de stages d'orientation avec les entreprises.</p> | <p>Outiller 125 conseillers d'orientation ou conseillers en information scolaire et professionnelle avec le matériel conçu par le CSMO</p> | <p>Réaliser la tenue de quatre activités de stage d'orientation.</p> | <p>01-02-03-04-05-06-07-08-09-10-11-12-13-14-15-16-17</p> | <p>DDCIS 15 000 \$</p> |
| <p>Tenir les employeurs et les travailleurs informés des activités du Comité</p> | <p>Production de trois bulletins d'information qui seront distribués aux quelque 2400 entreprises du secteur.</p> | | <p>01-02-03-04-05-06-07-08-09-10-11-12-13-14-15-16-17</p> | <p>DDCIS 15 000 \$</p> |

⁷Correspondant aux mandats 3, 4 et 5 du Guide opérationnel de l'intervention sectorielle à l'intention des comités sectoriels de main-d'œuvre

⁸Par ex. : nb d'études réalisées, nb diagnostics réalisés et date de réalisation, nb d'enquêtes réalisées, nb de répertoires réalisés, nb d'outils réalisés, nb d'activités, etc.

⁹Indiquer le numéro de la ou les régions concernées. Si plusieurs régions sont visées, en prioriser entre 5 et 10 max



**PLAN D'ACTION
TRIENNAL
2011-2014**

PLAN D'ACTION TRIENNAL

2011-2014

Fruit d'une consultation effectuée auprès de 677 entreprises lors d'un sondage auprès des partenaires du secteur, qui embauchaient 19 319 employés, d'une conférence exploratoire qui regroupait 70 représentants d'employeurs et de travailleurs provenant de 31 entreprises des trois secteurs, qui avaient à leur emploi 7 000 employés dans une industrie qui en compte environ 50 000, et d'une volonté des membres du Conseil d'administration d'étendre la couverture sectorielle, l'élaboration de ce plan d'action triennal correspond à mettre en œuvre des actions autour de quatre axes d'intervention :

- **Développer le partenariat et la concertation entre les partenaires au sein des structures du comité sectoriel**
- **Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre**
- **Contribuer au renforcement et à l'amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines dans les entreprises**
- **Contribuer à l'enrichissement de la connaissance du marché du travail par la collecte et la diffusion de l'information sur le secteur**

Depuis la dernière Conférence exploratoire réalisée en 2007 et le dernier sondage produit en 2005-2006, la majorité des entreprises présentes à la journée « Brassage d'idées » le 24 mars 2011 nous ont confirmé avoir fait un bout de chemin sur le plan de la gestion des ressources humaines pour faire face à la force du dollar canadien, à la récession américaine et à la concurrence asiatique. Mais elles nous confirment également qu'elles ont encore besoin d'aide et veulent en faire plus.

Ces dernières années, les manufacturiers ont surtout tablé sur le « lean manufacturing », soit la production à valeur ajoutée, l'amélioration continue, la personnalisation des produits, l'approche client. Pour être en mesure d'intégrer ces changements, plusieurs ont misé sur une meilleure gestion du capital humain.

Un bon nombre de fabricants ont fait des progrès en matière de recrutement, d'intégration des employés, de fidélisation et de formation continue. Mais ils cherchent des pistes de solutions, des outils, des ressources d'accompagnement externes et de l'aide financière.

Comme le secteur est principalement composé de PME manufacturières, ces dernières disposent de peu de ressources pour développer des outils et des façons de faire qui maximiseraient leur gestion du capital humain. En ce sens, les partenaires de l'industrie souhaitent que l'apport du Comité sectoriel contribue au renforcement et à l'amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines dans les entreprises du secteur, ainsi qu'au développement, à la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et à l'enrichissement de la connaissance du marché du travail par une diffusion de l'information sur le secteur. En raison du vieillissement de la population et de la main-d'œuvre disponible en région, les participants à la Conférence exploratoire ont fait valoir l'importance de mettre en place des mesures permettant d'accroître leur visibilité pour recruter du personnel et faciliter le transfert intergénérationnel des compétences.

PLAN D'ACTION TRIENNAL

2011-2014

| Orientation 1 | | Développer le partenariat et la concertation entre les partenaires au sein des structures du Comité sectoriel | |
|---|---|--|-------------------------------|
| Objectifs | Action | Cible de résultats | Indicateurs de mesures |
| Élargir la couverture sectorielle du Comité par l'intégration de l'industrie de la transformation du verre, qui constitue une activité complémentaire à la fabrication des portes et fenêtres. | Développer une connaissance du marché du travail propre à cette industrie. | Réaliser une étude pour définir les fonctions de travail et la dynamique de l'emploi dans cette industrie. | Étude produite |
| | Définir une stratégie d'appui au développement de la qualification de la main-d'œuvre dans l'industrie de la transformation du verre. | Établir un plan d'action propre aux besoins observés. | Réaliser un plan d'action. |

| Orientation 2 | | Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre | |
|---|--|---|---|
| Objectifs | Action | Cible de résultats | Indicateurs de mesures |
| La transmission des compétences étant majoritairement réalisée par des experts de métier lors des mouvements de personnel, il devient impératif de former et de reconnaître ces experts dans leur rôle de formateur interne. | Soutenir des activités de formation de compagnons afin d'accroître le nombre d'experts de métier qui se qualifieront à la norme compagnon. | Former les formateurs internes à la norme compagnon. | Nombre de formateurs internes formés et analyse des retombées de cette formation dans les entreprises |
| | Accompagner les formateurs internes pour qu'ils se qualifient à la norme compagnon. | Reconnaître les formateurs internes à la norme compagnon. | Nombre de formateurs certifiés |
| Faciliter la gestion du capital humain dans les entreprises du secteur par une plus grande formalisation des pratiques de transfert de compétences lors des mouvements de personnel. | Promouvoir l'utilisation des normes professionnelles et le Programme d'apprentissage en milieu de travail. | Faire connaître et introduire les normes professionnelles, les guides d'apprentissage, faire connaître le PAMT et diriger les entreprises vers Emploi-Québec. | Le nombre d'entreprises qui utilisent les normes professionnelles et les guides d'apprentissage De plus, il faudrait évaluer les interventions du CSMO sur les effets structurants de cette intervention qui va au delà du nombre d'ententes signées dans le cadre du PAMT |

