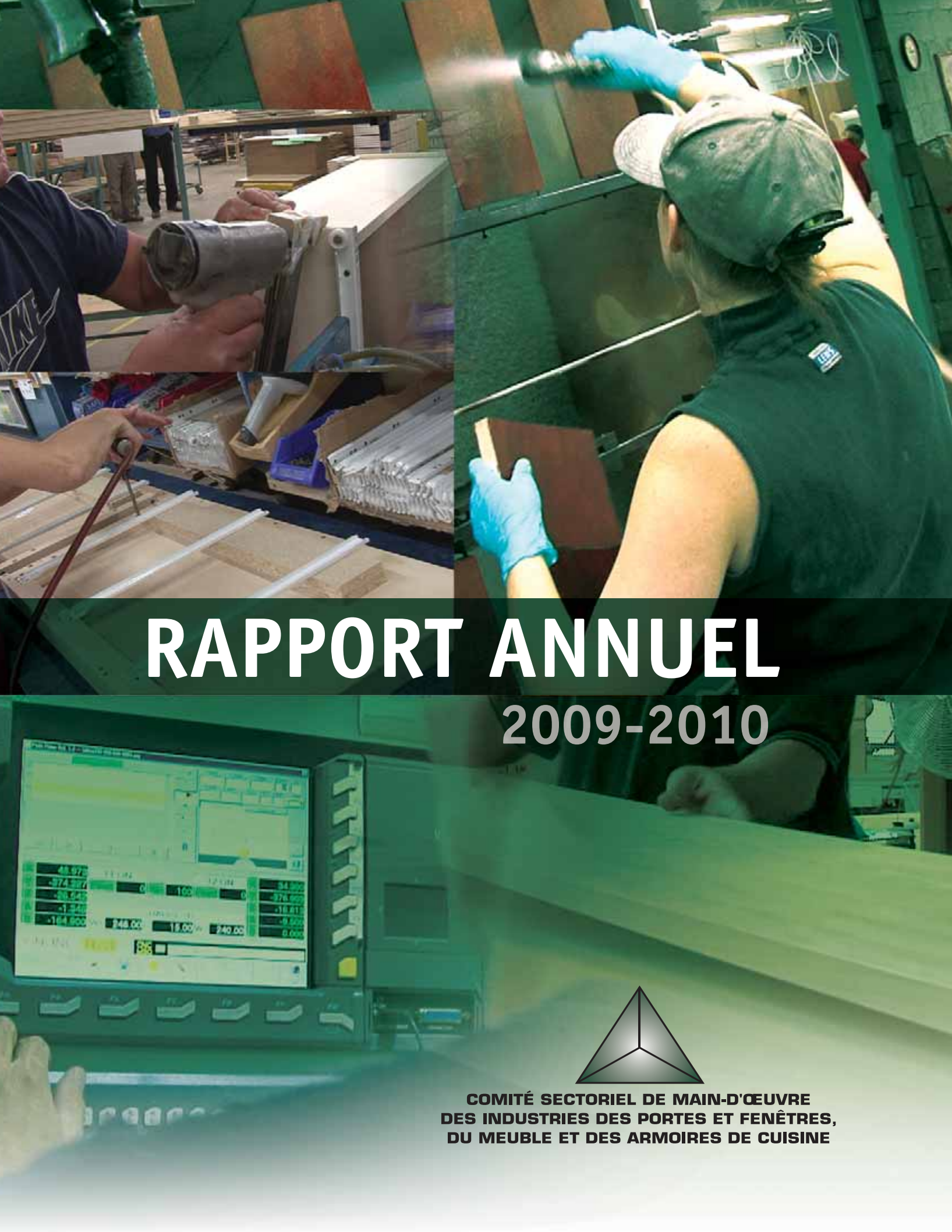


RAPPORT ANNUEL

2009-2010

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 4

Annexes 22

Plan d'action 47

Rapport du vérificateur 65

MOT DES COPRÉSIDENTS

Monsieur Jean-Luc Trahan, Président
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

Monsieur Trahan,

C'est avec fierté que nous déposons la *Reddition de comptes* du Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine couvrant l'exercice financier du 1er avril 2009 au 31 mars 2010.

Le document fait état, entre autres, du recentrage des activités de promotion des carrières, qui combinent maintenant l'exploration sur le site *Clicemplois.net* et l'orientation personnelle en classe au niveau secondaire. Mais il relate surtout les actions du Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) sur le plan du développement des compétences des travailleurs, de la gestion des ressources humaines et du maintien en emploi. Ces interventions plus intensives en entreprise sont passées en « deuxième vitesse », après des années à produire des outils de formation approuvés par l'industrie et conçus pour répondre à ses besoins.

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre a fait la promotion de son offre de services personnalisés aux manufacturiers en contactant 1660 d'entre eux entre les mois d'octobre 2009 et d'avril 2010 à l'occasion d'un sondage sur les besoins de main-d'œuvre et de formation. La synthèse des résultats vient d'être déposée. Le rapport final sera remis à l'automne 2010. La plus importante consultation de l'histoire de l'industrie (685 questionnaires remplis) a nécessité la formation de neuf sondeurs, la préparation des questions, l'informatisation de l'outil de gestion en ligne et la mise à jour de la banque de données (1880 fiches).

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre a apporté un soutien direct inégalé aux manufacturiers. On parle de 317 visites ! Citons les efforts considérables déployés du côté de l'implantation du *Programme d'apprentissage en milieu de travail* (130 visites dans 89 entreprises), de la formation des compagnons (155 participants formés) et de la reconnaissance des compétences des travailleurs en emploi (18) et sans travail (2). Une vingtaine de fabricants ont également bénéficié de notre expertise lors de nos visites (123) dans la définition des profils de compétence des postes, la détermination des besoins de perfectionnement, l'implantation d'un comité de formation et la gestion des compétences.

