

RAPPORT ANNUEL 2012-2013



**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	
Orientation : 1	4
Orientation : 2	6
Orientation : 3	18
Orientation : 4	35
Orientation : 5	46
Rapport du vérificateur	53

MOT DES COPRÉSIDENTS

Mesurer la portée véritable des interventions structurantes auprès des manufacturiers et des partenaires constitue le fait saillant de la *Reddition de comptes 2012-2013* du Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine.

Depuis des années, le CSMO cherche à jauger les retombées de sa prestation de services. C'est ainsi, d'ailleurs, que nous avons rendu publique notre enquête sur les effets positifs du PAMT dans le développement et la gestion du capital humain, en janvier 2010. Plus récemment, en mars 2011, l'évaluation du PAMT de la Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale soulignait qu'environ 30 % des ententes signées dans le cadre de la mesure provenaient des entreprises de notre secteur d'activité. Qu'il suffise de mentionner qu'en 2012-2013, nous avons poursuivi nos efforts en ce sens et que nous avons signé 644 ententes.

Dans la même optique, puisque la pierre angulaire du mode de transfert des compétences en milieu manufacturier préconisé par le Comité sectoriel repose principalement sur l'utilisation de six normes professionnelles, sur l'usage de la norme Compagnon ainsi que sur la formation et la certification des formateurs internes, il nous faut souligner que nous avons offert du perfectionnement à 87 formateurs internes en 2012-2013, pour un total de 513 compagnons et 141 entreprises touchées depuis 2008. En parallèle, la promotion des six normes professionnelles dans plus de 150 entreprises a notamment permis la reconnaissance des compétences de 36 formateurs internes et d'une soixantaine d'autres travailleurs de production.

Depuis 2008, l'usage des normes professionnelles et l'élargissement de l'offre de formation aux compagnons auront donc aidé à améliorer les pratiques de GRH en milieu de travail chez quelques centaines de manufacturiers. Seulement pour 2012-2013, le Comité sectoriel a effectué plus de 132 visites chez 29 fabricants, pour réaliser des travaux d'accompagnement en gestion des compétences. Cela représente 1 400 heures d'intervention directe et indirecte. Le CSMO a aussi distribué au-delà de 1 100 guides de formation.

Pour les membres du Comité, le compagnonnage constitue la clé de voûte de l'implantation des normes professionnelles. Sa mise en œuvre implique une attitude favorable des gestionnaires (ex. : contremaître, chef d'équipe, directeur d'usine), dans un contexte propice. C'est aussi l'un des principaux constats d'une étude sur la question publiée sous la direction de Frédéric Lesemann par l'Institut national de la recherche scientifique (INRS) en janvier 2013, qui cite trois clips vidéo (tirés de la série *Gérer la compétence*) produits par notre Comité sectoriel en 2011-2012. Notons que l'ensemble de nos documents audiovisuels (120) sur la plateforme *Youtube* ont généré environ 100 000 visionnements durant cette période.

MOT DES COPRÉSIDENTS

En 2012-2013, le CSMO a poussé plus loin l'analyse de l'impact de ses activités, de ses actions, de ses produits et de ses services. Pour ce faire, nous avons conçu un système de gestion de l'information rendant possibles l'évaluation des interventions, l'archivage des travaux effectués en entreprise, la visualisation de la progression GRH des manufacturiers et la gestion des projets, en regard des subventions. Il sera utilisé par les chargés de projet du CSMO à compter de l'exercice financier 2013-2014.

Quant à l'importance que le Comité sectoriel accorde au partenariat, nous tenons à rappeler des faits incontournables qui démontrent l'engagement ferme des membres du Conseil d'administration, en faveur de la concertation entre les acteurs et de la collaboration avec le

- La présentation des services du Comité sectoriel aux associations patronales, syndicales et aux organismes publics (Emploi-Québec, MELS, etc.) a rejoint 729 personnes.
- Le démarrage des travaux d'accompagnement GRH en entreprise par le Comité sectoriel nécessite la signature préalable d'un protocole d'entente avec le manufacturier, lequel est basé sur le respect de la concertation durant les travaux et sur le partenariat lors de la prestation des services publics.
- Depuis 1999, nos activités de planification stratégique sont validées dans le cadre de conférences exploratoires auxquelles participent des représentants patronaux et syndicaux, des responsables du service aux entreprises d'Emploi-Québec de plusieurs régions ainsi que des représentants du réseau de l'éducation.
- L'utilisation de notre guide d'implantation d'un comité de formation, l'organisation des formations d'initiation des représentants patronaux et syndicaux qui y participent, l'accompagnement et l'animation lors du démarrage font partie intégrante du modèle d'intervention du CSMO en entreprise.
- L'accès au logiciel en ligne du Comité sectoriel, *SolutionsRH.net*, dans les entreprises syndiquées oblige les abonnés à adhérer à l'approche de concertation patronale-syndicale au moment de l'inscription. Une charte prévoit les conditions d'utilisation sur la base d'un partenariat de concertation. L'outil compte 110 utilisateurs.
- Depuis une douzaine d'années, nous ne cessons d'élargir le rayonnement du CSMO et le partage d'information en étant visibles sur les plateformes Web de nos partenaires, notamment Emploi-Québec, l'IMT en ligne, l'inforoute FPT, Repères, l'AQISEP, Academos et, bien sûr, les médias sociaux *Facebook*, *Twitter*, *Youtube*, etc.

Jean-François Michaud
Coprésident patronal

Marc La Rue
Coprésident syndical



REDDITION DE COMPTES

2012-2013

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 au niveau des 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

2012-2013

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.
Code SCIAN : 33792 Fabrication de stores et de persiennes	CA	Non	Trop faible volume d'entreprises.
Code SCIAN : 3272 Fabrication de verre et de produit en verre	CA	Effective	AIPVFQ, 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 sectoriel.</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, à des entreprises et à des représentants syndicaux.</p>	<p>Cible atteinte : 4 / 3 (100%)</p> <p>Le CSMO a produit un bulletin <i>Info Main-d'œuvre</i> (version papier et web), diffusé au printemps 2012 auprès de 2000 personnes. Un autre a suivi à l'hiver 2013. Le bulletin d'information électronique InfoClicemplois, la veille de l'évolution des besoins du marché du travail, a aussi renseigné (juillet 2012) environ 2500 agents d'information du réseau scolaire et d'Emploi-Québec (une diffusion). À une reprise, le bulletin d'information électronique InfoSolutionsRH, axé sur les pratiques de gestion des ressources humaines et sur le développement des compétences, a d'autre part permis de joindre par courriel (juin 2012) des représentants d'employeurs et de travailleurs de quelque 1000 entreprises.</p>
<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 Conférence exploratoire.</p>	<p>1 fois aux trois ans.</p>	<p>L'événement a eu lieu en mars 2011. Le rapport est disponible sur le site <i>Clicemplois.net</i>. Le prochain est prévu en 2014-2015</p>

Instances actives de concertation	Mandat et objectifs	Fréquence	Appréciation des résultats (taux de participation, résultats ou retombées)
Présentation aux associations patronales	Présenter les produits, services et résultats des interventions du Comité.	1 fois par année	<p>La présentation des services du Comité sectoriel aux associations patronales, syndicales et aux organismes a rejoint 729 personnes.</p> <p>Secteur : meuble Nombre de participants : 70</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Présentation des travaux du CSMO lors de l'assemblée annuelle de l'association. ● Réalisation d'activités spécifiques avec : <i>Mobican, Trica, Bermex, Canadel, Artopex</i> en vue d'établir des partenariats de type gestion/services.
	AFMQ –congrès		<p>Secteur : portes et fenêtres Nombre de participants : 70</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Prise de contact avec les directeurs généraux des entreprises. ● Réalisation d'activités spécifiques avec : <i>Novatech, Fenêtres Lapco, Aluminart</i> en vue de d'établir des partenariats de type gestion/services.
	AFDICQ –congrès		<p>Secteur : armoires de cuisine Nombre de participants : 135</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Prise de contact avec les directeurs généraux des entreprises. ● Réalisation d'activités avec des manufacturiers en vue d'établir des partenariats de type gestion/services. Citons <i>Fabritec, Miralis, Armoires Multimonde, Cabcor, Cuisines Beauregard, Armoires Trudeau, Cuisines et salles de bain Richard & Levesque, Garneau & Borne, Cuisine et salle de bains Simard, Ébénisterie Rénova, Cuisi-Boutique Drummondville, Cuisines Linda Goulet.</i>

Instances actives de concertation	Mandat et objectifs	Fréquence	Appréciation des résultats (taux de participation, résultats ou retombées)
Présentation aux associations syndicales	AFDICQ – Journée réseautage		Secteur : armoires de cuisine Nombre de participants : 70 <ul style="list-style-type: none"> Participation à une activité de <i>speed dating</i> avec les fabricants et fournisseurs en vue d'établir des partenariats de type gestion/services.
	Exécutif du syndicat des travailleurs du syndicat des employés de <i>Bestar</i> (FTQ-SCEP)	2 rencontres	Nombre de participants : 3 <ul style="list-style-type: none"> Présentation des services du CSMO visant la mise en œuvre d'un comité de formation paritaire, la reconnaissance des compétences et le <i>Programme d'apprentissage en milieu de travail</i>. Poursuite du projet sur la base d'un partenariat de concertation.
	Exécutif du syndicat des employés Élite portes et fenêtres (FTQ-Métallos)	5 rencontres	Nombre de participants : 7 <ul style="list-style-type: none"> Présentation des services du CSMO visant la mise en œuvre d'un comité de formation paritaire, la reconnaissance des compétences et le <i>Programme d'apprentissage en milieu de travail</i>.
	Mouleurs Boulanger (CSD)	4 rencontres	Nombre de participants : 6 <ul style="list-style-type: none"> Présentation des services du CSMO visant la mise en œuvre d'un comité de formation paritaire, la reconnaissance des compétences et le <i>Programme d'apprentissage en milieu de travail</i>. Poursuite du projet sur la base d'un partenariat de concertation.

REDDITION DE COMPTES

2012-2013

Instances actives de concertation	Mandat et objectifs	Fréquence	Appréciation des résultats (taux de participation, résultats ou retombées)
	<p>Exécutif du syndicat des employés des Bois de planchers PG (FTQ-Métallos)</p>	<p>5 rencontres</p>	<p>Nombre de participants : 7</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Présentation des services du CSMO visant la mise en œuvre d'un comité de formation paritaire, la reconnaissance des compétences et le <i>Programme d'apprentissage en milieu de travail</i>. ● Soutien à la reconnaissance des compétences des travailleurs en emploi. ● Poursuite du projet sur la base d'un partenariat de concertation.
	<p>Projet Accord Chaudière-Appalaches</p>	<p>Ad hoc 2 rencontres</p>	<p>Nombre de participants : 5</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Établissement d'un partenariat de gestion/services entre le CSMO, <i>Projet Accord et Emploi-Québec-Chaudière-Appalaches</i>. ● Offre d'une prestation de services commune dans la région de Lotbinière. Établissement d'un partenariat de gestion/services. ● Collaboration visant la traduction française des normes <i>Architectural Woodwork Standards</i>. Établissement d'un partenariat de gestion/services.
	<p>Projet Accord Centre-du-Québec</p>	<p>Ad hoc 1 rencontre</p>	<p>Nombre de participants : 125</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Participation à une journée de réseautage en vue d'établir un partenariat de type gestion/services et d'information/consultation.