PLAN D'ACTION TRIENNAL

2011-2014

| Objectifs | Action | Cible de résultats | Indicateurs de mesures |
|--|---|---|---|
| Augmenter la mobilité et l'employabilité des travailleurs et travailleuses du secteur, proposer des activités de reconnaissance des compétences en relation avec les normes professionnelles élaborées par le Comité sectoriel. | <p>Soutenir le développement et la reconnaissance des compétences des personnes en emploi et sans emploi.</p> <p>Organiser des remises de certificats ou d'attestation de reconnaissance des compétences en relation avec les normes professionnelles élaborées par le Comité sectoriel</p> | <p>Établir annuellement une cible de résultats.</p> <p>Établir annuellement une cible de résultats.</p> | <p>Nombre de personnes dont les compétences ont été certifiées</p> <p>Nombre d'événements tenus et nombre de participants</p> |
| Promouvoir et appuyer une démarche de concertation afin de faciliter la reconnaissance des compétences et faciliter le développement d'une culture de formation partagée par les représentants de l'entreprise. | Instaurer des comités paritaires de formation afin d'entreprendre des activités de gestion du capital humain. | Établir annuellement une cible de résultats. | Nombre de comités soutenus et nombre de projets réalisés |

| Orientation 3 | | Contribuer au renforcement et à l'amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines dans les entreprises | |
|--|---|---|---|
| Objectifs | Action | Cible de résultats | Indicateurs de mesures |
| Aider les entreprises dans la gestion du capital humain en introduisant le logiciel Solutionsrh.net pour faire en sorte qu'au moment du recrutement, de l'intégration ou du développement des compétences, les entreprises puissent disposer de moyens pour définir des stratégies de qualification de la main-d'œuvre. | Soutenir les PME du secteur par la mise en place d'activités de parrainage en matière de gestion des compétences en offrant à ces entreprises l'expertise d'une ressource pour établir dans un mode de concertation les compétences par poste de travail, réaliser l'évaluation des compétences des travailleurs, définir un tableau sur la mobilité professionnelle et réaliser un plan de développement de la qualification de la main-d'œuvre. | Nombre d'entreprises à cibler annuellement | <p>Nombre d'entreprises parrainées et inscrites à Solutionsrh.net</p> <p>Niveau de développement du projet dans chacune des entreprises</p> |
| Augmenter la proportion des entreprises assujetties à la loi qui déclarent investir l'équivalent de 1 % de leur masse salariale dans la formation | Aider les entreprises à obtenir et à tirer profit des dispositions relatives au certificat des initiatives de formation. | Nombre d'entreprises à cibler annuellement | Nombre d'entreprises ayant obtenu leur certification |

PLAN D'ACTION TRIENNAL

2011-2014

| Objectifs | Action | Cible de résultats | Indicateurs de mesures |
|---|--|--|--|
| Contribuer à l'instauration d'un réflexe compétence dans les entreprises du secteur en référant et en offrant aux mutuelles de formation territoriales la possibilité d'utiliser les outils conçus par le Comité sectoriel pour gérer le capital humain. | Établir des partenariats avec les mutuelles de formation territoriales afin que les entreprises du secteur puissent bénéficier de services dans lesquels sont introduits : <ul style="list-style-type: none"> • les normes professionnelles • les guides d'apprentissage • le logiciel Solutionsrh.net Aider ces mutuelles à joindre les entreprises de notre secteur pour qu'elles obtiennent des services mutualisés. | Nombre de partenariats avec les mutuelles territoriales | Nombre d'entreprises et de travailleurs ayant bénéficié de ces partenariats |
| Contribuer au développement d'entreprises de classe mondiale par une participation de tous les acteurs qui gravitent autour des PME du secteur. | Collaborer à la mise en œuvre de projets sur une base régionale qui contribueront au développement du capital humain par une participation d'Emploi-Québec, des centres de formation et des Créneaux Accord du MDEIE. | Nombre de partenariats avec les partenaires territoriaux | Nombre d'entreprises et de travailleurs ayant bénéficié de ces partenariats Identification des activités et des effets sur la main-d'œuvre |
| Promouvoir l'utilisation du profil de compétence contremaître afin de qualifier les gestionnaires de premier niveau à leur principale fonction, qui consiste à diriger une équipe en se concentrant sur le côté humain des opérations. | Introduire dans le développement des compétences des contremaîtres un profil de compétence qui servira de guide à l'intégration des savoirs. | Nombre d'entreprises à cibler annuellement | Nombre d'entreprises et de travailleurs ayant bénéficié d'une assistance du Comité sectoriel Nombre d'entreprises référées pour des projets de formation des superviseurs |

| Orientation 4 | | Contribuer à l'enrichissement de la connaissance du marché du travail par la collecte et la diffusion de l'information sur le secteur | |
|--|---|--|---|
| Objectifs | Action | Cible de résultats | Indicateurs de mesures |
| Promouvoir les métiers et carrières qui offrent de bonnes perspectives dans le secteur. | Produire des bulletins <i>Infoclicemplois</i> afin de rejoindre les conseillers en orientation, les conseillers en main-d'œuvre, les conseillers en information scolaire et les intervenants en employabilité. Entretien et maintenir www.clicemplois.net pour intégrer de nouveaux outils et offrir aux visiteurs une information constamment mise à jour. | Nombre de publications à réaliser Outils conçus et mises à jour effectuées | Nombre de personnes rejointes et nombre de publications diffusées Statistiques de fréquentation du site Nombre de nouvelles vidéos Ajouts de contenu |