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

Les interventions sur le terrain qu'a réalisées le Comité sectoriel de main-d'œuvre pendant l'exercice financier 2009-2010 – et celles des quatre dernières années – sont justifiées par les constats de l'enquête et les commentaires recueillis dans le milieu. Il ressort clairement que les entreprises ont besoin d'accompagnement. Elles souhaitent plus d'aide financière et d'expertise pour accroître la polyvalence des employés par le biais de la formation. Elles veulent reconnaître la contribution des travailleurs et leur savoir-faire, structurer la formation continue et la gestion des ressources humaines. Il y a une volonté manifeste de miser sur l'enrichissement des compétences du capital humain comme levier stratégique.
D'où l'intention du CSMO d'accélérer le pas au cours des prochaines années, compte tenu également des résultats récents. Ils seront soumis d'ailleurs aux acteurs de l'industrie, à l'occasion d'une « conférence exploratoire », qui aura lieu d'ici à avril 2011, afin de définir un plan d'action triennal.

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

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

La prestation fructueuse des services aux individus et aux entreprises exige une collaboration convergente des ressources des partenaires sur l'ensemble du territoire québécois. Sans négliger l'importance des échanges avec les agents d'Emploi-Québec et les représentants des directions régionales, le Comité sectoriel de main-d'œuvre teste un modèle d'intervention sectorielle auprès du bureau des SAE du Centre-du-Québec. L'expérimentation touche l'implantation des programmes d'apprentissage en milieu de travail, la reconnaissance des compétences des travailleurs et la structuration des activités de formation continue. Un rapport documentant les bonnes pratiques synergiques du projet-pilote est attendu dans un an.

MOT DES COPRÉSIDENTS

En 2009-2010, le Comité sectoriel de main-d'œuvre a d'autre part concentré ses initiatives promotionnelles des carrières à reconfigurer la présentation des contenus sur le site d'exploration et d'orientation *Clicemplois.net*, également disponible sur des appareils mobiles (ex. : *iPhone*). Les fiches d'information, les ressources et les clips vidéo de la plateforme viendront soutenir les nouveaux outils conçus par le CSMO (capsules vidéo, dépliant promotionnel, modules pédagogiques et matériel de formation), qui sont nécessaires au démarrage de *projets d'orientation personnelle* (inspirés de *l'approche orientante*), sur demande en 2010-2011 dans les classes du niveau secondaire.

En raison des changements structurels de l'économie, les jeunes et les parents ont en effet besoin d'avoir l'heure juste de façon vivante, télégraphique et personnalisée sur plusieurs supports technologiques. Ils veulent voir des produits attrayants, découvrir la réalité de production, visualiser des tâches spectaculaires et la filière des métiers. Ils souhaitent connaître les conditions de travail, les perspectives d'emploi réelles. Pour occuper des postes dans l'industrie, il faudra beaucoup plus de compétences de base et professionnelles qu'aujourd'hui et qu'il y a dix ans.

De nouvelles carrières apparaissent et de nouveaux savoirs s'imposent qui font notamment appel aux technologies de l'information, à la logistique de production, à la commercialisation, au marketing, au design, etc. Ces débouchés feront du reste l'objet d'une production de clips vidéo d'ici à l'automne 2010, en marge des travaux sur la révision des programmes du MELS et de la publication des données du .

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

Gaston Boudreau
Coprésident syndical

Jean-François Michaud
Coprésident patronal

REDDITION DE COMPTES

2009-2010

Introduction

Fondé en 1994, le Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine est un organisme sans but lucratif financé par Emploi-Québec. Ses projets sont dédiés au développement de la main-d'œuvre par la voie de la concertation patronale-syndicale.

MISSION

- Favoriser 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 en utilisant la voie de la concertation patronale-syndicale.

MANDATS

- susciter l'intérêt de faire carrière dans le secteur d'activité économique;
- assumer un rôle d'analyste des tendances du marché du travail en vue d'exercer un leadership dans les stratégies pour équilibrer l'offre et la demande de main-d'œuvre dans le secteur;
- soutenir la mise en œuvre d'actions concrètes pour corriger les déséquilibres observés sur le marché du travail;
- contribuer au développement de l'excellence tant dans la qualification de la relève que dans la formation continue des travailleurs;
- participer à la mise à jour et à l'élaboration des programmes de formation offerts par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) afin qu'ils soient adaptés aux besoins du secteur;
- soutenir le développement des programmes d'apprentissage en milieu de travail de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT);
- appuyer la Politique active du marché du travail d'Emploi-Québec en vue de réduire le chômage et l'exclusion au marché du travail.

Assurer la représentativité du secteur au sein du Conseil d'administration

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

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

L'Association des fabricants de meubles du Québec, l'Association des industries de produits de vitrerie et de fenestration du Québec et l'Association des fabricants et détaillants de l'industrie de la cuisine du Québec désignent quatre administrateurs pour les représenter.
La Centrale des syndicats démocratiques (CSD), le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP-FTQ), la Fédération des travailleurs et des travailleuses du papier et de la forêt-CSN et le Syndicat des métallos-FTQ sont représentés par quatre administrateurs désignés.