Instances actives de concertation	Mandat et objectifs	Fréquence	Appréciation des résultats (taux de participation, résultats ou retombées)
	Chaire Rona et Bois Urbain	Ad hoc 1 rencontre	Nombre de participants : 8 <ul style="list-style-type: none"> Établissement d'un partenariat de gestion/services entre le CSMO et la <i>Chaire Rona</i> pour l'utilisation des outils de formation dans le cadre d'un projet d'apprentissage avec <i>Bois Urbain</i>.
	Conférence régionale des élus, Région Capitale-Nationale	Ad hoc 2 rencontres	Nombre de participants : 2 <ul style="list-style-type: none"> Échange sur les problématiques du secteur. Établissement d'un partenariat d'information/consultation.
	CLD de Lotbinière	4 rencontres	Nombre de participants : 3 <ul style="list-style-type: none"> Promotion des produits et services du CSMO auprès des ressources de la région. Établissement d'un partenariat de type information/consultation.
	CLD de Cowansville	2 rencontres	Nombre de participants : 3 <ul style="list-style-type: none"> Promotion des produits et services du CSMO auprès des ressources de la région. Établissement d'un partenariat de type information/consultation.
	INRS	1 rencontre	Nombre de participants : 3 <ul style="list-style-type: none"> Échange sur les problématiques du secteur. Établissement d'un partenariat d'information-consultation.

Instances actives de concertation	Mandat et objectifs	Fréquence	Appréciation des résultats (taux de participation, résultats ou retombées)
	Direction régionale d'Emploi-Québec des Laurentides	2 rencontres	Nombre de participants : 100 <ul style="list-style-type: none"> ● Mise en commun de nos ressources en vue de réaliser une journée sur le projet Investissement/compétences. ● Prise de contact avec plus de 70 manufacturiers, 42 visites, trois réunions de coordination. Collaboration à la mise en œuvre de cette journée. Partenariat de type gestion/services.
	Direction régionale d'Emploi-Québec des Laurentides	2 rencontres	Nombre de participants : 100 <ul style="list-style-type: none"> ● Mise en commun de nos ressources en vue de réaliser une journée sur le projet Investissement/compétences. Prise de contact avec plus de 70 manufacturiers, 42 visites, trois réunions de coordination. Collaboration à la mise en œuvre de cette journée. Partenariat de type gestion/services.
	Service intégré du bois de l'Estrie	1 rencontre	Nombre de participants : 3 <ul style="list-style-type: none"> ● Échange sur les problématiques du secteur. Établissement d'un partenariat d'information-consultation.
	AQISEP	1 rencontre	Nombre de participants : 3 <ul style="list-style-type: none"> ● Échange sur les problématiques du secteur. ● Établissement d'un partenariat de type gestion/services en vue de réaliser des visites industrielles avec les conseillers en information scolaire.

REDDITION DE COMPTES

2012-2013

Instances actives de concertation	Mandat et objectifs	Fréquence	Appréciation des résultats (taux de participation, résultats ou retombées)
	Conseil canadien des fabricants de bois	1 rencontre	<p>Nombre de participants : 100</p> <ul style="list-style-type: none"> • Échange sur les problématiques du secteur. • Établissement d'un partenariat de type gestion/services en vue de partager une connaissance du marché du travail. • Obtention du <i>Prix distinction en R-H 2012 de l'organisme</i>.
	CSMO Pêches maritimes- transformation alimentaire- textile-produits électriques/ électroniques- produits métalliques industriels- imprimerie	1 rencontre	<p>Nombre de participants : 7</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordination pour la demande d'une étude préliminaire pour établir • une norme de contremaître-superviseur. Il s'agit d'un <i>partenariat de concertation</i>.
	Ressourcerie Transition emploi de Drummondville	1 rencontre	<p>Nombre de participants : 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilisation en mode <i>collaboratif</i> des normes couturier de meubles et de rembourreur afin de faciliter l'intégration au marché du travail de personnes sans emploi.
	Colloque Bois et Design	1 rencontre à Montréal	<p>Nombre de participants : 250</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participation à une journée de réseautage en vue d'établir un partenariat de type gestion/services et information/consultation.

Instances actives de concertation	Mandat et objectifs	Fréquence	Appréciation des résultats (taux de participation, résultats ou retombées)
	<p>CEFRIO/ Les innovations par les TIC</p>	<p>1 rencontre à Montréal</p>	<p>Nombre de participants : 125</p> <ul style="list-style-type: none"> Participation à une journée d'échange sur l'impact des nouvelles technologies avec la présence des <i>Industries de la Rive-Sud</i> qui présentait son expérience relative à la commercialisation sur le WEB.
	<p>Recrutez et fidélisez dans le secteur manufacturier, activité présentée par le Journal Les Affaires</p>	<p>1 rencontre à Montréal</p>	<p>Nombre de participants : 35</p> <ul style="list-style-type: none"> Participation à une journée d'échange sur les meilleures pratiques en matière de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre dans le secteur manufacturier.
	<p>Actualité sur l'habitation présentée par la SCHL</p>	<p>1 rencontre à Laval</p>	<p>Nombre de participants : 400</p> <ul style="list-style-type: none"> Participation à un colloque sur l'évolution du marché immobilier à Montréal et au Québec. Réseautage avec les entreprises suivantes : <i>Novatech, Moulures Boulanger</i> et <i>Isothermic</i>.
	<p>Évaluation des impacts des activités de formation, présentée par l'Ordre des conseillers en ressources humaines du Québec</p>	<p>1 rencontre à Laval</p>	<p>Nombre de participants : 40</p> <ul style="list-style-type: none"> Participation à un colloque afin d'améliorer nos pratiques en matière d'évaluation des effets des activités de formation.

Instances actives de concertation	Mandat et objectifs	Fréquence	Appréciation des résultats (taux de participation, résultats ou retombées)
	<p>Innover par une démarche de créativité présentée par l'Ordre des conseillers en ressources humaines du Québec.</p>	<p>1 rencontre à Laval</p>	<p>Nombre de participants : 40</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Participation à un colloque afin d'améliorer nos pratiques en matière de gestion de projets.
	<p>Pont de bois</p>	<p>1 rencontre en Estrie</p>	<p>Nombre de participants : 2</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Partage d'information sur les outils de formation du Comité sectoriel avec cet organisme d'employabilité en Estrie.
	<p>Commissaire industriel de Saint-Georges-de-Beauce</p>	<p>1 rencontre</p>	<p>Nombre de participants : 2</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Échange et partage d'information sur les produits et services du Comité sectoriel en vue d'établir un partenariat de type gestion/services et information/consultation.
	<p>Événement compétences</p>	<p>1 rencontre Laurentides</p>	<p>Nombre de participants : 4</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Échange et partage d'information sur les produits et services du Comité sectoriel en vue d'établir un partenariat de type gestion/services et information/consultation.
	<p>CSMO-Textile</p>	<p>1 rencontre Drummondville</p>	<p>Nombre de participants : 4</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Partage de renseignements sur le transfert intergénérationnel des compétences dans le milieu manufacturier : approche, méthode, outils, retombées, etc.

REDDITION DE COMPTES

2012-2013

Instances actives de concertation	Mandat et objectifs	Fréquence	Appréciation des résultats (taux de participation, résultats ou retombées)
	Reddition de comptes	1 fois par année	La présentation des activités et des retombées des actions du Comité sectoriel est conforme aux attentes. En 2012-2013, le CSMO est allé plus loin. Il a développé une application informatique capable d'évaluer les impacts de ses interventions en entreprise, d'archiver l'évolution des travaux et de la progression GRH des manufacturiers dans le temps et d'assurer le suivi des projets. L'outil sera utilisé pour l'exercice financier 2013-2014 de façon rétroactive.
	Rapport annuel	1 fois par année	La présentation des activités et des retombées des travaux du Comité sectoriel est conforme aux attentes.
	Assemblée annuelle	1 fois par année	La présentation des activités et des retombées des actions du Comité sectoriel ne se fait pas de façon formelle à cette occasion. Elle a lieu surtout lors des événements patronaux et syndicaux.
	Protocole d'intervention des travaux basé sur la concertation et le partenariat.	19 ententes-entreprises	Le démarrage des travaux d'accompagnement GRH en entreprise par le Comité sectoriel nécessite la signature préalable d'un protocole d'entente par le manufacturier qui est basé sur le respect de la concertation durant les travaux et sur le partenariat lors de la prestation des services publics.

REDDITION DE COMPTES

2012-2013

Instances actives de concertation	Mandat et objectifs	Fréquence	Appréciation des résultats (taux de participation, résultats ou retombées)
	SolutionsRH.net, le logiciel de gestion des compétences et de la formation continue	Abonnement	L'accès au logiciel en ligne dans les entreprises syndiquées oblige les abonnés à adhérer à l'approche de concertation patronale-syndicale au moment de l'inscription. Une charte prévoit les conditions d'utilisation sur la base d'un partenariat de concertation. L'outil compte 110 utilisateurs.
	SolutionsRH.net, le portail d'information	En tout temps	La présentation (configuration des contenus et ergonomie) des activités, des outils, des produits et des services du Comité sectoriel se déploie dans l'axe de la complémentarité du panier de mesures, programmes et ressources d' <i>Investissement-compétences</i> . En 2012-2013, le CSMO a proposé la production d'une vidéo sur les retombées de l'initiative de la CPMT. Nous sommes en attente d'une réponse. Il y a quelques années, le Comité sectoriel a réalisé deux clips vidéo sur le PAMT en collaboration avec Emploi-Québec. Ajoutons des clips à partir d'un document audiovisuel de la CSN.
	Clicemplois.net, le site d'exploration d'orientation de carrière	En tout temps	Depuis une douzaine d'années, le Comité sectoriel ne cesse d'élargir son rayonnement et le partage d'information, de façon synergique, sur les plateformes Web de ses partenaires. Mentionnons le site de placement d'Emploi-Québec, IMT en ligne, l'inforoute FPT, Repères, AQISEP, Academos, École nationale du meuble et de l'ébénisterie, Investissement-compétences, répertoire de 800 manufacturiers sur

Instances actives de concertation	Mandat et objectifs	Fréquence	Appréciation des résultats (taux de participation, résultats ou retombées)
			<p><i>Clicemplois.net</i>, sites Web et publications des associations patronales et syndicales, positionnement sur la Nouvelle-sectorielle d'Emploi-Québec, médias sociaux <i>Facebook</i>, <i>Twitter</i>, <i>Youtube</i>, etc.</p>
	<p>Dépliant promotionnel du Comité sectoriel</p>	<p>Disponible à l'été 2013</p>	<p>En 2012-2013, le Comité sectoriel a conçu un dépliant (disponible en juillet 2013) dédié à la présentation de ses activités, de ses produits, de ses services et de ses retombées GRH en entreprise dans la perspective d'une prestation publique convergente avec Emploi-Québec, la Commission des partenaires du marché du travail, le MELS et les autres partenaires à l'échelle locale, régionale et nationale. Ce document comprend aussi un outil d'évaluation des besoins qui sera utilisé par les chargés de projet du CSMO dans toutes ses actions. Cette nouveauté figure parmi l'un des nombreux éléments du prochain <i>Plan de communication</i> qui sera déposé à l'été 2013.</p>
	<p>Modèle de partenariat de notre CSMO cité en exemple par le président de la CPMT</p>	<p>Édition hiver 2013 du bulletin <i>Info Main-d'œuvre</i> du Comité sectoriel</p>	<p>On y lit au dernier paragraphe de la page frontispice : <i>Le président de la CPMT voit les comités sectoriels comme des promoteurs, partenaires et intervenants de prédilection dans la mise en œuvre de l'initiative Investissement-compétences. Considérés comme «la porte d'entrée des entreprises», au même titre que les agents d'Emploi-Québec, ils sont en mesure de contribuer «largement» à l'amélioration de la compétitivité des manufacturiers. «Et votre comité est un des plus actifs et dynamiques à cet égard», conclut Jean-Luc Trahan.</i></p> <p>http://www.solutionsrh.net/infosolutionsrh/info/main/index.html</p>