PLAN D'ACTION TRIENNAL

2011-2014

| Objectifs | Action | Cible de résultats | Indicateurs de mesures |
|--|---|--|--|
| Tenir les employeurs et les travailleurs informés des activités du Comité sectoriel. | <p>Produire des bulletins Info Main-d'œuvre, InfoSolutionsrh.net afin de rejoindre les employeurs et travailleurs du secteur sur les travaux réalisés au Comité sectoriel</p> <p>Entretien et maintenir www.solutionsrh.net pour intégrer de nouveaux outils et offrir aux visiteurs une information constamment mise à jour</p> | <p>Nombre de publications à réaliser</p> <p>Outils à introduire et mises à jour effectuées</p> | <p>Nombre de personnes rejointes et nombre de publications diffusées</p> <p>Nombre de nouvelles entreprises inscrites aux services offerts</p> <p>Statistiques de fréquentation du site</p> <p>Nombre de nouvelles vidéos</p> <p>Ajouts de contenu</p> |
| Collaborer à la révision des programmes du MELS en vue de parvenir à une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi. | Donner suite aux deux études portant sur les besoins en main-d'œuvre liés à l'ébénisterie, à la deuxième transformation du bois et au rembourrage. | Programmes à mettre à jour | Nombre de programmes mis à jour |
| Partager une connaissance du marché du travail dans chacune des régions. | Organiser des rencontres avec le personnel d'Emploi-Québec afin de mieux faire connaître les enjeux et perspectives du secteur et d'orienter des priorités régionales sur les besoins de l'industrie. | Rencontres à faire | <p>Nombre de rencontres et de régions</p> <p>Nombre de projets région/secteur</p> |



RAPPORT DU VÉRIFICATEUR

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

ÉTATS FINANCIERS

AU 31 MARS 2011

| | |
|---------------------------------------|---------|
| Rapport de l'auditeur indépendant | 2 |
| États financiers | |
| Bilan | 3 |
| Évolution des actifs nets | 4 |
| Résultats | 5 |
| Flux de trésorerie | 6 |
| Notes afférentes aux états financiers | 7 à 11 |
| Annexe aux états financiers 2010-2011 | 12 à 15 |

RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

Aux membres du conseil d'administration du **Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine**

J'ai effectué l'audit des états financiers ci-joints du **Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine**, qui comprennent le bilan au 31 mars 2011, l'état des résultats, de l'évolution des actifs nets et des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi qu'un résumé des principales méthodes et d'autres informations explicatives.

Responsabilité de la direction pour les états financiers

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle de ces états financiers conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Responsabilité de l'auditeur

Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur les états financiers, sur la base de mon audit. J'ai effectué mon audit selon les normes d'audit généralement reconnues du Canada. Ces normes requièrent que je me conforme aux règles de déontologie et que je planifie et réalise l'audit de façon à obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers ne comportent pas d'anomalies significatives.

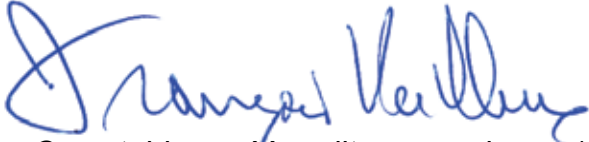
Un audit implique la mise en œuvre de procédures en vue de recueillir des éléments probants concernant les montants et les informations fournis dans les états financiers. Le choix des procédures relève du jugement de l'auditeur, et notamment de son évaluation des risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs. Dans l'évaluation de ces risques, l'auditeur prend en considération le contrôle interne de l'entité portant sur la préparation et la présentation fidèle des états financiers, afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de l'entité. Un audit comporte également l'appréciation du caractère approprié des méthodes comptables retenues et du caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que l'appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

J'estime que les éléments probants que j'ai obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder mon opinion d'audit.

Opinion

À mon avis, les états financiers donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière du **Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine** au 31 mars 2011, ainsi que des résultats de ses activités et de ses flux de trésorerie clos à cette date, conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada.

Montréal
Le 20 juin 2011


Comptable agréé auditeur permis no. 18075

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

BILAN

Au 31 mars

| | 2011 | 2010 |
|--|-----------------------|-----------------------|
| ACTIF | | |
| Actif à court terme | | |
| Encaisse | 11 427 | 10 422 |
| Placements temporaires | - | 20 294 |
| Subventions à recevoir (note 4) | 204 422 | 251 262 |
| Taxes à recevoir | 20 342 | 16 308 |
| Frais payés d'avance (note 5) | 6 029 | 8 508 |
| | <u>242 220</u> | <u>306 794</u> |
| Immobilisations corporelles (note 6) | <u>28 470</u> | <u>25 152</u> |
| | <u>270 690</u> | <u>331 946</u> |
| PASSIF | | |
| Passif à court terme | | |
| Créditeurs (note 7) | 141 502 | 150 038 |
| Réserve budgétaire DDCIS | 21 757 | 19 407 |
| Subventions reportées (note 8) | 11 119 | 70 229 |
| | <u>174 378</u> | <u>239 674</u> |
| Subventions reportées afférentes aux immobilisations (note 9) | 24 947 | 20 775 |
| ACTIFS NETS | | |
| Investis en immobilisations | 3 523 | 4 377 |
| Affectation d'origine interne (note 3) | 66 751 | 66 272 |
| Non affectés | 1 091 | 848 |
| | <u>71 365</u> | <u>71 497</u> |
| | <u>270 690</u> | <u>331 946</u> |