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

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, réseau Emploi-Québec, Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, est représenté par un membre.

c) Membres affiliés

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

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

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

Conseil d'administration

Coprésident syndical

Gaston Boudreau
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)-FTQ

Coprésident patronal

Jean-François Michaud
Association des fabricants de meubles du Québec

Secrétaire

Marc La Rue
CSD

Trésorière

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

Représentants des travailleurs

Alain Cloutier
Métallos-FTQ

Stéphane Pimparé
Fédération des travailleurs et des travailleuses du papier et de la forêt-CSN

Représentants des employeurs

Raymond Thériault
Association des fabricants de meubles du Québec (AFMQ)

Jean Tremblay
Association des industries de produits de vitrerie et de fenestration du Québec (AIPVFQ)

Représentant d'Emploi-Québec

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

Démontrer la crédibilité du Comité sectoriel dans son secteur

Au fil des ans, le Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine a démontré sa crédibilité en participant activement aux travaux de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) :

- Groupe de travail sur l'intervention sectorielle
- Groupe de travail sur la reddition de comptes
- Groupe de travail sur la reconnaissance des compétences et sur l'apprentissage en milieu de travail
- Groupe de travail sur l'évaluation de la Politique de l'intervention sectorielle
- Groupe de travail sur l'évaluation du Cadre général de reconnaissance des compétences et de l'apprentissage en milieu de travail
- Groupe de travail sur l'élaboration de la norme professionnelle *Compagnon*
- Table des coprésidents
- Groupe de travail sur l'évaluation des effets des PAMT

Tous les deux ou trois ans, le Comité sectoriel de main-d'œuvre produit un *Diagnostic sectoriel des besoins de main-d'œuvre* qui sert à orienter ses actions. L'analyse aiguillonne les interventions de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), d'Emploi-Québec, du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) et des diffuseurs d'information publics auprès des jeunes et des travailleurs. La synthèse des résultats de la situation de l'emploi prévalant en 2009-2010 vient d'être déposée. Le rapport final sera publié à l'automne 2010. La plus importante consultation de l'histoire de l'industrie a permis de joindre 1660 entreprises. On parle de 685 questionnaires remplis.

Sans oublier la norme professionnelle *Compagnon* conçue par la CPMT, le Comité sectoriel de main-d'œuvre en a élaboré six autres depuis 2000 : peintre-finisseur, rembourreur, ébéniste, assembleur de portes et fenêtres, opérateur de machines industrielles et couturier de meubles. En appui, le CSMO a produit six guides d'apprentissage, en guise de complément aux carnets d'apprentissage et aux guides du compagnon d'Emploi-Québec, afin de mettre en œuvre des PAMT et d'entreprendre des activités de reconnaissance des compétences des travailleurs en emploi. C'est généralement un préalable au développement d'un système de formation continue.

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre procédera à la diffusion des deux derniers guides d'apprentissage durant l'exercice financier 2010-2011 : couturier de meubles et opérateur de machines industrielles.

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre est un grand promoteur des *programmes d'apprentissage en milieu de travail* depuis une décennie. À preuve, son chargé de projet a réalisé pas moins de 135 visites dans 89 entreprises (dont une première visite dans environ 40 % des cas) en 2009-2010. On parle de la signature de 545 ententes.
Du jamais vu !

Le CSMO vient du reste de publier les résultats d'un sondage sur les effets du PAMT (277 entreprises consultées et 145 questionnaires remplis entre les mois d'août et de décembre 2009) qui témoignent de l'ampleur des retombées de la mesure (voir l'annexe 6). Après avoir terminé un PAMT, note le rapport, 74 % des apprentis sont demeurés au sein de l'entreprise durant la période étudiée, qui s'échelonnait sur une dizaine d'années. Ils deviennent plus productifs, polyvalents. Ils sont également plus efficaces s'il s'agit de nouvelles tâches (92,1 %), ou de tâches plus diversifiées (90,1 %) et complexes (76 %). Près d'un apprenti sur deux (43,5 %) ayant participé au Programme a bénéficié d'un changement de poste ou d'emploi, ou a obtenu une promotion.

Le PAMT, souligne l'enquête, a permis à huit compagnons sur dix d'accroître leur capacité à transmettre les connaissances et les habiletés aux apprentis, d'améliorer leur aptitude à évaluer la maîtrise des compétences des travailleurs. Un grand nombre de manufacturiers consultés considèrent que le Programme a généré un impact considérable sur la performance générale des organisations : qualité du travail des employés (82 %), polyvalence des travailleurs (80 %), autonomie du personnel (75 %), productivité de la main-d'œuvre (63 %), qualité des produits (72 %), sentiment d'appartenance (52 %), pratique de gestion des ressources humaines (36 %), relation de travail (53 %), motivation des troupes (58 %).

L'à-propos d'avoir produit deux documents vidéo sur les PAMT en 2008 est maintenant confirmé. Des centaines d'internautes les ont visionnés sur le site *SolutionsRH.net*. Près de 40 % des 2000 exemplaires du DVD sont déjà distribués aux manufacturiers, dans le réseau d'Emploi-Québec et aux autres partenaires. Ces capsules ont vu le jour grâce à la participation de la direction régionale d'Emploi-Québec du Centre-du-Québec et d'entreprises de l'industrie.

Pour faciliter la diffusion et l'utilisation des profils de compétence, tout comme le matériel de formation en entreprise, le CSMO a conçu le dernier module du logiciel (applications de gestion des activités de formation) accessible gratuitement dans l'Extranet du portail *SolutionsRH.net*, finaliste au concours des Octas en 2008. C'est un outil permettant de mieux encadrer le développement de la formation continue en milieu de travail, la reconnaissance des compétences des travailleurs et leur employabilité. Il y avait 110 utilisateurs à la fin mars 2010.

Toujours soucieux de faire part de l'évolution et de la pertinence de ses travaux en matière de gestion et de développement de la main-d'œuvre, le CSMO a d'autre part produit deux numéros du bulletin d'information *InfoMain-d'œuvre*. Quelque 1500 représentants de travailleurs et d'employeurs évoluant dans nos trois secteurs d'activité les ont reçus. La majorité d'entre eux ont pris connaissance de la deuxième édition de la veille d'information électronique sur les pratiques de ressources humaines, *InfoSolutionsRH*.