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>Les certificats de qualification délivrés 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 dans le clip vidéo suivant :</p> <p>http://www.solutionsrh.net/video/video_player_csn_05.html</p> <p>http://www.solutionsrh.net/video/video_player_reconnaissance_competences_retombe.html</p>

REDDITION DE COMPTES

2012-2013

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
Promotion de la reconnaissance des compétences des travailleurs auprès des entreprises.	X		X	Le Comité sectoriel a réalisé 180 visites promotionnelles chez 147 manufacturiers de l'industrie. Il a également diffusé trois clips vidéo traitant de la question sur son site <i>SolutionsRH.net</i> et dans son bulletin d'information électronique.
Soutenir la reconnaissance des compétences de 272 travailleurs en emploi, licenciés et sans emploi. Toutes les régions.	X		X	Résultat : 61 / 272 (22,4 %) En 2012-2013, le Comité sectoriel a réalisé une opération de reconnaissance des compétences auprès de 61 travailleurs (57 en emploi et quatre personnes sans emploi) chez six manufacturiers. Citons-les : <i>Bestar, Fenefco, Boulanger, Logiflex, Roberge, Portes Nouvelles Dimensions</i> . Les entreprises des trois secteurs d'activité sont couvertes : armoires de cuisine (1), meubles (2) et portes et fenêtres (3). Depuis 2009, 359 personnes ont bénéficié de la mesure.
Organiser des activités de reconnaissance des travailleurs en emploi et sans emploi.	X		X	Une partie de l'écart s'explique par le manque d'information provenant des intervenants qui agissent auprès des fabricants sur le point de procéder à des licenciements et à des mises à pied. 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 des compétences des travailleurs en emploi auprès des employeurs. Il est difficile d'établir des cibles sans connaître à l'avance les besoins précis des entreprises (lorsqu'ils sont portés à l'attention du CSMO) et l'évolution de la conjoncture économique. Il est difficile d'établir des cibles sans connaître à l'avance les besoins précis des entreprises (lorsqu'ils sont portés à l'attention du CSMO) et l'évolution de la conjoncture économique.

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
Peintre-finiisseur Cible : 40 travailleurs	X			Résultat : 3 / 40 travailleurs Explication de l'écart dans le bloc ci-dessus s'applique ici aussi.
Assembleur de portes et fenêtres Cible : 78 travailleurs	X			Résultat : 26 / 78 travailleurs Explication de l'écart dans le bloc ci-dessus s'applique ici aussi.
Opérateur de machines industrielles Cible : 75 travailleurs	X			Résultat : 9 / 75 travailleurs Explication de l'écart dans le bloc ci-dessus s'applique ici aussi.
Rembourseur Cible : 15 travailleurs	X			Résultat : 0 / 9 travailleurs Explication de l'écart dans le bloc ci-dessus s'applique ici aussi.
Couturier de meubles Cible : 15 travailleurs	X			Résultat : 0 / 9 travailleurs Explication de l'écart dans le bloc ci-dessus s'applique ici aussi.
Ébéniste Cible : 49 travailleurs	X			Résultat : 16 / 49 travailleurs Explication de l'écart dans le bloc ci-dessus s'applique ici aussi.
				<p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>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, le processus peut permettre d'amorcer ou de poursuivre des travaux menant à structurer la formation continue. 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. En 2012-2013, le Comité sectoriel a conçu un outil de gestion de projet comprenant des indicateurs qui devraient aider à l'avenir à circonscrire davantage les retombées dans l'entreprise sur le plan quantitatif et qualitatif.</p> <p>Impacts observés sur le terrain : http://www.solutionsrh.net/video/video_player_reconnaissance_competences_retombe.html</p> <p>Étapes de la démarche http://www.solutionsrh.net/video/video_player_reconnaissance_competences_etapes.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 100 compagnons (en 10 séances) pour exercer leur rôle de formateur en milieu de travail.</p>	X		X	<p>Résultat : 96 / 100 participants (96 %)</p> <p>On a formé 87 formateurs internes provenant de 26 entreprises distinctes évoluant dans les secteurs des portes et fenêtres (9), du meuble (8), des armoires de cuisine (6).</p> <p>L'écart s'explique par le fait que le Comité sectoriel n'a pas de contrôle sur la disponibilité des entreprises et des agents d'Emploi-Québec au moment des ateliers de formation.</p> <p>La dispensation des sessions de formation des compagnons (10 groupes) était très large sur le territoire québécois : Montérégie (5), Chaudière-Appalaches (4), Centre-du-Québec (2), Estrie (6), Bas-Saint-Laurent (5), Lac-Saint-Jean (4). Il faut ajouter à la liste la formation de huit agents d'Emploi-Québec et un chercheur de l'UQAM. Au total, le Comité sectoriel a donc formé 96 participants. Il avait obtenu ce résultat en invitant (promotion) 40 entreprises et 12 agents d'Emploi-Québec.</p> <p>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 (84 %), de l'à-propos de la méthodologie (84 %), de l'aisance du formateur (96 %) et de la pertinence des exercices (85 %).</p> <p>Entre 2009 et 2013, le bilan du Comité sectoriel est remarquable : il a formé 546 personnes, dont 513 compagnons et 32 agents d'Emploi-Québec dans 141 entreprises.</p>

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
				<p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>En 2012-2013, une étude, réalisée par l'équipe d'Alain Dunberry, de l'Observatoire compétences-emplois sur la formation continue et le développement des compétences de l'Université du Québec à Montréal (UQÀM), a établi la pertinence, les mérites et les retombées de la formation des compagnons. Voici un résumé tiré du rapport préliminaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● La cuvée des compagnons de 2011 est encore au sein des entreprises. Plus de 80 % d'entre eux ont depuis formé un ou des apprentis. ● Pour le formateur interne, la formation des compagnons contribue à organiser plus clairement les compétences à transmettre, à mieux soutenir l'apprenant dans l'intégration des savoirs et à améliorer la qualité de ses rapports avec lui. ● Du côté de l'apprenti, il acquiert une autonomie plus rapidement et plus efficacement à son poste de travail à plus faible coût grâce à la technique et à la méthode d'apprentissage préconisée dans la formation du compagnon. ● Dans l'usine, ce type de compagnonnage plus structuré tend à avoir un impact sur la productivité, la qualité des produits et la sécurité au travail. ● Sur le front de la GRH, la formation des compagnons constitue en soi un ingrédient essentiel à l'amélioration des pratiques de formation des entreprises où elles sont souvent peu ou pas structurées. ● Le succès de la formation des compagnons dépend notamment du niveau de complexité des tâches, de l'organisation du travail, des outils d'apprentissage disponibles, de l'existence de profils de compétences, du choix judicieux des compagnons, de la reconnaissance du statut du formateur interne, de l'intégration du compagnon dans un système de formation structurée peu de temps après l'activité de perfectionnement et de la volonté de la direction d'y mettre le temps et les efforts nécessaires.

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
				<ul style="list-style-type: none"> L'acquisition des six compétences de la norme de manière non restrictive favorise nettement la mise en œuvre du <i>Programme d'apprentissage en milieu de travail</i>. Il pourrait être pertinent de songer à des modalités permettant de mieux couvrir l'ensemble des compétences de la norme en introduisant le recours au matériel écrit de formation déjà disponible dans l'industrie. <p>Nous vous invitons à consulter les témoignages des entreprises dans les trois clips vidéo suivants :</p> <p>Retombées sur la production : http://www.solutionsrh.net/video/video_player_for_mation_compagnons_retombe_production.html</p> <p>Retombées sur la gestion des opérations et du personnel : http://www.solutionsrh.net/video/video_player_for_mation_compagnon_gestion_operations.html</p> <p>Rôle du compagnon : http://www.solutionsrh.net/video/video_player_for_mation_compagnon_role.html</p>
<p>Faire connaître la norme professionnelle Compagnon auprès de 159 entreprises et encourager son utilisation.</p> <p>Dans toutes les régions du Québec.</p>				<p>Cible atteinte : 159 / 159 (100 %)</p> <p>En 2012-2013, le Comité sectoriel a réalisé 185 visites promotionnelles dans 159 entreprises afin de promouvoir la norme Compagnon. Il y a eu une répartition du nombre de manufacturiers dans nos trois secteurs d'activité et dans 14 régions administratives.</p> <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>Les effets de la promotion de la norme se traduisent en partie dans le suivi fait par le Comité sectoriel relaté dans le bloc ci-dessous (suivi).</p>

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
<p>Suivi des sessions de formation des compagnons et arrimage administratif.</p>				<p>Parmi les 79 entreprises visitées, vingt organisations ont manifesté de l'intérêt à certifier une trentaine (30) de formateurs internes.</p> <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>L'opération a mené à la reconnaissance des compétences de 36 formateurs internes dans 14 entreprises pour un total de 46 compagnons sur deux ans.</p> <p>Le Comité sectoriel a effectué un suivi auprès du responsable des ressources humaines de 79 entreprises (110 compagnons) ayant participé aux sessions de formation en 2011.</p> <p>Le Comité sectoriel a aussi distribué environ 150 guides du compagnon dans 79 entreprises dans le cadre de sa campagne promotionnelle. Ce coup de sonde a fait ressortir que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 36 sont des compagnons ou formateurs internes ; ● 29 sont des chefs d'équipe ; ● 21 sont des superviseurs ou contremaîtres ; ● 15 sont des travailleurs réguliers ; ● 9 sont des responsables RH. <p>Une très forte proportion d'entre eux, soit 91 sur 110 (ou 83 %), ont déjà eu l'occasion d'agir comme compagnon. Trente d'entre eux l'ont fait avec un PAMT, contre 61 sans PAMT. Parmi les compagnons formés, seulement cinq ont quitté leur emploi.</p>

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
<p>Évaluer et reconnaître les compétences de 70 compagnons.</p>				<p>Résultat : 36 / 70 (51,4 %)</p> <p>L'opération a mené à la reconnaissance des compétences de 36 formateurs internes dans 14 entreprises pour un total de 46 compagnons sur deux ans. L'objectif du Plan d'action 2012-2013 était de 70.</p> <p>L'écart s'explique par le fait que la reconnaissance des compétences se rapportant à la norme Compagnon exige l'existence d'une structure de formation dans les entreprises de l'industrie. Or, ce dispositif doit être conçu de sorte que les formateurs internes aient accès à des profils de compétences, à des guides d'apprentissage et à des critères de performance. Sans cet apport, la formation donnée par les pairs se fait de façon informelle. Ce qui ne permet pas au compagnon d'obtenir une certification en regard de la norme.</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>Réaliser la signature de 69 ententes avec Emploi-Québec visant la <i>qualification des compagnons en milieu de travail</i>.</p>				<p>Résultat : 0 / 69 (0 %)</p> <p>L'écart s'explique par le fait que le Comité sectoriel n'a pu signer d'entente en raison d'un moratoire sur l'arrimage entre la norme Compagnon et le Programme d'apprentissage en milieu de travail.</p> <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>Ils sont inconnus pour l'instant puisque nous n'avons pas signé d'entente pour les raisons évoquées ci-dessus.</p>