Voir les notes afférentes aux états financiers

Au nom du conseil



Administrateur



Administrateur

**COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES INDUSTRIES DES PORTES
ET FENÊTRES, DU MEUBLE ET DES ARMOIRES DE CUISINE
ÉVOLUTION DES ACTIFS NETS
Pour l'exercice terminé le 31 mars**

| | 2011 | | | |
|--|--------------------------------|--|--------------|---------------|
| | Investis en immobilisations | Affectation d'origine interne note 3 | Non affectés | Total |
| Actifs nets au début | 4 377 | 66 272 | 848 | 71 497 |
| Insuffisance des produits sur les charges | (854) | 479 | 243 | (132) |
| Actifs nets à la fin | 3 523 | 66 751 | 1 091 | 71 365 |

| | 2010 | | | |
|--|--------------------------------|--|--------------|---------------|
| | Investis en immobilisations | Affectation d'origine interne note 3 | Non affectés | Total |
| Actifs nets au début | 5 433 | 65 964 | 768 | 72 165 |
| Insuffisance des produits sur les charges | (1 056) | 308 | 80 | (668) |
| Actifs nets à la fin | 4 377 | 66 272 | 848 | 71 497 |

Voir les notes afférentes aux états financiers

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

Pour l'exercice terminé le 31 mars

| | 2011 | 2010 |
|--|---------------------|---------------------|
| PRODUITS | | |
| Subventions (note 8) | 895 076 | 785 215 |
| Contributions des partenaires (note 10) | 506 200 | 271 800 |
| Revenus d'intérêts | 722 | 388 |
| | <u>1 401 998</u> | <u>1 057 403</u> |
| CHARGES | | |
| Collaboration des partenaires (note 10) | 506 200 | 271 800 |
| Honoraires de consultants | 393 965 | 345 293 |
| Salaires et charges sociales | 187 258 | 169 817 |
| Déplacements | 70 638 | 56 196 |
| Frais de conférences et salons | 41 719 | 20 663 |
| Frais de réunions | 38 815 | 14 761 |
| Imprimerie et graphisme | 36 374 | 41 674 |
| Loyer | 34 569 | 33 946 |
| Travaux à forfait | 32 735 | 40 101 |
| Téléphone et communications | 18 232 | 22 765 |
| Honoraires professionnels | 9 771 | 9 854 |
| Amortissement | 6 771 | 7 374 |
| Frais de courrier | 4 580 | 4 528 |
| Frais de bureau | 4 111 | 1 714 |
| Taxes et permis | 3 259 | 2 378 |
| Publicité et promotion | 3 081 | 3 028 |
| Entretien et réparations | 2 756 | 3 959 |
| Électricité | 2 247 | 3 090 |
| Assurances | 2 236 | 2 251 |
| Frais bancaires | 1 651 | 1 440 |
| Frais de formation | 771 | 170 |
| Représentation | 268 | 240 |
| Documentation | 123 | 1 029 |
| | <u>1 402 130</u> | <u>1 058 071</u> |
| INSUFFISANCE DES PRODUITS SUR LES CHARGES | <u><u>(132)</u></u> | <u><u>(668)</u></u> |

Voir les notes afférentes aux états financiers

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

Pour l'exercice terminé le 31 mars

| | 2011 | 2010 |
|--|-----------------|----------------|
| ACTIVITÉS D'EXPLOITATION | | |
| Insuffisance des produits sur les charges | (132) | (668) |
| Poste ne touchant pas les liquidités | | |
| Amortissement | 6 771 | 7 374 |
| Amortissement des subventions reportées - immobilisations | (5 917) | (6 318) |
| Variation nette des éléments hors caisse du fonds de roulement | | |
| Taxes à recevoir | (4 034) | 5 836 |
| Frais payés d'avance | 2 479 | (728) |
| Comptes fournisseurs et frais courus | (8 536) | 17 111 |
| | (9 369) | 22 607 |
| ACTIVITÉS DE FINANCEMENT | | |
| Subventions à recevoir | 46 840 | (54 774) |
| Réserve budgétaire DDCIS | 2 350 | 19 407 |
| Subventions reportées | (59 110) | 37 432 |
| Subventions reportées - immobilisations | 10 089 | 7 314 |
| | 169 | 9 379 |
| ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT | | |
| Acquisitions d'immobilisations | (10 089) | (7 314) |
| | (10 089) | (7 314) |
| AUGMENTATION (DIMINUTION) DE LA TRÉSORERIE ET DES ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE | (19 289) | 24 672 |
| TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE AU DÉBUT | 30 716 | 6 044 |
| TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE À LA FIN | 11 427 | 30 716 |
| Composition: | | |
| Encaisse | 11 427 | 10 422 |
| Placements temporaires | - | 20 294 |
| | 11 427 | 30 716 |

Voir les notes afférentes aux états financiers

**COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES INDUSTRIES DES PORTES
ET FENÊTRES, DU MEUBLE ET DES ARMOIRES DE CUISINE**
NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS
AU 31 MARS 2011

1) STATUTS CONSTITUTIFS ET NATURE DES ACTIVITÉS

Le comité est constitué selon la partie III de la loi sur les compagnies du Québec. Le comité est exempté d'impôts. Son objectif est le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi dans les secteurs des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine.