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre se positionne également très bien comme la référence au chapitre de l'information sur le marché du travail par le biais du portail *Clicemplois.net*, le site d'exploration et d'orientation de carrière, finaliste au concours des Octas en 2002. Cette plateforme (environ 100 000 visiteurs uniques au cours de cet exercice financier) a bénéficié d'une mise à niveau en 2009-2010. On a reconfiguré la présentation des contenus et rafraîchi la facture graphique. Les clips vidéo, les perspectives d'avenir et les débouchés professionnels d'aujourd'hui sont plus clairement mis en évidence. Le repérage des principales ressources, plus rapide, est amélioré en page d'accueil principale.

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre diffuse en plus le bulletin d'information électronique *InfoClicemplois*. Cette veille d'information témoigne de l'évolution des tendances et des besoins du marché du travail. Bon an mal an, elle rejoint environ 5000 intervenants au Québec préoccupés par l'orientation professionnelle, l'information du choix de carrière, l'insertion sur le marché du travail et les perspectives d'avenir des métiers qui sont accessibles par le biais d'une formation dans le réseau de l'éducation au Québec.

Constamment à l'affût de l'évolution des besoins de main-d'œuvre visant les métiers traditionnels (une soixantaine), le Comité sectoriel de main-d'œuvre s'est lancé dans la production d'une nouvelle série de clips vidéo présentant le nouveau visage de l'emploi et des carrières émergentes dans une industrie en pleine mutation. En parallèle, il est associé à une analyse préliminaire du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) sur la révision des programmes de formation de nos trois secteurs d'activité. Le CSMO avait participé, en 2008-2009, à la réalisation d'un diagnostic sectoriel du MELS.

La crédibilité du Comité sectoriel de main-d'œuvre est donc très solidement reconnue. Elle l'est d'une part des spécialistes de l'information sur le marché du travail et de l'intervention sectorielle. Le CSMO fait d'autre part tout autant autorité sur le plan de la gestion des ressources humaines, du développement et de la reconnaissance des compétences du côté des employeurs et des travailleurs dans les trois industries.

Par exemple, à la suite de la consultation de 2002 sur la fonction GRH, le CSMO a organisé en 2007 un séminaire sur les pratiques RH auprès d'une centaine de participants de l'industrie pour mesurer les besoins réels et peaufiner l'approche en fonction de la clientèle. Ce forum a permis d'orienter davantage les interventions « terrain » jusqu'à aujourd'hui. Les orientations, les outils, la prestation des services aux entreprises et les résultats obtenus, fort encourageants, feront l'objet d'une conférence exploratoire d'ici à avril 2011. Les échanges serviront à définir un plan d'action triennal.

Établir le partenariat et la concertation

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

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

En 2009-2010, le Comité sectoriel de main-d'œuvre a déployé plus d'efforts en effectuant un nombre inégalé de 135 visites chez près d'une centaine d'entreprises (89). Il y a eu un bon nombre de rencontres avec des agents PAMT d'Emploi-Québec (13), des porte-parole des directions régionales d'Emploi-Québec (15), des représentants d'Emploi-Québec informés des sessions de formation des compagnons et d'autres partenaires (30). Résultat : le CSMO a contribué à la signature de 545 ententes visant six métiers : peintre-finisseur (100), ébéniste (309), rembourreur (29), assembleur de portes et fenêtres (59), opérateur de machines industrielles (32) et couturier de meubles (16).

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

La coopération entre les acteurs se répercute non seulement dans les programmes d'aide publique (crédits d'impôt, services aux entreprises en matière de formation), mais également dans les actions (voir l'annexe 5) et le mode d'intervention sectorielle du CSMO. L'accès à ces outils de développement et de gestion des compétences de l'industrie, également disponibles sur le site SolutionsRH.net, nécessite l'adhésion à une charte d'utilisation. Cette dernière prévoit qu'au moment de l'inscription en ligne, les utilisateurs s'engagent à respecter l'esprit de concertation entre les représentants des employeurs et des travailleurs.

Cette ligne de conduite a guidé les pas des organisateurs, des animateurs et des participants de l'industrie à la conférence exploratoire de 2002 sur la fonction GRH. Le « grand brassage d'idées » sur les pratiques RH n'y a pas fait exception non plus en 2007. Réunissant une centaine de participants, il avait abordé différentes problématiques comme le recrutement, l'intégration, la fidélisation et la formation continue dans un esprit de concertation. Le prochain rendez-vous consultatif est prévu à l'exercice financier 2010-2011. Il permettra de soupeser les impacts des travaux du CSMO afin d'articuler le prochain plan d'action triennal. La réflexion sera nourrie des résultats de deux sondages sur les besoins de main-d'œuvre et les effets du PAMT (l'échantillonnage de ces coups de sonde prend en compte la représentativité requise des entreprises syndiquées) qui ont eu lieu en 2009-2010.

Soulignons qu'il y a dix ans, la production d'un livre, d'un CD-ROM et d'un site Web *(Clicemplois.net)*, qui visait à promouvoir les métiers et professions de l'industrie, découlait d'une volonté concertée des représentants patronaux-syndicaux. Il en va de même de l'actuel *Projet d'orientation personnelle* (inspiré de *l'approche orientante* du MELS), dont le démarrage progressif devrait se faire dans les écoles du niveau secondaire à l'automne 2010.

Mobiliser les acteurs du marché du travail

Canaliser les efforts des ressources sur le marché du travail fait partie des priorités quotidiennes du Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO). En 2009-2010, notre équipe d'agents de projet (voir les annexes 1, 2 et 3) a effectué pas moins de 375 visites chez les agents d'Emploi-Québec (58) et les manufacturiers (317) !