REDDITION DE COMPTES

2012-2013

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
<p>Promouvoir des programmes d'apprentissage en milieu de travail dans les entreprises.</p>				<p>Les ressources du Comité sectoriel ont effectué 185 visites de promotion du PAMT dans 159 entreprises distinctes de portes et fenêtres (41), de meubles (45) et d'armoires de cuisine (73) au cours de l'exercice financier 2012-2013. À noter qu'environ 40 % de l'effort s'est déployé chez des manufacturiers jamais sollicités dans le passé.</p> <p>Depuis des années, le Comité tente de mesurer sa contribution qui s'avère significative. Selon une étude récente d'Emploi-Québec, nos six normes professionnelles reflètent 30 % de l'ensemble des ententes PAMT couvrant plus de 70 métiers normés.</p> <p>Il est difficile d'évaluer l'effort promotionnel du réseau d'Emploi-Québec qui fait état de la réduction des ressources sur le terrain au fil des ans. Nous ne savons pas quelle est la contribution des directions régionales d'Emploi-Québec. Il serait intéressant de connaître le nombre de visites en entreprise, la liste des manufacturiers et le suivi du réseau, informations réparties par norme professionnelle.</p> <p>En 2012-2013, l'offensive du CSMO a ratisé 11 territoires. Le nombre de visites se répartit comme suit : Chaudière-Appalaches (16), Saguenay-Lac-Saint-Jean (21), Laval (5), Laurentides (36), Montréal (5), Montérégie (18), Estrie (13), Capitale-Nationale (10), Centre-du-Québec (6), Mauricie (8), Bas-Saint-Laurent (24).</p> <p>Durant cette période, à l'occasion de sa tournée promotionnelle, le Comité sectoriel a pu mesurer l'intérêt (159 entreprises) et le potentiel (215 ententes) pour les <i>Programmes d'apprentissage en milieu de travail</i> chez les fabricants. Après coup, il a fait 120 suivis téléphoniques pour susciter et confirmer la signature d'ententes dans au moins 63 cas.</p>

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
<p>Promouvoir des programmes d'apprentissage en milieu de travail dans les entreprises.</p>				<p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>Il est utile d'apprécier le nombre de manufacturiers qui ont de l'intérêt et du potentiel d'adhésion aux PAMT par rapport au total d'entreprises visitées. Le CSMO va investiguer cette corrélation dans son nouvel outil de gestion de projet à l'interne (qui intègre aussi la reddition de comptes annuelle). Les applications de sa matrice permettent d'archiver et de suivre l'évolution des travaux en milieu de travail. L'expérimentation débute à compter de l'exercice financier 2013-2014. Ainsi, non seulement nous pourrons établir le rendement statistique croisé des différents chantiers subventionnés par la CPMT, mais il sera également possible de circonscrire l'ampleur et la progression des travaux en matière de développement des compétences et de formation continue en vue d'une autonomie complète des manufacturiers aboutissant à une certification. En attendant, nous vous invitons à consulter les témoignages des entreprises relatés dans les deux clips vidéo suivants :</p> <p>http://www.solutionsrh.net/video/video_player_pamt_a.html</p> <p>http://www.solutionsrh.net/video/cpmt_06.html</p>
<p>PEINTRE-FINISSEUR Faire connaître cette norme professionnelle auprès de 50 entreprises et encourager son utilisation.</p> <p>Dans toutes les régions du Québec.</p>				<p>Nombre d'entreprises visitées : 60 / 50 (100 %) Potentiel de signatures : 46 Suivi : 31 Nombre de guides distribués : 46 Démarches : 83 signatures Certificats : 43</p> <p>L'objectif est probablement atteint parce qu'entre autres le Comité sectoriel a ciblé de nouvelles entreprises (environ 40 % du total) en plus d'avoir effectué un suivi dans 75 % des cas après ses visites en entreprise. Le CSMO tente de mesurer son effort promotionnel sans connaître celui des directions régionales d'Emploi-Québec. Par conséquent, nous présentons exclusivement le travail que nous avons réalisé sans pouvoir intégrer la contribution promotionnelle du réseau d'Emploi-Québec.</p>

REDDITION DE COMPTES

2012-2013

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
<p>PEINTRE-FINISSEUR Faire connaître cette norme professionnelle auprès de 50 entreprises et encourager son utilisation.</p> <p>Dans toutes les régions du Québec.</p>				<p>Nombre d'entreprises visitées : 60 / 50 (100 %) Potentiel de signatures : 46 Suivi : 31 Nombre de guides distribués : 46 Démarches : 83 signatures Certificats : 43</p> <p>L'objectif est probablement atteint parce qu'entre autres le Comité sectoriel a ciblé de nouvelles entreprises (environ 40 % du total) en plus d'avoir effectué un suivi dans 75 % des cas après ses visites en entreprise. Le CSMO tente de mesurer son effort promotionnel sans connaître celui des directions régionales d'Emploi-Québec. Par conséquent, nous présentons exclusivement le travail que nous avons réalisé sans pouvoir intégrer la contribution promotionnelle du réseau d'Emploi-Québec.</p>
<p>OPÉRATEUR DE MACHINES INDUSTRIELLES Faire connaître cette norme professionnelle auprès de 109 entreprises et encourager son utilisation.</p> <p>Dans toutes les régions du Québec.</p>				<p>Nombre d'entreprises visitées : 110 / 109 (100 %) Potentiel de signatures : 82 Suivi : 41 Nombre de guides distribués : 82 Démarches : 154 signatures Certificats : 127</p> <p>L'objectif est probablement atteint parce qu'entre autres le Comité sectoriel a ciblé de nouvelles entreprises (environ 40 % du total) en plus d'avoir effectué un suivi dans 75 % des cas après ses visites en entreprise. Le CSMO tente de mesurer son effort promotionnel sans connaître celui des directions régionales d'Emploi-Québec. Par conséquent, nous présentons exclusivement le travail que nous avons réalisé sans pouvoir intégrer la contribution promotionnelle du réseau d'Emploi-Québec.</p>

REDDITION DE COMPTES

2012-2013

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
<p>ASSEMBLEUR DE PORTES ET FENÊTRES Faire connaître cette norme professionnelle auprès de 35 entreprises et encourager son utilisation.</p> <p>Dans toutes les régions du Québec.</p>				<p>Nombre d'entreprises visitées : 40 / 35 (100 %) Potentiel de signatures : 34 Suivi : 18 Nombre de guides distribués : 34 Démarches : 71 signatures Certificats : 51</p> <p>L'objectif est probablement atteint parce qu'entre autres le Comité sectoriel a ciblé de nouvelles entreprises (environ 40 % du total) en plus d'avoir effectué un suivi dans 75 % des cas après ses visites en entreprise. Le CSMO tente de mesurer son effort promotionnel sans connaître celui des directions régionales d'Emploi-Québec. Par conséquent, nous présentons exclusivement le travail que nous avons réalisé sans pouvoir intégrer la contribution promotionnelle du réseau d'Emploi-Québec.</p>
<p>REMBOURREUR Faire connaître cette norme professionnelle auprès de 11 entreprises et encourager son utilisation.</p> <p>Dans toutes les régions du Québec.</p>				<p>Nombre d'entreprises visitées : 7 / 11 (63 %) Potentiel de signatures : 3 Suivi : 3 Nombre de guides distribués : 3 Démarches : 29 signatures Certificats : 20</p> <p>L'objectif n'est pas atteint malgré le fait notamment que le Comité sectoriel ait ciblé de nouvelles entreprises (environ 40 % du total) en plus d'avoir effectué un suivi dans 75 % des cas après ses visites en entreprise. Le CSMO tente de mesurer son effort promotionnel sans connaître celui des directions régionales d'Emploi-Québec. Par conséquent, nous présentons exclusivement le travail que nous avons réalisé sans pouvoir intégrer la contribution promotionnelle du réseau d'Emploi-Québec.</p>

REDDITION DE COMPTES

2012-2013

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
<p>ÉBÉNISTE Faire connaître cette norme professionnelle auprès de 116 entreprises et encourager son utilisation.</p> <p>Dans toutes les régions du Québec.</p>				<p>Nombre d'entreprises visitées : 75 / 116 (64.5 %) Potentiel de signatures : 47 Suivi : 26 Nombre de guides distribués : 47 Démarches : 287 signatures Certificats : 149</p> <p>L'objectif n'est pas atteint malgré le fait notamment que le Comité sectoriel ait ciblé de nouvelles entreprises (environ 40 % du total) en plus d'avoir effectué un suivi dans 75 % des cas après ses visites en entreprise. Le CSMO tente de mesurer son effort promotionnel sans connaître celui des directions régionales d'Emploi-Québec. Par conséquent, nous présentons exclusivement le travail que nous avons réalisé sans pouvoir intégrer la contribution promotionnelle du réseau d'Emploi-Québec.</p>
<p>COUTURIER DE MEUBLES Faire connaître cette norme professionnelle auprès de 11 entreprises et encourager son utilisation.</p> <p>Dans toutes les régions du Québec.</p>				<p>Nombre d'entreprises visitées : 5 / 11 (45 %) Potentiel de signatures : 3 Suivi : 2 Nombre de guides distribués : 3 Démarches : 20 signatures Certificats : 22</p> <p>L'objectif n'est pas atteint malgré le fait notamment que le Comité sectoriel ait ciblé de nouvelles entreprises (environ 40 % du total) en plus d'avoir effectué un suivi dans 75 % des cas après ses visites en entreprise. Le CSMO tente de mesurer son effort promotionnel sans connaître celui des directions régionales d'Emploi-Québec. Par conséquent, nous présentons exclusivement le travail que nous avons réalisé sans pouvoir intégrer la contribution promotionnelle du réseau d'Emploi-Québec.</p>

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
<p>Signer 799 ententes pour les programmes d'apprentissage en milieu de travail.</p>				<p>Résultat : 644 / 799 (80,6 %)</p> <p>L'écart s'explique par la difficulté d'établir des cibles, dont l'atteinte dépend largement de l'effort opérationnel d'Emploi-Québec qui reste toujours inconnu. Le Comité sectoriel n'a cependant aucun contrôle sur la signature des ententes.</p> <p>Mais on sait maintenant que le Comité sectoriel contribue déjà largement à la promotion dans la signature des PAMT. C'est 30 % du total des ententes, selon une étude récente d'Emploi-Québec.</p> <p>En 2012-2013, la signature d'ententes a substantiellement augmenté par rapport à l'exercice antérieur, passant de 530 à 644.</p> <p>Le nombre de signatures aurait-il pu être plus élevé en 2012-2013 ? Il est loisible de le penser si le Comité sectoriel détenait davantage d'information sur les ressources (agents d'Emploi-Québec) disponibles en région sur le plan de la promotion, de la signature d'ententes et de l'historique des démarches d'Emploi-Québec auprès des entreprises signataires et non signataires.</p> <p>De plus, l'expérience vécue sur le terrain nous montre qu'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"> ● Certains agents d'Emploi-Québec semblent réticents à signer plusieurs ententes en entreprise. ● Certaines 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.