2) PRINCIPALES CONVENTIONS COMPTABLES

CONSTATATION DES APPORTS

Le comité applique la méthode du report pour comptabiliser les apports. Les apports affectés sont constatés à titre de produits de l'exercice au cours duquel les charges connexes sont engagées. Les apports non affectés sont constatés à titre de produits lorsqu'ils sont reçus ou à recevoir si le montant à recevoir peut faire l'objet d'une estimation raisonnable et que sa réception est raisonnablement assurée.

IMMOBILISATIONS CORPORELLES

Les immobilisations acquises sont comptabilisées au coût. Les immobilisations sont amorties selon la méthode de l'amortissement dégressif sur leur durée de vie utile estimative, soit à des taux de 20% pour le mobilier et équipement et de 30% pour le matériel informatique.

PLACEMENTS TEMPORAIRES

Les placements sont comptabilisés au coût.

INSTRUMENTS FINANCIERS

La valeur comptable de ces instruments financiers est comparable à sa juste valeur en raison de leur échéance prochaine.

Encaisse, placements temporaires, débiteurs, taxes à recevoir, frais payés d'avance, comptes fournisseurs, frais courus et subventions reportées.

TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE

La politique de l'organisme consiste à présenter dans la trésorerie et les équivalents de trésorerie les soldes bancaires et les dépôts à terme.

**COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES INDUSTRIES DES PORTES
ET FENÊTRES, DU MEUBLE ET DES ARMOIRES DE CUISINE**
NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS
AU 31 MARS 2011

3) AFFECTATION D'ORIGINE INTERNE

Le conseil d'administration du comité a affecté un fonds de réserve de 66 751\$, en vue de projets futurs. Cette somme provenait des surplus accumulés avant que le comité ne soit constitué en société selon la partie III de la loi sur les compagnies du Québec. Cette réserve a été augmentée au cours de l'exercice des revenus d'intérêts de 479\$ (308\$ en 2010) reliés à cette réserve. L'organisme ne peut utiliser à d'autres fins ces montants grevés d'affectation d'origine interne sans le consentement préalable du conseil d'administration.

4) SUBVENTIONS À RECEVOIR

| | <u>2011</u> | <u>2010</u> |
|---|----------------|----------------|
| | \$ | \$ |
| CPMT - DDCIS | 64 196 | 65 810 |
| Pacte pour l'emploi | 1 540 | 7 139 |
| Reconnaissance des compétences | - | 10 500 |
| Diagnostic | - | 37 500 |
| Planification Stratégique | 10 000 | - |
| Étude diagnostic MELS | - | 3 750 |
| CPMT - FDRCMO - Promotion | - | 72 311 |
| CPMT - FDRCMO - Compagnon | 94 286 | - |
| CPMT - FDRCMO - Implantation solutions R.H. | 34 400 | 54 252 |
| | 204 422 | 251 262 |

5) FRAIS PAYÉS D'AVANCE

| | <u>2011</u> | <u>2010</u> |
|---------------|--------------|--------------|
| | \$ | \$ |
| Loyer | 2 654 | 2 654 |
| Taxe de l'eau | 1 767 | 1 703 |
| Assurances | 1 058 | 1 041 |
| CSST | - | 1 290 |
| Autres | 550 | 1 820 |
| | 6 029 | 8 508 |

**COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES INDUSTRIES DES PORTES
ET FENÊTRES, DU MEUBLE ET DES ARMOIRES DE CUISINE**
NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS
AU 31 MARS 2011

6) IMMOBILISATIONS CORPORELLES

| | 2011 | | 2010 | |
|------------------------|----------------|-------------------------|---------------|-------------------------|
| | Coût | Amortissement cumulé | Coût | Amortissement cumulé |
| | \$ | \$ | \$ | \$ |
| Mobilier et équipement | 48 503 | 35 871 | 48 503 | 32 334 |
| Matériel informatique | 61 261 | 45 423 | 51 172 | 42 189 |
| | 109 764 | 81 294 | 99 675 | 74 523 |
| Amortissement cumulé | 81 294 | | 74 523 | |
| Valeur nette | 28 470 | | 25 152 | |

7) CRÉDITEURS

| | 2011 | 2010 |
|----------------------------|----------------|----------------|
| | \$ | \$ |
| Comptes à payer | 95 297 | 88 275 |
| Frais courus | 4 000 | 31 655 |
| Prime de séparation courus | 24 263 | 20 192 |
| Vacances à payer | 10 549 | 9 916 |
| Salaires courus | 7 393 | - |
| | 141 502 | 150 038 |

**COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES INDUSTRIES DES PORTES
ET FENÊTRES, DU MEUBLE ET DES ARMOIRES DE CUISINE**
NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS
AU 31 MARS 2011