Avec l'expertise conjuguée des acteurs du marché du travail (patronaux-syndicaux) et des ressources d'aide des organismes publics (Emploi-Québec, CPMT, MELS), le CSMO a apporté son soutien au maintien et au développement des entreprises dans le but de structurer les activités de formation et de mettre en place un système de GRH dans les usines des manufacturiers (voir le cas de Denla à l'annexe 5). En voici un aperçu :

- Visites (123) dans une trentaine d'entreprises et contacts téléphoniques de démarchage (45) dans une quarantaine d'organisations visant des activités d'analyse de besoins de formation, de développement des compétences, de formation et de GRH dans les usines de portes et fenêtres (41), de meubles (31), d'armoires de cuisine (44) et d'autres activités connexes (4)
- Inscription de 30 nouvelles entreprises dans l'Extranet de *SolutionsRH.net* (dont *20 utilisateurs du logiciel*), l'outil de gestion et de développement des compétences des travailleurs
- Visites d'entreprises (135) dédiées à la promotion du PAMT et à la reconnaissance des compétences des travailleurs
- Visites promotionnelles (15) auprès des directions régionales d'Emploi-Québec
- Séances d'information (30) avec d'autres partenaires de l'industrie
- Nombre record de signatures d'ententes du PAMT (545)
- *Reconnaissance des compétences des travailleurs en emploi* (18) et sans emploi (2)
- *Modélisation* et *opérationnalisation* du processus de reconnaissance des compétences avec les directions régionales d'Emploi-Québec
- Formation au compagnonnage de quelque 155 participants dans le but de mieux les préparer au rôle de compagnon dans l'implantation d'un PAMT et dans la reconnaissance des compétences des employés

Fort de la collaboration de ses partenaires, le CSMO a mené à l'automne 2009 un sondage portant sur les « effets des PAMT » (voir l'annexe 6). Cette consultation vient de confirmer le bien-fondé d'avoir misé massivement sur le développement et la reconnaissance des compétences des travailleurs à l'aide des normes professionnelles, des guides d'apprentissage, du logiciel de gestion de la formation *SolutionsRH.net* et du réseau du Service aux entreprises d'Emploi-Québec. En parallèle, les résultats préliminaires du *Diagnostic des besoins de main-d'œuvre réalisé en 2009-2010* montrent que la mobilisation des forces vives en faveur de l'emploi, de la promotion des carrières et de la formation en entreprise est plus importante que jamais dans un contexte économique précaire.

D'ici à avril 2011, les entreprises, les représentants des travailleurs et les agents d'aide des services aux entreprises d'Emploi-Québec seront invités à réfléchir à l'avenir à l'occasion d'une conférence exploratoire. Ils seront saisis de la situation de l'emploi, des besoins de formation, du niveau d'intérêt envers la reconnaissance des compétences des travailleurs en emploi (et sans emploi) et des retombées des interventions du Comité sectoriel en GRH. Un plan d'action triennal sera ensuite produit.

Cette consultation charnière fait suite au séminaire réalisé le 17 octobre 2007 sur les pratiques RH, auprès d'une centaine de personnes. Les participants avaient incité le CSMO à investir davantage de ressources « sur le terrain » au cours de l'exercice financier 2008-2009. Les fabricants avaient signalé l'importance stratégique de miser sur le développement des compétences des travailleurs pour s'adapter à un environnement d'affaires de plus en plus compétitif. Mais en regard des différentes problématiques comme le recrutement, l'intégration, la fidélisation et la formation continue dans un esprit de concertation, les entreprises avaient aussi clairement exprimé le besoin d'outils, d'aide financière et d'assistance. C'est pourquoi le Comité sectoriel avait effectué un blitz sans précédent auprès des manufacturiers du marché de façon à les aider à traverser la récession.

Intervenir sur l'offre de formation et la *qualification professionnelle* de la main-d'œuvre

En excluant ceux qui ont pris part au projet-pilote, 155 participants ont tiré profit de l'expérience acquise dans les sessions de formation des compagnons organisées par le Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) en 2009-2010. Une quinzaine de groupes réunissant plus d'une quarantaine d'entreprises (44) dans nos trois secteurs d'activité ont participé à 15 ateliers de formation des compagnons dans six régions du Québec : Chaudière-Appalaches (5), Centre-du-Québec (3), Mauricie (2), Estrie (3), Lanaudière (1) et Nord-du-Québec (1).

Dans le but d'intervenir substantiellement sur l'offre de formation et de la *qualification professionnelle* de la main-d'œuvre en 2009-2010, les chargés de projet du Comité sectoriel de main-d'œuvre ont effectué un total de 375 visites de promotion des PAMT dans les entreprises (135), dans les directions régionales d'Emploi-Québec (15). Il y a eu aussi des rencontres impliquant les agents PAMT d'Emploi-Québec et les représentants d'Emploi-Québec (13) sensibilisés aux sessions de formation des compagnons, sans oublier les autres partenaires (30). Plus d'une centaine d'interventions (123) ont permis au CSMO d'apporter son soutien à une trentaine d'organisations dans la mise en place d'un système de formation continue et de gestion des ressources humaines (voir les annexes 1, 2, 3 et 4).

31 mars 2009 - 1er avril 2010		
Activités promo PAMT	**Entreprises**	**Total : 135**
Nombre de visites	Armoires de cuisine	25
	Meubles	53
	Portes et fenêtres	52
	Autres	(5)
Activités de soutien à la formation et à la GRH	**Entreprises**	**Total : 123**
Nombre de visites	Armoires de cuisine	25
	Meubles	31
	Portes et fenêtres	44
	Autres	(4)
Rencontres promo PAMT	**Agents d'Emploi-Québec**	**Total : 13**
Nombre de visites	Chaudière-Appalaches (Lévis)	2
	Laval (Laval)	2
	Centre-du-Québec (Drummondville)	2
	Lanaudière (Terrebonne)	1
	Beauce (Saint-Georges-de-Beauce)	2
	Mauricie (Louiseville)	2
	Laurentides (Mirabel)	1
	Nord-Québec (Chibougamau)	1
Séances d'information Arrimage administratif et opérationnel	**PAMT-Reconnaissance Directions régionales – Emploi-Québec**	**Total : 15**
Nombre de visites	Chaudière-Appalaches	1
	Laval	1
	Laurentides	1
	Lanaudière	1
	Montréal	3
	Centre-du-Québec	2
	Montérégie	2
	Mauricie	2
	Nord-du-Québec	1
	Lac-Saint-Jean	1