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
				<ul style="list-style-type: none"> ● Certaines régions administratives du réseau d'Emploi-Québec ont des ressources insuffisantes pour répondre aux efforts promotionnels du Comité sectoriel. ● Certaines 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>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. Ses indicateurs de performance peuvent servir de cadre de référence.</p> <p>La majorité des employés se voient confier des tâches :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Nouvelles (92,1 %) ● Plus diversifiées (90,1 %) ● Plus complexes (76 %) ● Mieux rémunérées (73,4 %) ● Sur d'autres postes et avec promotion (43,5 %) <p>La plupart des entreprises font des gains de performance sur le plan de la production et de la GRH :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Qualité du travail de leurs employés (82 %) ● Polyvalence de leurs employés (80 %) ● Compétences de formateur de leurs compagnons (80 %) ● Autonomie de leurs employés (75 %) ● Organisation du travail devenue plus souple grâce à la polyvalence de leurs employés (75 %) ● Qualité des produits de l'entreprise (72 %) ● Planification de l'organisation de la formation (66 %) ● Diminution des accidents de travail (68 %) ● Productivité des employés (63 %) ● Productivité de l'entreprise (63 %)

REDDITION DE COMPTES

2012-2013

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
<p>PEINTRE-FINISSEUR Réaliser la signature avec Emploi-Québec de 123 ententes pour <i>qualifier des peintres-finisseurs aux exigences de cette norme.</i></p>				<p>Résultat : 83 / 123 (67 %)</p> <p>L'écart peut s'expliquer par le contexte économique. C'est aussi difficile d'établir des objectifs, dont l'atteinte dépend largement de la capacité opérationnelle d'Emploi-Québec. Le Comité sectoriel n'a aucun contrôle sur la signature des ententes. En 2012-2013, comme à l'exercice antérieur, il n'a pu obtenir le nombre de signatures d'ententes PAMT escomptées.</p>
<p>OPÉRATEUR DE MACHINES INDUSTRIELLES Réaliser la signature de 219 ententes avec Emploi-Québec pour <i>qualifier des opérateurs de machines industrielles aux exigences de cette norme.</i></p>				<p>Résultat : 154 / 219 (70 %)</p> <p>L'écart peut s'expliquer par le contexte économique. C'est aussi difficile d'établir des objectifs, dont l'atteinte dépend largement de la capacité opérationnelle d'Emploi-Québec. Le Comité sectoriel n'a aucun contrôle sur la signature des ententes. En 2012-2013, comme à l'exercice antérieur, il n'a pu obtenir le nombre de signatures d'ententes PAMT escomptées.</p>
<p>ASSEMBLEUR DE PORTES ET FENÊTRES Réaliser la signature de 110 ententes avec Emploi-Québec pour <i>qualifier des assembleurs de portes et fenêtres aux exigences de cette norme.</i></p>				<p>Résultat : 71 / 110 (71 %)</p> <p>L'écart peut s'expliquer par le contexte économique. C'est aussi difficile d'établir des objectifs, dont l'atteinte dépend largement de la capacité opérationnelle d'Emploi-Québec. Le Comité sectoriel n'a aucun contrôle sur la signature des ententes. En 2012-2013, comme à l'exercice antérieur, il n'a pu obtenir le nombre de signatures d'ententes PAMT escomptées.</p>
<p>REMBOURREUR Réaliser la signature de 20 ententes avec Emploi-Québec pour <i>qualifier des rembourreurs aux exigences de cette norme.</i></p>				<p>Cible atteinte : 29 / 20 (100 %)</p> <p>C'est difficile d'établir des objectifs, dont l'atteinte dépend largement de la capacité opérationnelle d'Emploi-Québec. Le Comité sectoriel n'a aucun contrôle sur la signature des ententes. En 2012-2013, comme à l'exercice antérieur, il n'a pu obtenir le nombre de signatures d'ententes PAMT escomptées.</p>

REDDITION DE COMPTES

2012-2013

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
<p>ÉBÉNISTE Réaliser la signature de 307 ententes avec Emploi-Québec pour <i>qualifier des ébénistes aux exigences de cette norme.</i></p>				<p>Résultat : 287 / 307 (93 %) L'écart peut s'expliquer par le contexte économique. C'est aussi difficile d'établir des objectifs, dont l'atteinte dépend largement de la capacité opérationnelle d'Emploi-Québec. Le Comité sectoriel n'a aucun contrôle sur la signature des ententes. En 2012-2013, comme à l'exercice antérieur, il n'a pu obtenir le nombre de signatures d'ententes PAMT escomptées.</p>
<p>COUTURIER DE MEUBLES Réaliser la signature de 20 ententes avec Emploi-Québec pour <i>qualifier des couturiers de meubles aux exigences de cette norme.</i></p>				<p>Cible atteinte : 20 / 20 (100 %) C'est difficile d'établir des objectifs, dont l'atteinte dépend largement de la capacité opérationnelle d'Emploi-Québec. Le Comité sectoriel n'a aucun contrôle sur la signature des ententes. En 2012-2013, comme à l'exercice antérieur, il n'a pu obtenir le nombre de signatures d'ententes PAMT escomptées.</p>
<p>Coordonner la réalisation d'une étude préliminaire pour élaborer une norme de contremaître/superviseur auprès des CSMO Pêches maritimes-transformation alimentaire-textile-produits électriques/électroniques-produits métalliques industriels-imprimerie.</p>				<p>Coordination pour la demande d'une étude préliminaire pour établir une norme de contremaître-superviseur. Il s'agit d'un <i>partenariat de concertation.</i></p> <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre Lors de l'étude préliminaire, nous tenterons de cerner cette question.</p>
<p>Diffusion du DVD - PAMT Diffusion du DVD - Comité de formation Diffusion du DVD - Logiciel <i>SolutionsRH.net</i> Diffusion de la trousse, de la vidéo et d'un article sur l'initiative Investissement-compétences.</p>				<p>Quantité : 250 Quantité : 50 Quantité : 250 Trousse : 100 exemplaires Vidéo : SolutionsRH.net, LinkedIn, Youtube, Twitter Article du président de la CPMT : bulletin <i>Info Main-d'œuvre</i>, édition hiver 2013, du Comité sectoriel</p> <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre Dans les trois cas, ici, il serait hasardeux de présenter des effets mesurables des retombées promotionnelles, faute d'indicateurs de</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 :</p> <p>Soutenir la mise en œuvre d'activités de formation qui pourraient accroître dans 20 entreprises 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>Dans toutes les régions du Québec.</p>	X			<p>Résultat : 19 / 20 (95 %)</p> <p>Au total, le Comité sectoriel a effectué 132 visites chez 29 manufacturiers. Du nombre, 19 entreprises évoluant dans les secteurs des portes et fenêtres (9), du meuble (5) et des armoires de cuisine (5) ont engagé des travaux avec l'aide du Comité sectoriel.</p> <p>L'écart s'explique par diverses raisons dont nous n'avons pas le contrôle. Une entreprise a fermé ses portes (Groupe Luxorama). Une autre (Gober), où une quinzaine de PAMT ont démarré, attend la relève du responsable des RH avant de poursuivre les travaux. Quatre entreprises (<i>Robert & fils, Portes Novatech, Plastiques Nova profit et Produits verriers Novatech</i>) ont transféré le dossier à un consultant à l'aide d'un financement régional, autre exemple du modèle de partenariat préconisé par le CSMO dans ses interventions. Une dizaine de manufacturiers approchés ne sont pas tout à fait prêts ou disponibles pour lancer une démarche : <i>Portes et fenêtres Magistral, Les Pliages Maskinongé, Giguère et Morin, Équipement BONI, Poly Bois, Nouvel Horizon, Cuisines Laurier Inc., Chanteclerc, PARCO.</i></p> <p>Parmi les 19 dossiers ouverts et traités, 13 dossiers sont toujours actifs. Quatre bénéficient de l'aide d'un consultant. Deux ont complété le travail. Les interventions directes et indirectes du Comité sectoriel en entreprise représentent</p>

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
				<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre d'heures d'intervention directe : 855 ● Nombre d'heures d'intervention indirecte (préparation de réunions, rédaction de comptes-rendus, conception d'outils, adaptation et révision de documents) : 520 <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. L'évaluation des travaux est aussi basée sur les critères d'obtention du <i>Certificat de qualité des initiatives de formation</i> élaborés par la Commission des partenaires du marché du travail. Ces balises guident l'entreprise dans ses démarches en vue d'obtenir un <i>Certificat de qualité des initiatives de formation</i>, un <i>Certificat d'engagement de l'initiative Investissement-compétences</i> ou de <i>s'assurer que les pratiques mises en place soient mieux orientées.</i></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.</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</p>				<p>Nombre de dossiers traités en regard des fonctions GRH abordées :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Nombre d'entreprises disposant d'un coordonnateur de formation : 4 présents et 4 demandes de traitement. ● Nombre d'entreprises profitant d'un comité de formation ou l'équivalent (comité de direction actif) : 9. ● Nombre de réunions d'un comité de formation ou d'un comité de direction tenues dans les entreprises avec l'aide du CSMO : 20. On parle de 20 rencontres et de 43 personnes impliquées dans le projet.

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
<p>et trouver des moyens de les motiver et de les mobiliser. Dans toutes les régions du Québec.</p> <p>Aider les entreprises à effectuer une gestion des compétences et à gérer la mise en œuvre d'activités de formation et la reconnaissance des compétences des travailleurs grâce aux outils conçus par le Comité sectoriel (normes professionnelles, guides d'apprentissage et logiciel de gestion du capital humain SolutionsRH.net).</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.</p>				<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre d'entreprises disposant d'une matrice de compétence qui inclut le profilage des postes : 6 et 8 en cours. ● Nombre d'entreprises qui ont démarré la conception d'un guide d'apprentissage personnalisé : 5. Toutes sont intéressées à concevoir des outils personnalisés. ● Nombre d'entreprises ayant implanté des PAMT pour la première fois : 5 et 2 autres sont en cours de préparation. ● Nombre d'entreprises engagées dans une démarche de reconnaissance en cours d'intervention : 6 et 1 en cours de préparation. ● Nombre d'entreprises mises en nomination ou citées en exemple publiquement pour la contribution en GRH dans leur région respective : 2. L'une d'elles, <i>Les Bois de planchers PG</i>, a remporté le prix <i>Le Proactif RH</i> de la Chambre de commerce de Lévis à l'occasion de la 8^e édition de l'événement <i>Les Pléiades Prix d'excellence</i> tenue le 23 mai 2013. À la demande de la direction régionale d'Emploi-Québec du Centre-du-Québec, l'entreprise <i>Fenefco</i> a fait l'objet d'un reportage dans le Journal <i>Les Affaires</i> relatant l'ampleur des travaux de GRH effectués avec le soutien du Comité sectoriel. Il est aussi question d'une formation de base en mathématiques appliquées donnée à des employés par le biais du service aux entreprises <i>Cible Formation Conseil</i> de la Commission scolaire des Bois-Francis.