8) SUBVENTIONS

| | <u>2011</u> | <u>2010</u> |
|---|----------------|----------------|
| | \$ | \$ |
| CPMT | | |
| Direction générale adjointe de l'intervention sectorielle | 397 650 | 380 593 |
| Diagnostic | - | 37 500 |
| Reconnaissance des compétences | - | 17 323 |
| Étude diagnostique MELS | - | 15 000 |
| Planification stratégique 2011-2014 | 25 000 | - |
| Pacte pour l'emploi | 13 625 | 6 387 |
| FDRCMO | | |
| Opérateurs de machines industrielles | 15 168 | 38 701 |
| Coordonateur de formation | 21 000 | - |
| Couturier du meuble | 12 000 | - |
| Formation de compagnons | 143 502 | 94 107 |
| Promotion PAMT | 67 045 | 72 490 |
| Implantation solutions R.H. I | - | 24 790 |
| Implantation solutions R.H. II | 145 148 | 136 752 |
| | 840 138 | 823 643 |
| Plus : Subventions reportées en début d'exercice | | |
| Diagnostic | - | 1 269 |
| FDRCMO | | |
| Opérateurs de machines industrielles | 38 701 | - |
| Couturier du meuble | 31 528 | 31 528 |
| | 70 229 | 32 797 |
| Moins: Subventions reportées en fin d'exercice | | |
| Diagnostic | - | - |
| FDRCMO | | |
| Coordonateur de formation | 11 119 | - |
| Opérateurs de machines industrielles | - | 38 701 |
| Couturier du meuble | - | 31 528 |
| | 11 119 | 70 229 |
| Subvention reportée - immobilisations | (10 089) | (7 314) |
| Amortissement de la subvention reportée - immobilisations | 5 917 | 6 318 |
| Subventions à l'état des résultats | 895 076 | 785 215 |

**COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES INDUSTRIES DES PORTES
ET FENÊTRES, DU MEUBLE ET DES ARMOIRES DE CUISINE**
NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS
AU 31 MARS 2011

9) SUBVENTIONS REPORTÉES AFFÉRENTES AUX IMMOBILISATIONS

| | <u>2011</u> | <u>2010</u> |
|---|---------------|---------------|
| | \$ | \$ |
| Solde d'ouverture | 20 775 | 19 779 |
| Plus: subventions pour acquisitions d'immobilisations | 10 089 | 7 314 |
| Moins: montant amortis dans les résultats | (5 917) | (6 318) |
| Solde de clôture | 24 947 | 20 775 |

10) CONTRIBUTIONS DES PARTENAIRES

Le conseil d'administration a adopté une politique pour la comptabilisation des contributions des partenaires, cette politique comprend une grille de taux horaires qui sera révisée au début de chaque exercice financier.

Au cours de l'exercice, les partenaires ont offert leurs services à l'organisme pour une valeur de 506 200\$ (271 800\$ en 2010). Ces contributions ont été constatées à titre de revenus. Les dépenses enregistrées en contrepartie sont les suivantes:

Collaboration des partenaires 506 200\$ (271 800\$ en 2010)

11) ENGAGEMENTS

L'organisme est partie à un bail pour la location de sa place d'affaires. La durée du bail est du 1^{er} mars 2009 au 28 février 2014 avec une option de renouvellement de 5 ans. L'engagement minimum de l'organisme en vertu du contrat de location-exploitation s'élève à 101 048\$ au terme de ce bail. Le loyer sera indexé annuellement selon l'Indice global des prix à la consommation. Les versements annuels pour les prochains exercices sont : 2012, 34 645\$; 2013, 34 645\$; 2014, 31 758\$

Le locateur consent à l'organisme l'option de mettre fin d'une façon anticipative au bail, à chaque date d'anniversaire, sous réserve de faire preuve au locateur qu'elle n'a pas obtenu la subvention annuelle. Dans tel cas, l'organisme devra aviser le locateur, par écrit, 120 jours avant chaque date d'anniversaire.

| PARTIE 1 BUDGET DU COMITÉ (voir le guide page 3) | |
|--|------------|
| BUDGET SELON L'ENTENTE-CADRE | Total |
| Initial accordé | 400 000.00 |
| Modifié autorisé (le cas échéant) | |

| PARTIE 2 ÉTAT DES DÉPENSES SELON LES SOURCES DE REVENU (voir le guide page 3) | |
|--|-------------------|
| 2.1 CONTRIBUTION FINANCIÈRE D'EMPLOI-QUÉBEC- DDCIS | |
| Contribution totale réclamée et encaissée au 31 mars 2011 | 335 804.00 |
| (1) Contribution totale réclamée mais encaissés après le 31 mars 2011 (dernière tranche) | 64 196.00 |
| Contribution totale réclamée pour l'exercice | 400 000.00 |
| (2) Réserve budgétaire DDCIS disponible de l'année antérieure (s'il y a lieu) (voir le guide page 4) | 19 407.00 |
| TOTAL DES SOMMES DISPONIBLES | 419 407.00 |
| Estimation en \$ de la contribution des partenaires au Comité, pour l'exercice (donnée obligatoire) | 506 200.00 |

| 2.2 UTILISATIONS DES SOMMES DISPONIBLES (voir le guide page 4) | | |
|--|---------------------|-------------------|
| 2.2.1 DÉPENSES DE L'EXERCICE (selon la comptabilité d'exercice) | | |
| FRAIS DE FONCTIONNEMENT | BUDGET PRÉVU | COÛT RÉEL |
| Masse salariale associée au fonctionnement du comité | 150 000.00 | 145 040.00 |
| Autres frais de fonctionnement | 150 000.00 | 158 110.00 |
| (3) Amortissement des immobilisations | | 5 917.00 |
| <i>moins</i> (3) Amortissement des apports reportés afférents aux immobilisations | | -5 917.00 |
| <i>Si au bilan vous avez des apports reportés afférents aux immobilisations provenant de contributions de la CPMT vous devez inscrire ici leur amortissement pour l'exercice (voir le guide p.4)</i> | | |
| Total | 300 000.00 | 303 150.00 |
| FRAIS D'ACTIVITÉS | BUDGET PRÉVU | COÛT RÉEL |
| 1. Titre de l'activité: Promotion de l'emploi | 25 000.00 | 18 634.00 |
| 2. Titre de l'activité: Bulletins d'information | 25 000.00 | 13 303.00 |
| 3. Titre de l'activité: Sites WEB | 20 000.00 | 19 859.00 |
| 4. Titres de l'activité: Bulletin WEB | 30 000.00 | 17 333.00 |
| 5. Titres de l'activité: Planification stratégique | 0.00 | 15 282.00 |
| Total | 100 000.00 | 84 411.00 |
| Grand Total des sommes dépensées | 400 000.00 | 387 561.00 |