31 mars 2009 - 1er avril 2010 (suite)		
Rencontres promo Formation des compagnons	**Entreprises**	**Total : 59**
Nombre de visites	Portes et fenêtres	4
	Meubles	27
	Armoires de cuisine	8
	Autres	(20)
Réunions de réseautage	**Autres partenaires**	**Total : 30**
Nombre de visites	Association des fabricants et détaillants de l'industrie de la cuisine du Québec (congrès)	1
	Association des industries de produits de vitrerie et de fenestration du Québec (congrès)	1
	Association des fabricants de meuble du Québec	1
	CAMO-meubles de la Mauricie	1
	Conseil canadien des fabricants de bois	1
	Services intégrés du bois de l'Estrie	2
	MELS (validation de l'étude sectorielle)	5
	Innovatek	2
	Accord Meuble Joliette	2
	Accord Meuble Centre-du-Québec	1
	UQTR	1
	UQTR (colloque en gestion de la formation)	1
	Commission scolaire Etchemin	2
	École nationale du meuble et de l'ébénisterie	1
	EQMBO-entreprises	2
	FNFTU, local 299	1
	Comité de reclassement de Morigeau	1
	CLD de Cowansville	1
	Cégep d'Alma	1
	Lancement de la norme Opérateur de machines industrielles (CPMT)	1
	Lancement de la norme Couturier de meubles (CPMT)	1
Nombre total de visites		**375**

Une telle opération contribue à améliorer la performance des entreprises et à favoriser la pérennité de l'emploi. De fait, l'effet « domino » du PAMT, par exemple, considéré comme la pierre angulaire de l'implantation d'un dispositif de formation continue, est confirmé par un sondage réalisé par le CSMO à l'automne 2009 (voir l'annexe 6). Pas moins de 74 % des apprentis sont demeurés au sein de l'usine. Ils sont également plus efficaces s'il s'agit de nouvelles tâches (92,1 %), ou de tâches plus diversifiées (90,1 %) et complexes (76 %). Un grand nombre de manufacturiers consultés considèrent que la mesure a haussé la qualité du travail des employés (82 %), la polyvalence des travailleurs (80 %), l'autonomie du personnel (75 %), la productivité de la main-d'œuvre (63 %), la qualité des produits (72 %), le sentiment d'appartenance (52 %), la pratique de gestion des ressources humaines (36 %), la relation de travail (53 %) et la motivation des troupes (58 %).

La progression récente dans la signature des ententes du *Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)* tend à démontrer l'impact des initiatives du CSMO en 2009-2010 : peintre-finisseur (100), rembourreur (29), ébéniste (309), assembleur de portes et fenêtres (59), opérateur de machines industrielles (32) et couturier de meubles (16). Le Comité sectoriel de main-d'œuvre en revendique 545 dans les trois industries, comparativement à 464, 375 et 340 au cours des exercices financiers 2008-2009, 2007-2008 et 2006-2007 (voir l'annexe 1). On en a totalisé 1724 en quatre ans !

Aux premières loges de l'évolution de l'offre des programmes de formation, répondant aux besoins réels des manufacturiers, le Comité sectoriel de main-d'œuvre s'est par ailleurs associé à une analyse complémentaire au diagnostic du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) visant à en préciser certains éléments en vue de réviser les programmes de formation dans nos trois secteurs d'activité.

On sait qu'en 2008-2009, le Comité sectoriel de main-d'œuvre, les fabricants et les représentants des travailleurs avaient auparavant répondu aux questions de la firme d'experts-conseils DBSF sur la situation de l'emploi dans l'industrie et sur l'utilité de maintenir les formations *Ébénisterie (DEP), Fabrication de meubles en série et de produits en bois ouvré (DEP), Finition de meubles (DEP), Rembourrage artisanal (DEP), Rembourrage industriel (DEP), Moulage (DEP), Gabarits et échantillons (ASP), Ébénisterie et menuiserie architecturales (DEP) et Techniques du meuble et d'ébénisterie (DEP).* Une séance de validation a eu lieu en mai 2009.

Renforcer et améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines

Au cours de la dernière décennie, comme il est décrit dans les chapitres antérieurs, le Comité sectoriel de main-d'œuvre a multiplié les activités afin de mieux structurer la gestion des ressources humaines des manufacturiers. Depuis quatre ans, le CSMO a généré des retombées dans ses services directs, qui étaient nettement plus porteuses que par le passé. Cela s'est avéré encore plus palpable durant l'exercice financier 2009-2010.

À la fin mars 2010, une vingtaine de nouveaux dossiers actifs d'entreprise abordaient plusieurs dimensions GRH : *Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT),* reconnaissance des compétences, implantation d'un comité de formation, formation des compagnons, définition des profils de compétence, bilan des compétences destravailleurs, détermination des besoins de formation. Un chargé de projet avait ce mandat. Il a fait plus d'une centaine de visites (123) et près d'une cinquantaine de prises de contact de démarchage (45) avec les

manufacturiers dans l'espoir de démarrer et de poursuivre des travaux chez eux (voir l'annexe 3).

Par exemple, le Comité sectoriel de main-d'œuvre a réalisé des travaux d'envergure dans la région du Centre-du-Québec, notamment chez *Meubles Victorama* : formation du compagnon, définition des profils de compétence en regard des postes, utilisation du guide d'apprentissage du CSMO (il y en a un par norme professionnelle).