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
				<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. L'évaluation des travaux est aussi basée sur les critères d'obtention du <i>Certificat de qualité des initiatives de formation</i> élaborés par la Commission des partenaires du marché du travail. Ces balises guident l'entreprise dans ses démarches en vue d'obtenir un <i>Certificat de qualité des initiatives de formation</i>, un <i>Certificat d'engagement de l'initiative Investissement-compétences</i> ou de <i>s'assurer que les pratiques mises en place soient mieux orientées.</i></p> <p>En 2012-2013, en parallèle, le Comité sectoriel a amorcé la modélisation d'une grille d'évaluation informatisée de la «maturité GRH» adaptable à la réalité de chaque organisation. Le CSMO va la tester dans son nouvel outil de gestion de projet à l'interne (qui intègre aussi la reddition de comptes annuelle). Les applications de la matrice permettent d'archiver et de suivre l'évolution des travaux en milieu de travail.</p> <p>L'expérimentation débute à compter de l'exercice financier 2013-2014. Ainsi, non seulement nous pourrons établir le rendement statistique croisé des différents chantiers subventionnés par la CPMT, mais il sera également possible de circonscrire l'ampleur et la progression des travaux en matière de développement des compétences et de formation continue en prévision d'une autonomie complète des manufacturiers aboutissant à une certification.</p>

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
				<p>Nous vous invitons à consulter les témoignages des entreprises dans les cinq clips vidéo suivants, qui donnent quelques pistes :</p> <p>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>Parmi d'autres effets observés et exprimés par les entreprises elles-mêmes en 2012-2013, citons :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Chute des erreurs dans la fabrication ● Réduction des délais de livraison ● Augmentation du sentiment d'appartenance des travailleurs ● Sentiment d'accomplissement des coordonnateurs de formation ● Mobilisation accrue des membres des comités de formation <p>Trois entreprises ont témoigné des impacts des interventions du Comité sectoriel dans le nouveau dépliant promotionnel du CSMO qui sera disponible à l'été 2013.</p> <p>Dans cette même publication, le président de la Commission des partenaires du marché du travail, Jean-Luc Trahan, souligne aussi l'apport du CSMO : <i>«Votre comité sectoriel est un promoteur et un partenaire de l'initiative Investissement-compétences. C'est la porte d'entrée des entreprises, au même titre que le service aux entreprises d'Emploi-Québec et de la CPMT : il contribue à l'amélioration de la compétitivité.»</i></p>

REDDITION DE COMPTES

2012-2013

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
				<p>Quatre responsables RH de manufacturiers ont signalé l'importance de la contribution d'un coordonnateur à la formation et l'aide du CSMO dans l'édition hiver 2013 du bulletin <i>Info Main-d'œuvre</i> du Comité sectoriel (page 3). http://www.solutionsrh.net/infosolutionsrh/infomain/index.html#page3</p>
<p>L'objectif est d'amener 8 entreprises à obtenir le Certificat de qualité des initiatives de formation (CQIF)</p> <p>Dans toutes les régions du Québec.</p>	X			<p>Résultat : 0 / 8 (0 %) Aucune entreprise n'a reçu de CQIF. Mais trois ont entamé la rédaction d'une demande.</p> <p>L'écart s'explique par un intérêt beaucoup moindre que celui qui était pressenti au départ. Un bon nombre d'entreprises souhaitent poursuivre la comptabilisation de leurs dépenses puisque cela donne, selon elles, une idée plus concrète et immédiate des efforts de formation</p> <p>En revanche, le Comité sectoriel a contribué à la délivrance d'un grand nombre de Certificats d'engagement de la CPMT.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Nombre d'entreprises ayant reçu de l'accompagnement dans le but d'obtenir la certification : 16. ● Nombre de certificats délivrés aux entreprises de l'industrie par la CPMT au 31 mars 2013 : 63.

REDDITION DE COMPTES

2012-2013

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
<p>L'objectif est d'amener 8 entreprises à s'inscrire au logiciel de <i>SolutionsRH.net</i> dans le but d'archiver les travaux de développement et de gestion des compétences.</p> <p>Dans toutes les régions du Québec.</p>	<p>X</p>			<p>Cible atteinte : 9 / 8 (100 %)</p> <p>Neuf nouvelles entreprises se sont inscrites au logiciel de <i>SolutionsRH.net</i>, dépassant ainsi l'objectif fixé dans le Plan d'action.</p> <p>À la fin mars 2013, le total d'abonnés à l'outil de gestion des compétences en ligne se chiffrait à 110 à la fin de l'exercice financier en considérant la fermeture d'usines en 2012-2013.</p> <p>Une quarantaine utilisent ou ont <i>utilisé à différents niveaux</i> le logiciel d'archivage, de gestion et de développement des compétences <i>SolutionsRH.net</i>.</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 2012-2013, le Comité sectoriel a préparé un questionnaire mesurant les besoins, l'utilisation et la satisfaction de l'outil, sondage qui sera mené entre juin et septembre 2013. En attendant une grille d'évaluation commune à tous les CSMO, nous vous invitons à consulter le clip vidéo suivant :</p> <p>http://www.solutionsrh.net/video/video_player_srh_a.html</p>

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
Site Internet SolutionsRH.net Fréquentation				<p>Fréquentation sur la zone publique du portail : environ 15 000 visiteurs. Le changement d'hébergeur en cours d'année financière – qui a duré plusieurs mois – n'a pas permis d'obtenir des statistiques précises. Mais deux indices laissent croire que l'achalandage est à la hausse. Premièrement, l'outil est connu par plus de manufacturiers et d'agents d'Emploi-Québec depuis un an en raison de l'effort promotionnel réalisé auprès des partenaires. Deuxièmement, le positionnement des contenus (textes et vidéos) dans les médias sociaux <i>Facebook</i>, <i>Twitter</i> et <i>LinkedIn</i> contribue au rayonnement en périphérie de nos deux sites Web (<i>Clicemplois.net</i> et <i>SolutionsRH.net</i>).</p>
Inscription				
Impact du positionnement des vidéos sur le Web 2.0, générateur d'achalandage indirect				<p>Mais c'est surtout l'indexation d'environ 150 clips vidéo sur la console <i>Youtube</i> depuis 2007 qui a généré 365 000 visionnements depuis cinq ans. Cet apport se traduit par une conversion d'au moins 100 000 visiteurs additionnels, soit deux fois plus qu'en 2011. Près du tiers de ces nouveaux internautes s'intéressent aux documents clips vidéo reliés à la plate-forme <i>SolutionsRH.net</i>.</p> <p>Total d'inscriptions dans le logiciel de gestion des compétences et de la formation : 110 (huit nouvelles entreprises, mais suppression de 13 inscriptions à la suite de fermeture d'usines).</p> <p>Préparation d'un sondage sur l'évaluation des besoins et de la qualité du service (logiciel) en mode service à la clientèle (SAC) auprès des membres de <i>SolutionsRH.net</i> (110 abonnés). <i>L'opération sera menée à l'été 2013.</i></p>

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
				<p>Refonte de la ligne graphique, des contenus et de l'axe de communication dans l'axe de la convergence des services aux entreprises d'Emploi-Québec et de la CPMT.</p> <p>Ajout de quatre nouvelles vidéos Faire carrière dans l'industrie dans la console Youtube et la page Facebook.</p> <p>Trois clips sur la reconnaissance des compétences des travailleurs ont aussi eu une bonne audience dans les canaux de diffusion du Comité sectoriel.</p> <p>Ajout d'une vidéo sur les activités d'Investissement-compétences produite pour le compte de la CPMT.</p> <p>Dépôt à la présidence de la CPMT du projet d'un clip sur les retombées de l'initiative Investissement-compétences. En attente d'une réponse. Article préalable publié à la Une du bulletin Info Main-d'œuvre.</p> <p>http://www.solutionsrh.net/infosolutionsrh/infomain/index.html</p> <p><i>Intégration de nouveaux contenus plus interactifs sur la page Facebook et Twitter.</i></p> <p>Diffusion d'un bulletin électronique InfoSolutionsRH</p> <p>http://www.solutionsrh.net/infosolutionsrh/index.html</p> <p><i>Intégration et diffusion du bulletin d'information Info Main-d'œuvre (version papier)</i></p> <p>http://www.solutionsrh.net/infosolutionsrh/infomain/index.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>Plan de communication</p>				<p>Le Comité sectoriel a amorcé une importante réflexion visant à mieux cibler le soutien aux activités promotionnelles et aux interventions d'accompagnement GRH en entreprise. Ce volet sera notamment abordé dans le Plan de communication qui sera déposé à l'été 2013.</p> <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>Il est difficile de broser un tableau fidèle des retombées des outils de communication. <i>Le rapport d'évaluation des effets et des retombées des interventions</i> déposé en avril 2013 par la Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et du suivi de la performance se livre à un exercice louable. L'étude signale que le taux de notoriété du Comité sectoriel se situe dans la moyenne des autres organismes similaires à la hauteur de 30 %. C'est assurément un minimum. Déclinons quelques faits. Bon an mal an, nous utilisons nos outils dans nos efforts promotionnels et opérationnels (travaux GRH) en visitant (contact direct) près de 200 entreprises. Une étude récente d'Emploi-Québec indique que le Comité sectoriel rafle 30 % de la signature des ententes PAMT sur plus de 70 métiers normés. Entre 2009 et 2013, le CSMO a permis à 513 travailleurs de 151 entreprises de participer aux sessions de formation des compagnons. Plusieurs centaines de manufacturiers ont reçu les guides d'apprentissage (6) conçus par le Comité sectoriel qui sont très appréciés dans les usines. Il y a trois ans, le CSMO a mené un sondage sur les besoins de main-d'œuvre qui a rejoint 1200 entreprises (800 répondants) qui ont appris l'existence des produits et services du Comité sectoriel. Chaque année, la promotion des activités, produits et services du Comité sectoriel rejoint facilement 1500 manufacturiers (liste d'envoi) par la poste (bulletin d'information papier), le Web (site <i>SolutionsRH.net</i>), le logiciel <i>SolutionsRH.net</i> (110 abonnés), le bulletin d'information électronique <i>InfoSolutionsRH</i> et les médias sociaux (ex. : 220 entrepreneurs de l'industrie qui sont membres de la page du directeur général du Comité sectoriel sur <i>Linkedin</i>). Le dépôt d'un Plan de communication prévu à l'été 2013 viendra cibler et maximiser encore davantage les efforts et les impacts du Comité sectoriel 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	
Distribution de guides d'apprentissage : peintre-finisseur, rembourreur, ébéniste, assembleur de portes et fenêtres, opérateur de machines industrielles et couturier de meubles	X		X	<p>Quantité : 1100 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>

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	
<p>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.</p> <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.</p>	X		X	<p>Le Comité sectoriel a effectué 9 visites à des agents d'Emploi-Québec évoluant dans un CLE en région dans le but de diffuser l'information sur le marché du travail, de promouvoir les outils et les services du CSMO. Nous avons distribué 45 guides d'apprentissage (normes professionnelles), en plus de la présentation des données du diagnostic des besoins de main-d'œuvre 2009-2010.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● CLE de Rivière-du-Loup : 2 visites ● CLE de Louiseville : 1 visite ● CLE de Laval : 2 visites ● CLE de Montmorency : 1 visite ● CLE de Saint-Georges : 1 visite ● CLE de Montréal : 1 visite ● CLE de Lachute : 1 visite <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>Le Comité sectoriel et les directions régionales du réseau d'Emploi-Québec participent 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, sans oublier les liens qui ne sont pas faits dans les plans d'action régionaux.</p>

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
Organiser six rencontres avec les directions régionales d'Emploi-Québec : Mauricie, Estrie, Montréal, Chaudière-Appalaches, Laval et Montérégie.	X		X	<p>Cible atteinte : 10 / 6 (100 %)</p> <p>Emploi-Québec de la Mauricie : 2 visites Nombre de participants : 3 Distribution de guides d'apprentissage : 40</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tenue d'une activité d'information auprès des conseillers en main-d'œuvre d'Emploi-Québec et des intervenants en employabilité des <i>Carrefours jeunesse-emploi</i>. <p>Emploi-Québec de Rimouski : 2 visites Nombre de participants : 9 Distribution de guides d'apprentissage, fiches et autres : 40</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rencontre avec tous les agents responsables des PAMT en vue de définir une stratégie promotionnelle de la mesure et de la formation du compagnon <p>Emploi-Québec de l'Estrie : 2 visites Nombre de participants : 4 Distribution de guides d'apprentissage, fiches et autres : 40</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordination de la promotion des normes professionnelles, du PAMT, des services de soutien du CSMO aux entreprises, de la formation des compagnons et de la reconnaissance des compétences professionnelles des travailleurs en emploi et sans emploi <p>Emploi-Québec de Lanaudière : 1 visite Nombre de participants : 10 Distribution de guides d'apprentissage : 60</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rencontre avec des conseillers du service aux entreprises et aux individus <p>Emploi-Québec de Montréal : 1 visite Nombre de participants : 80 Distribution de guides d'apprentissage : 100</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tournée régionale des CSMO