| 2.2.2 AUTRES UTILISATIONS DES SOMMES DISPONIBLES | MONTANT |
|---|-------------------|
| Investissements de l'exercice dans les immobilisations | 10 089.00 |
| Autres. Précisez: | |
| Total des autres utilisations des sommes disponibles | 10 089.00 |
| UTILISATION TOTALE DES SOMMES DISPONIBLES | 397 650.00 |

| | | |
|---|---|-----------|
| (4) EXCÉDENT (voir le guide page 4) | 1. Solde non utilisé des sommes disponibles | 21 757.00 |
| | 2. Moins la réserve budgétaire maximale autorisée selon l'Entente-cadre | 25 000.00 |
| | 3. Montant remboursable à la DDCIS le cas échéant (excédent du 25 000 \$) | 0.00 |
| | 4. Réserve budgétaire disponible pour l'exercice suivant | 21 757.00 |

SI LE SOLDE DE LA RÉSERVE BUDGÉTAIRE DISPONIBLE (ligne 4.) EST POSITIF, CE MONTANT DEVRAIT ÊTRE PRÉSENTÉ AU BILAN DANS LES APPORTS REPORTÉS AFFÉRENTS AU FONCTIONNEMENT

| 2.3 REVENUS GÉNÉRÉS À PARTIR DE LA CONTRIBUTION FINANCIÈRE DE LA CPMT EN VERTU DE L'ENTENTE-CADRE (Fonds affectés non inclus dans la réserve, guide p. 5) | |
|--|-----------------|
| | MONTANT |
| Solde des revenus reportés au début de l'exercice | 848.00 |
| Plus: | |
| Revenus de l'exercice reliés à la contribution financière de la CPMT Re: Entente-cadre, article 10.8 | 243.00 |
| Autres. Précisez : | |
| Moins: | |
| Revenus utilisés dans l'exercice | |
| Solde des revenus générés à partir de la contribution financière de la CPMT, reportés à la fin de l'exercice | 1 091.00 |

| 2.4 AUTRES PROJETS SPÉCIFIQUES; Contributions financières de la CPMT-DDCIS : (voir le guide page 5) | | |
|--|-----------------|-----------|
| 1. Titre du projet Planification Stratégique 2011-2014 | | |
| Contribution accordée | | 25 000.00 |
| | Pour l'exercice | Cumulatif |
| Sommes versées | 25 000.00 | 25 000.00 |
| Coût réel | 25 000.00 | 25 000.00 |
| | | 0.00 |
| 2. Titre du projet Pacte de l'emploi | | |
| Contribution accordée | | 13 625.00 |
| | Pour l'exercice | Cumulatif |
| Sommes versées | 13 625.00 | 13 625.00 |
| Coût réel | 13 625.00 | 13 625.00 |
| | | 0.00 |
| 3. Titre du projet | | |
| Contribution accordée | | |
| | Pour l'exercice | Cumulatif |
| Sommes versées | | |
| Coût réel | | |
| | | 0.00 |
| 4. Titre du projet | | |
| Contribution accordée | | |
| | Pour l'exercice | Cumulatif |
| Sommes versées | | |
| Coût réel | | |
| | | 0.00 |
| 5. Titre du projet | | |
| Contribution accordée | | |
| | Pour l'exercice | Cumulatif |
| Sommes versées | | |
| Coût réel | | |
| | | 0.00 |

| 2.5 - PROJET(S) MAJEUR(S); Contributions financières – (voir le guide page 5) | | |
|--|-----------------|-----------|
| 1. Titre du projet | | |
| Contribution accordée | | |
| | Pour l'exercice | Cumulatif |
| Sommes versées | | |
| Coût réel | | |
| | | 0.00 |
| 2. Titre du projet | | |
| Contribution accordée | | |
| | Pour l'exercice | Cumulatif |
| Sommes versées | | |
| Coût réel | | |
| | | 0.00 |
| 3. Titre du projet | | |
| Contribution accordée | | |
| | Pour l'exercice | Cumulatif |
| Sommes versées | | |
| Coût réel | | |
| | | 0.00 |

| 2.6 - PROJET(S) DU CONSEIL EMPLOI MÉTROPOLE (CEM); Contributions financières -- (guide page 5) | | |
|--|-----------------|-----------|
| 1. Titre du projet | | |
| Contribution accordée | | |
| | Pour l'exercice | Cumulatif |
| Sommes versées | | |
| Coût réel | | 0.00 |
| 2. Titre du projet | | |
| Contribution accordée | | |
| | Pour l'exercice | Cumulatif |
| Sommes versées | | |
| Coût réel | | 0.00 |
| 3. Titre du projet | | |
| Contribution accordée | | |
| | Pour l'exercice | Cumulatif |
| Sommes versées | | |
| Coût réel | | 0.00 |