Ailleurs au Québec, à l'automne 2009, les agents de projet du Comité sectoriel de main-d'œuvre ont réalisé des mandats majeurs du même genre. Les manufacturiers Bermex, Denla (voir l'annexe 5), Cuisine Idéale, Élite Portes et Fenêtres, Les Portes Decko, Caron et Guay Portes et Fenêtres, Armoires Cordeau, Ébénisterie Samson Samuel et Berkline ont entre autres profité d'une solide expertise en gestion de la formation et des ressources humaines.

Une quarantaine d'autres interventions ont eu lieu à l'hiver 2010. Citons Industries de la Rive Sud (Sainte-Croix et Coaticook), Fenplast, Équipement Boni, Portes et fenêtres Isothermic, Armoires Cordeau, Résiver, Élite Portes et Fenêtres, Armoires de cuisine Rolland Mathurin, Jaymar, Bestar.

Une vingtaine de travailleurs licenciés (18) chez Berkline ont d'autre part profité de la reconnaissance de leurs compétences de la part du CSMO afin de les aider à se retrouver un emploi. Deux individus sans emploi ont aussi pu en bénéficier au cours de l'exercice 2009-2010. Le meilleur reste à venir : nous prévoyons reconnaître le savoir-faire de quelque 500 autres travailleurs d'ici à avril 2011.

Désireux d'améliorer la qualité de la mise en œuvre des PAMT, de la reconnaissance et du développement des compétences des employés, le Comité sectoriel de main-d'œuvre a organisé en 2009-2010 des sessions de formation touchant 155 participants et 44 entreprises dans six régions du Québec (voir les annexes 2 et 4). Le CSMO poursuit l'expérience jusqu'à l'épuisement de la subvention en avril 2011. On prévoit former 300 à 350 travailleurs au total, soit une centaine de plus que prévu.

Plus d'une centaine de manufacturiers inscrits (110) sont membres de *SolutionsRH.net*, l'outil de gestion des compétences, dont une trentaine depuis un an (voir l'annexe 3). Un grand nombre d'entre eux téléchargent du matériel de formation. Le tiers en fait usage pour former les travailleurs. Ils ont reçu la visite ou l'invitation d'un chargé de projet du CSMO afin d'analyser leurs besoins et d'y répondre. Depuis mars 2008, le Comité sectoriel offre gratuitement aux entreprises la version (en mode test) d'un logiciel de gestion des compétences et de la formation continue dans l'Extranet de *SolutionsRH.net*. La phase de *validation* finale des applications de la section Formations (le dernier module) devrait prendre fin à l'été 2010. L'outil sert à :

- Planifier les besoins de formation en fonction des postes
- Personnaliser le profil de compétence des postes
- Tenir le registre des compétences par employé
- Dresser le bilan des compétences des travailleurs
- Télécharger les modules de formation
- Planifier et organiser les activités de formation
- Comptabiliser les dépenses de formation
- Évaluer les apprentissages
- Délivrer le certificat de compétence des travailleurs

Le CSMO compte maintenant six normes professionnelles disponibles sur *SolutionsRH.net* : ébéniste, peintre-finisseur, rembourreur, assembleur de portes et fenêtres, opérateur de machines industrielles et couturier de meubles, sans oublier celle du Compagnon élaborée par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Une nouvelle norme professionnelle multisectorielle, soudeur-monteur, vient d'être rendue publique. Sous la supervision du Comité sectoriel de la main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle, le Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie électrique et électronique et le nôtre ont contribué au développement de la matrice des compétences professionnelles requises pour occuper cette fonction de travail.

Parmi les autres outils accessibles en ligne, dont il fait usage dans ses interventions quotidiennes en entreprise, le Comité sectoriel de main-d'œuvre compte sur six guides d'apprentissage en milieu de travail. La diffusion des deux derniers ouvrages sera effectuée en 2010-2011 : opérateur de machines industrielles et couturier de meubles. Le CSMO a en plus édité un guide d'implantation de comité de formation, adapté le matériel de formation des compagnons et réalisé des capsules vidéo sur les PAMT.

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre expérimente depuis un an un modèle d'intervention visant à accroître la synergie entre les ressources des partenaires du réseau, l'efficacité, les retombées et la rapidité dans la prestation des services aux entreprises en matière de formation continue et de gestion des ressources humaines. La *Reddition de comptes 2009-2010* en fait largement état (voir les annexes 1 à 6). S'il s'est passablement engagé dans la conception d'outils de formation depuis cinq ans, le Comité sectoriel de main-d'œuvre se consacre de plus en plus à offrir des services d'aide directs aux manufacturiers. Ce virage découle des conclusions observées lors des conférences exploratoires sur la fonction RH qui ont eu lieu en 2002 et en 2007.

Cette dernière consultation (2007) avait dégagé un constat, vérifiable avec plus d'acuité aujourd'hui, qui a davantage orienté les actions du CSMO « sur le terrain » au cours des exercices financiers 2008-2009 et 2009-2010. Les fabricants croient de plus en plus à l'importance stratégique de miser sur le développement des compétences des travailleurs dans le contexte actuel. Mais pour y parvenir, ils ont besoin d'outils, d'aide financière et d'assistance. Cette perception et la synthèse des changements opérés seront analysées à l'occasion d'un sommet spécial (une autre conférence exploratoire) qui se tiendra d'ici à avril 2011.

Contribuer à l'enrichissement de la connaissance sectorielle du marché du travail et favoriser la circulation de l'information

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) a réalisé un sondage sur les besoins de main-d'œuvre et de formation en contactant 1660 entreprises entre les mois d'octobre 2009 et d'avril 2010. La synthèse des résultats vient d'être diffusée dans les réseaux du MELS et d'Emploi-Québec. Le rapport final sera remis à l'automne 2010. C'est la plus importante consultation de l'histoire de l'industrie. On parle de 685 questionnaires remplis.