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
				<p>Emploi-Québec du Bas-Saint-Laurent : 1 visite Nombre de participants : 100 Distribution de guides d'apprentissage : 120</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Tournée régionale des CSMO <p>Emploi-Québec des Laurentides : 1 visite Nombre de participants : 20 Distribution de guides d'apprentissage : 30</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Rencontre avec les conseillers du service aux entreprises et aux individus <p>Effets sur les entreprises et la main-d'œuvre</p> <p>Le Comité sectoriel et les directions régionales du réseau d'Emploi-Québec participent 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, faute d'indicateurs de performance à la disposition des comités sectoriels, sans oublier les liens qui ne sont pas faits dans les plans d'action régionaux.</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 plus d'une décennie (13 ans) 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 est difficile de brosser un tableau fidèle des retombées des outils de communication. Le rapport d'évaluation des effets et des retombées des interventions déposé en avril 2013 par la Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et du suivi de la performance se livre à un exercice louable. L'étude signale que le taux de notoriété du Comité sectoriel se situe dans la</p>

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
				<p>moyenne des autres organismes similaires à la hauteur de 30 %. C'est assurément un minimum. Il y a trois ans, le CSMO a mené un sondage sur les besoins de main-d'œuvre qui a rejoint 1200 entreprises (800 répondants) qui ont appris l'existence des produits et services du Comité sectoriel. Chaque année, la promotion des activités, produits et services du Comité sectoriel rejoint facilement 1500 manufacturiers (liste d'envoi) par la poste (bulletin d'information papier), le Web (site Clicemplois.net), la veille d'information électronique InfoClicemplois.net (2000 personnes) et les médias sociaux Facebook et Twitter. Les clips vidéo du CSMO reliés aux carrières sur Youtube ont généré les deux tiers des 365 000 visionnements de ses 150 documents audiovisuels consultés depuis 2007. Il ne faut pas oublier non plus la promotion massive de nos outils lors des rencontres de réseautage avec les partenaires, les réseaux d'Emploi-Québec et du MELS (voir les orientations 2 et 5). Le dépôt d'un Plan de communication prévu à l'été 2013 viendra cibler et maximiser encore davantage les efforts et les impacts du Comité sectoriel.</p>
<p>Site <i>Clicemplois.net</i> (promotion de l'emploi et de la main-d'œuvre)</p>	X		X	<p>Le site Web <i>Clicemplois.net</i>, le portail d'exploration et d'orientation de carrière : Fréquentation en 2011-2012 s'établissait à 76 174 visiteurs et 1,2 million de clics, en dépit de la déprime de l'emploi dans l'industrie. En 2012-2013, le changement d'hébergeur en cours d'année financière – qui a duré plusieurs mois – n'a pas permis d'obtenir des statistiques très précises. Outre à partir de l'extrapolation des données disponibles sur 12 mois, deux indices autres laissent croire que l'achalandage se maintient (au pire). Le positionnement des contenus (textes et vidéos) dans les médias sociaux <i>Facebook</i> et <i>Twitter</i> ratisse plus largement où les jeunes se trouvent sur la Toile. Mais c'est surtout l'indexation de quelque 150 clips vidéo (promotion de carrière et GRH) sur la console <i>Youtube</i> depuis 2007 qui a généré 365 000 visionnements (chiffre de la fin mars 2013) depuis cinq ans. La distribution</p>

REDDITION DE COMPTES

2012-2013

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
				<p>annuelle de la fréquentation durant cette période se traduit entre 50 000 à 100 000 visiteurs additionnels en périphérie de <i>Clicemplois.net</i> où est aussi indexé ce matériel audiovisuel. La croissance est très forte depuis deux ans. http://www.clicemplois.net/C0w1_int.asp</p>
<p>Site Clicemplois.net (mise à jour des contenus, mise à niveau technique et améliorations)</p>	X			<p>Clips vidéo : 100 Quatre nouveaux clips sur le nouveau visage de l'emploi dans l'industrie des portes et fenêtres (1), du meuble (2) et des armoires de cuisine (1) sont en ligne depuis l'automne 2012 sur <i>Clicemplois.net</i>, <i>Youtube</i>, <i>Facebook</i> et <i>Twitter</i>. Le rayonnement de la centaine de clips vidéo (promotion de carrière) sur <i>Google</i>, <i>Youtube</i>, <i>Twitter</i> et <i>Facebook</i> représente environ les deux tiers des visionnements totaux (365 000) et visiteurs (50 000 à 100 000). Le Comité sectoriel a en plus commencé la conceptualisation de quelques clips vidéo qui seront réalisés en 2013 lors de visites industrielles avec des membres de l'AQISEP.</p>
<p>Répertoire des employeurs</p>				<p>Mise à jour des données du répertoire des employeurs potentiels qui est disponible sur <i>Clicemplois.net</i> et visible sur <i>Twitter</i> : 800 fabricants http://www.clicemplois.net/recherche_employeurs.asp</p>
<p>Réseaux sociaux</p>				<p>Intégration des contenus sur les pages <i>Facebook</i> et <i>Twitter</i> de <i>Clicemplois.net</i></p>
<p>Nouveaux contenus</p>				<p>Mise à jour des contenus dans les sections du portail <i>Clicemplois.net</i></p>
<p>Mise à jour des URL externes</p>				<p>Mise à jour et à niveau des liens URL pointant sur les sites du MELS, d'Emploi-Québec et d'autres partenaires de contenu</p>

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
<p>Bulletin électronique <i>InfoClicemplois</i></p>				<p>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 du MELS http://www.clicemplois.net/infoclic/index.html</p>
<p>Fiche promotionnelle des métiers <i>Clique sur ta carrière</i> <i>(Clicemplois.net)</i></p>				<p>Quantité : 250 exemplaires</p>
<p>Dépliant promotionnel du Comité sectoriel</p>				<p>Le Comité sectoriel a complété la conceptualisation d'un nouveau dépliant promotionnel qui fait la présentation de ses activités, de ses produits, de ses services et des retombées de ses interventions en matière de développement de la main-d'œuvre et des ressources humaines dans la perspective d'une prestation publique convergente, avec Emploi-Québec, la Commission des partenaires du marché du travail, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et les autres partenaires à l'échelle locale, régionale et nationale. Ce document comprend aussi un outil d'évaluation sommaire des besoins de main-d'œuvre et de formation, outil qui sera utilisé par les chargés de projet du CSMO dans toutes ses actions. Le nouvel outil sera distribué à partir de l'été 2013 à 2500 exemplaires.</p>
<p>Richard & Levesque Cuisines et salles de bain, Preverco et ADPlus</p>				<p>Organisation d'une visite industrielle à l'intention des membres de l'Association québécoise d'information scolaire et professionnelle (AQISEP) prévue le 6 juin 2013.</p>
<p>Association québécoise d'information scolaire et professionnelle (AQISEP)</p>				<p>Partenariat en mode <i>gestion/services</i>.</p>

Objectifs visés, activités ou projets	Réalisé			Résultats opérationnels/effets sur les entreprises et la main-d'œuvre du secteur
	O	N	C	
<p>Plan de communication</p>				<p>Le Comité sectoriel a amorcé une importante réflexion visant à mieux cibler le soutien aux activités de promotion des carrières d'avenir dans l'industrie (diffusion ciblée sur le Web) et d'exploration des carrières à l'occasion de visites d'usines filmées. La filière des médias sociaux sera mieux exploitée. Ce volet sera notamment abordé dans le Plan de communication qui sera déposé à l'été 2013.</p>
<p>Diagnostic dans le secteur de la transformation du verre</p>				<p>Le Comité sectoriel a amorcé les travaux de production visant à cartographier les emplois dans l'industrie du verre.</p>
<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>Dans toutes les régions du Québec.</p>	X		X	<p>Le Comité sectoriel a collaboré avec le MELS à la mise à jour du programme <i>DEP opérateur de machines industrielles</i>. Il a procédé à la mise à jour du DEP ébénisterie avec l'École des métiers du meuble de Montréal et à sa validation avec le MELS. Nous participons également au chantier d'optimisation des technologies du génie industriel dont fait partie le <i>DEC Techniques du meuble et de l'ébénisterie</i>.</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>



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 2013

Rapport de l'auditeur indépendant	2-3
États financiers	
Bilan	4
Évolution de l'actif net	5
Résultats	6
Flux de trésorerie	7
Notes afférentes aux états financiers	8 à 13

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 de **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 2013, l'état des résultats, de l'évolution de l'actif net et des flux de trésorerie pour l'exercice terminé 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 Normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif, 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.

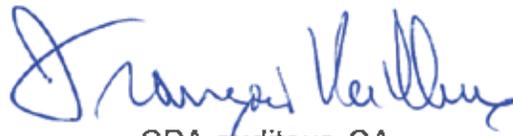
Opinion

À mon avis, les états financiers donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de **Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine** au 31 mars 2013, ainsi que des résultats de ses activités et de ses flux de trésorerie terminé à cette date, conformément aux Normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif.

Informations comparatives

Sans pour autant modifier mon opinion, j'attire l'attention sur la note 3 des états financiers, qui indique que **Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine** a adopté les Normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif le 1^{er} avril 2012 et que sa date de transition était le 1^{er} avril 2011. Ces normes ont été appliquées rétrospectivement par la direction aux informations comparatives contenues dans ces états financiers, y compris les bilans au 31 mars 2012 et au 1^{er} avril 2011, et les états des résultats, de l'évolution de l'actif net et des flux de trésorerie pour l'exercice terminé le 31 mars 2012 ainsi que les informations connexes. Je n'avais pas pour mission de faire rapport les informations comparatives retraitées, de sorte qu'elles n'ont pas été auditées.