| 2.7 - PROJET(S) FINANCÉS PAR LE FONDS DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (FDRCMO) | | |
|---|-----------------|------------|
| 1. Titre du projet Opérateur de machines industrielles | | |
| Contribution accordée | | |
| | Pour l'exercice | Cumulatif |
| Sommes versées | 53 869.00 | 155 000.00 |
| Coût réel | 53 869.00 | 154 668.00 |
| | | 0.00 |
| 2. Titre du projet Couturier du meuble | | |
| Contribution accordée | | |
| | Pour l'exercice | Cumulatif |
| Sommes versées | 43 528.00 | 120 000.00 |
| Coût réel | 43 528.00 | 120 000.00 |
| | | 0.00 |
| 3. Titre du projet Formation de compagnon | | |
| Contribution accordée | | |
| | Pour l'exercice | Cumulatif |
| Sommes versées | 143 502.00 | 237 609.00 |
| Coût réel | 143 502.00 | 237 609.00 |
| | | 0.00 |
| 4. Titre du projet Implantation RH II | | |
| Contribution accordée | | |
| | Pour l'exercice | Cumulatif |
| Sommes versées | 145 148.00 | 330 000.00 |
| Coût réel | 145 148.00 | 281 900.00 |
| | | 0.00 |
| 5. Titre du projet Promotion PAMT | | |
| Contribution accordée | | |
| | Pour l'exercice | Cumulatif |
| Sommes versées | 67 045.00 | 139 535.00 |
| Coût réel | 67 045.00 | 139 535.00 |
| | | 0.00 |
| 6. Titre du projet Coordinateur à la formation | | |
| Contribution accordée | | |
| | Pour l'exercice | Cumulatif |
| Sommes versées | 9 881.00 | 70 000.00 |
| Coût réel | 9 881.00 | 9 881.00 |
| | | 0.00 |
| 7. Titre du projet | | |
| Contribution accordée | | |
| | Pour l'exercice | Cumulatif |
| Sommes versées | | |
| Coût réel | | 0.00 |
| 8. Titre du projet | | |
| Contribution accordée | | |
| | Pour l'exercice | Cumulatif |
| Sommes versées | | |
| Coût réel | | 0.00 |
| 9. Titre du projet | | |
| Contribution accordée | | |
| | Pour l'exercice | Cumulatif |
| Sommes versées | | |
| Coût réel | | 0.00 |

SOMMAIRE DE L'ÉTAT DES RÉSULTATS DE L'EXERCICE - REMARQUE
LE TOTAL DES REVENUS, LE TOTAL DES DÉPENSES AINSI QUE L'EXCÉDENT (INSUFFISANCE)
DES REVENUS SUR LES DÉPENSES DOIVENT CORRESPONDRE AUX MONTANTS DE
L'ÉTAT DES RÉSULTATS VÉRIFIÉ

| 2.8 SOMMAIRE DE L'ÉTAT DES RÉSULTATS DE L'EXERCICE (voir le guide page 5) | |
|---|------------------------|
| Revenus | |
| Subvention DDCIS selon l'Entente-cadre | 397 650.00 |
| Amortissement des apports reportés DDCIS afférents aux immobilisations | -4 172.00 |
| Revenus générés à partir de la contribution financière de la CPMT | 243.00 |
| Subvention DDCIS - autres projets spécifiques | 38 625.00 |
| Subvention - Projet(s) majeur(s) | |
| Subvention - Projet(s) du Conseil emploi métropole (CEM) | |
| Subvention - Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la m-o (FDRCMO) | 462 973.00 |
| (6) Autres subventions | |
| (6) Autres revenus autonomes | 506 679.00 |
| | (6) Total des revenus |
| | 1 401 998.00 |
| Dépenses | |
| Dépenses de fonctionnement - DDCIS (Entente-cadre) | 309 921.00 |
| Dépenses d'activités - DDCIS (Entente-cadre) | 84 411.00 |
| Dépenses d'activités - DDCIS autres projets spécifiques | 38 625.00 |
| Dépenses d'activités - projet(s) majeur(s) | |
| Dépenses - Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la m-o (FDRCMO) | 462 973.00 |
| Dépenses d'activités - projet(s) du Conseil emploi métropole (CEM) | |
| (7) Autres dépenses de fonctionnement et d'activités | 506 200.00 |
| | (7) Total des dépenses |
| | 1 402 130.00 |
| Excédent (insuffisance) des revenus sur les dépenses de l'exercice | |
| | -132.00 |

PARTIE 3 APPORTS (SUBVENTIONS) REPORTÉS (voir le guide page 6)

Si la note sur les apports reportés aux états financiers vérifiés ne détaille pas la provenance de ceux-ci vous devez compléter ce tableau (3.1 et 3.2)

3.1 Apports reportés afférents aux immobilisations

| Bailleur de fonds | Solde à la fin de l'exercice |
|-------------------|------------------------------|
| DDCIS | 24 947.00 |
| | |
| | |
| | |
| | 24 947.00 |

3.2 Autres apports reportés

| Bailleur de fonds | Solde à la fin de l'exercice |
|--------------------------------------|------------------------------|
| FDRCMO - Coordinateur à la formation | 11 119.00 |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | 11 119.00 |

PARTIE 4 SUIVI DE L'INVENTAIRE DES DÉPENSES CAPITALISABLES PAYÉES AVEC LES CONTRIBUTIONS FINANCIÈRES DE LA CPMT (voir le guide page 6)

Les immobilisations qui n'ont pas été acquises avec des contributions de la CPMT ne doivent pas être présentées

| Catégorie | Date d'acquisition | Coût d'acquisition | Valeur nette |
|-------------------------|--------------------|--------------------|--------------|
| Mobilier et équipement | | 24 037.00 | 9 262.00 |
| Équipement informatique | | 32 528.00 | 15 685.00 |
| Matériel roulant | | | |
| | | 56 565.00 | 24 947.00 |



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

9675, avenue Papineau, bureau 185, Montréal (Québec) H2B 3C8

Tél. : 514.890.1980 • Téléc. : 514.890.1450

Courriel : info@solutionsrh.net

Site : www.solutionsrh.net

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 

La Commission des partenaires du marché du travail
contribue au financement de la production de ce document.