Montréal
Le 13 juin 2013


CPA auditeur, CA

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

BILAN

Au 31 mars

1er avril

	2013	2012	2011
ACTIF			
Actif à court terme			
Encaisse	198 181	487	11 427
Subventions à recevoir (note 5)	42 652	221 758	204 422
Autres recevables	1 000	-	-
Taxes à recevoir	16 182	14 962	20 342
Frais payés d'avance (note 6)	5 714	4 264	6 029
	<u>263 729</u>	<u>241 471</u>	<u>242 220</u>
Immobilisations corporelles (note 7)	<u>25 925</u>	<u>23 782</u>	<u>28 470</u>
	<u>289 654</u>	<u>265 253</u>	<u>270 690</u>
PASSIF			
Passif à court terme			
Créditeurs (note 8)	139 029	150 038	141 502
Réserve budgétaire DDCIS	23 437	23 578	21 757
Subventions reportées (note 9)	37 490	-	11 119
	<u>199 956</u>	<u>173 616</u>	<u>174 378</u>
Subventions reportées afférentes aux immobilisations (note 11)	<u>23 648</u>	<u>20 948</u>	<u>24 947</u>
Total du passif	<u>223 604</u>	<u>194 564</u>	<u>199 325</u>
ACTIF NET			
Investis en immobilisations	2 277	2 834	3 523
Affectation d'origine interne (note 4)	63 773	66 751	66 751
Affectation d'origine externe CPMT	-	1 104	1 091
	<u>66 050</u>	<u>70 689</u>	<u>71 365</u>
	<u>289 654</u>	<u>265 253</u>	<u>270 690</u>

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 DE L'ACTIF NET
Pour l'exercice terminé le 31 mars

				2013
	Investis en immobilisations	Affectation d'origine interne note 4	Affectation d'origine externe CPMT	Total
Actif net au début	2 834	66 751	1 104	70 689
Insuffisance des produits sur les charges	(557)	(2 978)	(1 104)	(4 639)
Actif net à la fin	2 277	63 773		66 050

				2012
	Investis en immobilisations	Affectation d'origine interne note 4	Affectation d'origine externe CPMT	Total
Actif net au début	3 523	66 751	1 091	71 365
Insuffisance des produits sur les charges	(689)		13	(676)
Actif net à la fin	2 834	66 751	1 104	70 689

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
RÉSULTATS**

Pour l'exercice terminé le 31 mars

	2013	2012
PRODUITS		
Subventions (note 10)	772 950	682 884
Contributions des partenaires (note 11)	452 425	390 850
Revenus d'intérêts	12	15
	1 225 387	1 073 749
CHARGES		
Collaboration des partenaires (note 11)	452 425	390 850
Salaires et charges sociales	338 500	255 191
Honoraires de consultants	189 921	207 826
Déplacements	61 351	55 335
Imprimerie et graphisme	38 932	13 448
Loyer	35 441	35 311
Frais de conférences et salons	21 981	22 156
Téléphone et communications	17 834	19 889
Honoraires professionnels	13 209	10 561
Travaux à forfait	13 184	18 340
Frais de réunions	12 119	12 455
Frais de courrier	9 177	5 974
Amortissement	6 133	7 705
Frais de bureau	4 426	3 939
Publicité et promotion	3 112	3 047
Électricité	2 916	2 877
Entretien et réparations	2 559	2 516
Assurances	2 287	2 266
Taxes et permis	2 102	2 399
Frais bancaires	1 672	1 667
Frais de formation	710	300
Documentation	35	373
	1 230 026	1 074 425
INSUFFISANCE DES PRODUITS SUR LES CHARGES	(4 639)	(676)

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

	2013	2012
ACTIVITÉS D'EXPLOITATION		
Insuffisance des produits sur les charges	(4 639)	(676)
Poste ne touchant pas les liquidités		
Amortissement	6 133	7 705
Amortissement des subventions reportées - immobilisations	(5 576)	(7 016)
Variation nette des éléments hors caisse du fonds de roulement		
Taxes à recevoir	(1 220)	5 380
Autres recevables	(1 000)	-
Frais payés d'avance	(1 450)	1 765
Comptes fournisseurs et frais courus	<u>(11 009)</u>	<u>8 536</u>
	(18 761)	15 694
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT		
Subventions à recevoir	179 106	(17 336)
Réserve budgétaire DDCIS	(141)	1 821
Subventions reportées	37 490	(11 119)
Subventions reportées - immobilisations	<u>8 276</u>	<u>3 017</u>
	224 731	(23 617)
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT		
Acquisitions d'immobilisations	<u>(8 276)</u>	<u>(3 017)</u>
	(8 276)	(3 017)
AUGMENTATION (DIMINUTION) DE LA TRÉSORERIE ET DES ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE	197 694	(10 940)
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE AU DÉBUT	<u>487</u>	<u>11 427</u>
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE À LA FIN	<u>198 181</u>	<u>487</u>
<i>Voir les notes afférentes aux états financiers</i>		
Composition de la trésorerie et équivalents de trésorerie:		
Encaisse	<u>198 181</u>	<u>487</u>
	<u>198 181</u>	<u>487</u>

**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 2013**

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 MÉTHODES COMPTABLES

Les états financiers ont été dressés selon les Normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif et comprennent les principales méthodes comptables suivantes :

Constatation des produits

L'organisme applique la méthode du report pour comptabiliser les apports. Selon cette méthode, les apports affectés à des dépenses d'exercices futurs sont reportés et constatés à titre de revenus au cours de l'exercice où sont engagées les dépenses auxquelles ils sont affectés. Les apports non affectés sont constatés à titre de revenus lorsqu'ils sont reçus ou lorsqu'ils sont à recevoir si le montant à recevoir peut faire l'objet d'une estimation raisonnable et que son encaissement est raisonnablement assuré.

L'organisme comptabilise ses intérêts selon la comptabilité d'exercice.

Immobilisation 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.

Utilisation d'estimations

La préparation des états financiers selon les Normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif oblige la direction à faire des estimations et à poser des hypothèses qui ont une incidence sur les montants des actifs et passifs éventuels à la date de clôture ainsi que sur les montants des produits et des charges de l'exercice. Les chiffres réels pourraient différer de ces estimations. Les éléments importants des états financiers qui requièrent l'utilisation sont le degré de réalisation des projets. Ces estimations sont révisées périodiquement et des ajustements sont apportés au besoin aux résultats de l'exercice.

**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 2013**

2) PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Instruments financiers

L'organisme évalue initialement ses actifs financiers et ses passifs financiers à la juste valeur. Elle évalue ultérieurement tous ses actifs et passifs financiers au coût après amortissement.

Les actifs financiers évalués subséquemment au coût après amortissement se composent de l'encaisse, obligations gouvernementales, autres débiteurs et subventions à recevoir.

Les passifs financiers évalués au coût après amortissement se composent des fournisseurs et frais courus.

Trésorerie et équivalents de trésorerie

La politique de l'organisme consiste à présenter dans la trésorerie et les équivalents de trésorerie le solde bancaire et les dépôts à terme dont l'échéance n'excède pas trois mois à partir de la date d'acquisition.

3) INCIDENCE DU CHANGEMENT DE RÉFÉRENTIEL COMPTABLE

Les présents états financiers sont les premiers états financiers dans lesquels l'organisme a appliqué les Normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif. L'application initiale de ce nouveau référentiel n'a eu aucune incidence sur l'excédent des produits sur les charges de l'organisme pour l'exercice se terminant à le 31 mars 2012, ni sur son actif net à la date de transition, soit le 1^{er} avril 2011.

4) AFFECTATION D'ORIGINE INTERNE

Le conseil d'administration du comité a autorisé l'utilisation de 2 978\$ de son fonds de réserve, portant le solde à 63 773\$, 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. 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.

**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 2013

5) SUBVENTIONS À RECEVOIR

	<u>2013</u>	<u>2012</u>
	\$	\$
CPMT - DDCIS	17 160	79 764
Pacte pour l'emploi	12 235	20 015
CPMT - FDRCMO - Promotion Normes	-	34 972
CPMT - FDRCMO - Coordonateur de formation	-	49 000
CPMT - FDRCMO - Frais de déplacement coordonateur de formation	3 396	10 248
CPMT - FDRCMO - Formation des compagnons	-	18 643
CPMT - FDRCMO - Soutien à la formation	9 861	9 116
	42 652	221 758

6) FRAIS PAYÉS D'AVANCE

	<u>2013</u>	<u>2012</u>
	\$	\$
Loyer	2 654	2 654
Taxe payée d'avance	1 447	-
Assurances	1 063	1 060
Autres	550	550
	5 714	4 264

7) IMMOBILISATIONS CORPORELLES

	<u>2013</u>		<u>2012</u>	
	Coût	Amortissement cumulé	Coût	Amortissement cumulé
	\$	\$	\$	\$
Mobilier et équipement	50 115	40 459	49 148	38 166
Matériel informatique	70 942	54 673	63 633	50 833
	121 057	95 132	112 781	88 999
Amortissement cumulé	95 132		88 999	
Valeur nette	25 925		23 782	

**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 2013**

8) CRÉDITEURS

	<u>2013</u>	<u>2012</u>
	\$	\$
Comptes à payer	64 957	85 878
Frais courus	4 000	4 834
Prime de séparation courus	27 869	25 997
Vacances à payer	20 446	15 297
REER à payer	7 586	5 767
Salaires courus	14 171	12 265
	139 029	150 038

9) SUBVENTIONS REPORTÉES

	<u>2013</u>	<u>2012</u>
	\$	\$
CPMT		
Diagnostic - secteur du verre	16 250	-
FDRCMO		
Promotion PAMT	9 214	-
Évaluation formation compagnons	10 729	-
Coordonateur de formation II	1 297	-
	37 490	-

**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 2013**

10) SUBVENTIONS

	<u>2013</u>	<u>2012</u>
	\$	\$
CPMT		
Direction générale adjointe de l'intervention sectorielle	400 141	398 179
Reconnaissance des compétences professionnelles	21 540	47 018
Diagnostic - secteur du verre	16 250	-
FDRCMO		
Coordinateur à la formation	-	49 000
Coordinateur à la formation II	63 000	-
Déplacement coordinateur à la formation	692	10 248
Déplacement coordinateur à la formation II	8 490	-
Promotion des normes professionnelles	16 764	57 145
Formation de compagnons	52 096	48 960
Évaluation formation compagnons	18 790	-
Promotion PAMT	45 006	-
Implantation solutions R.H. II	-	48 100
Soutien à la formation	166 009	9 116
MESS		
Formation en milieu de travail	4 362	-
	<u>813 140</u>	<u>667 766</u>
Plus : Subventions reportées en début d'exercice		
FDRCMO		
Coordinateur de formation	-	11 119
	-	<u>11 119</u>
Moins: Subventions reportées en fin d'exercice		
CPMT		
Diagnostic - secteur du verre	16 250	-
FDRCMO		
Promotion PAMT	9 214	-
Évaluation formation compagnons	10 729	-
Coordinateur de formation II	1 297	-
	<u>37 490</u>	-
Subvention reportée - immobilisations	(8 276)	(3 017)
Amortissement de la subvention reportée - immobilisations	5 576	7 016
Subventions à l'état des résultats	<u>772 950</u>	<u>682 884</u>

**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 2013**

11) SUBVENTIONS REPORTÉES AFFÉRENTES AUX IMMOBILISATIONS

	<u>2013</u>	<u>2012</u>
	\$	\$
Solde d'ouverture	20 948	24 947
Plus: subventions pour acquisitions d'immobilisations	8 276	3 017
Moins: montant amortis dans les résultats	(5 576)	(7 016)
Solde de clôture	23 648	20 948

12) 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 452 425\$ (390 850\$ en 2012). Ces contributions ont été constatées à titre de revenus. Les dépenses enregistrées en contrepartie sont les suivantes:

Collaboration des partenaires 452 425\$ (390 850\$ en 2012)

13) 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 32 488\$ au terme de ce bail. Le loyer sera indexé annuellement selon l'Indice global des prix à la consommation. Les versements pour le prochain exercice totalisent 32 488\$.

L'organisme devra aviser le locateur, par écrit, 120 jours avant l'échéance du bail de ses intentions pour l'option de renouvellement.

14) INSTRUMENTS FINANCIERS

L'organisme, par le biais de ces instruments financiers, est exposé à divers risques.

Risque de crédit

L'organisme a enregistré des subventions à recevoir et autres recevables. Ces montants ont été reçus peu après la fin de son exercice financier. L'organisme évalue, de façon continue, les montants à recevoir sur la base des montants dont il a la quasi-certitude de recevoir en se fondant sur leur valeur de réalisation estimative.



**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.