En guise de complément aux outils de formation continue et de structuration de la gestion des ressources humaines, le CSMO gère une plateforme promotionnelle des carrières, *Clicemplois.net*. Le site permet de maintenir un lien avec les relayeurs de l'information du marché du travail, de contribuer au recrutement des effectifs des fabricants et de préparer la relève dans une société en manque de main-d'œuvre spécialisée.

Clicemplois.net est relié depuis le printemps 2010 au module du *Projet d'orientation personnelle* (POP), inspiré de *l'approche orientante*, qui sera sous peu proposé sur demande aux élèves des écoles de niveau secondaire. Nous avons donc reconfiguré les principaux modules du portail en conséquence sur le plan graphique et ergonomique : programmes de formation, carrières, débouchés, perspectives d'emploi, répertoire des employeurs, ressources d'aide, etc. Un nouveau dépliant promotionnel (*Clique sur ta carrière*) a commencé à circuler dans nos réseaux (5000 exemplaires) pour mieux accompagner la consultation des renseignements des professeurs, des conseillers d'orientation et d'information scolaire.

Le CSMO a donc revu la présentation des contenus de *Clicemplois.net*, de sorte qu'elle facilite la démarche pédagogique des *projets d'orientation personnelle* sur demande qui devraient démarrer dès l'automne 2010. Pour mieux répondre aux besoins des « jeunes nomades branchés » désirant faire les liens entre les notions théoriques vues sur les bancs d'école et les compétences et les tâches sur le marché du travail, la page d'accueil principale de la plateforme (environ 100 000 visiteurs uniques en 2009-2010) est maintenant disponible sur les interfaces d'appareils mobiles comme le cellulaire, le *BlackBerry, l'iPhone, l'iPad*, etc.

Ce réalignement stratégique s'imposait devant les mutations des besoins de main-d'œuvre, l'enrichissement des compétences requises dans l'industrie, l'évolution technologique des modes de communication et la concurrence entre les secteurs d'activité, qui s'arrachent la relève sur le territoire québécois et qui verront la population active décliner passablement au cours des prochaines années.

En 2008-2009, le Comité sectoriel de main-d'œuvre avait déjà amorcé la transition. Le site Web avait alors fait l'objet d'une bonification de ses contenus externes et d'un recadrage dans la présentation de ses documents « texto-vidéo ». La mise à niveau du site *Clicemplois.net* était pertinente, urgente. Compte tenu des métamorphoses structurelles de l'économie, tout comme les enseignants et les professionnels de l'information scolaire et de l'orientation, les jeunes et les parents ont besoin d'avoir l'heure juste, de connaître la réalité de la production d'aujourd'hui et de déterminer les perspectives réelles. Les profils de compétence changent beaucoup. Des carrières inédites apparaissent. De nouveaux savoirs s'imposent qui font notamment appel aux technologies de l'information, à la logistique de production, à la commercialisation, au marketing, au design, etc. À l'automne 2010, le site accueillera six autres clips vidéo décrivant les métiers de l'avenir.

Rappelons qu'entre 2001 et 2004, plus de 60 clips vidéo avec des travailleurs et des employeurs, des élèves et des enseignants ont intégré le portail. Ces capsules sont diffusées depuis deux ans dans un gabarit de lecture beaucoup plus grand. Elles sont également indexées et accessibles sur *Youtube.com*, plateforme Web qui offre deux milliards de vidéos par jour et qui est fréquentée par plus de 100 millions de visiteurs uniques par mois. On a déjà visionné nos clips vidéo 30 000 fois à partir de ce méga site Web depuis une couple d'années. Le CSMO compte aussi un répertoire d'employeurs potentiels (quelque 700 entreprises) qui vient d'être mis à jour.

Outre l'indexation dans les moteurs de recherche, le réseautage et la visibilité du site Web du CSMO sont renforcés par l'apport de différents diffuseurs de contenu comme l'*IMT*, un portail de l'inforoute de la formation professionnelle et technique, et le babillard d'emplois en ligne d'*Emploi-Québec*, la plateforme des programmes du *MELS*, le *GRICS* (système *Repères*), les conseillers d'information scolaires de l'*AQISEP*, les *cybermentors d'Academos*, le *Consortium canadien des carrières* et le *Conseil canadien du bois*.

Sans négliger les tournées régionales d'Emploi-Québec, le Comité sectoriel de main-d'œuvre diffuse en outre un bulletin d'information électronique qui fait écho à l'évolution des tendances et des besoins du marché du travail. Chaque année, il alimente environ 5000 intervenants au Québec préoccupés par l'orientation professionnelle, l'information sur le choix de carrière, l'insertion sur le marché du travail et les perspectives d'avenir des métiers qui sont accessibles par une formation dans le réseau de l'éducation au Québec.

Malgré la récession et la baisse de régime de l'industrie, le lien avec ces relayeurs d'information ciblés et le grand public est donc maintenu afin de courtiser la clientèle des jeunes et des adultes qui seraient intéressés à faire carrière chez les manufacturiers. Ce réseautage fait encore œuvre utile. Le CSMO reçoit encore par courrier électronique des centaines de demandes de renseignement à propos des métiers. Il est invité à des dizaines d'événements spéciaux chaque année dans les foires de l'emploi et dans les écoles. Son bulletin *InfoMain-d'œuvre*, qui présente ses principales activités et réalisations, rejoint environ 1500 entreprises et représentants des travailleurs.

La promotion des activités du Comité sectoriel avec d'autres partenaires engagés dans le milieu s'est poursuivie durant la période : publicité dans l'agenda des étudiants de l'École nationale du meuble et de l'ébénisterie de Victoriaville et espace publicitaire dans la publication de l'AQISEP.

Le service des communications du Comité sectoriel de main-d'œuvre a contribué aux réalisations suivantes durant la période 2009-2010 :

Printemps 2009

- Phase finale des tests sur le logiciel de gestion des compétences *SolutionsRH.net* (*sauf la section Formations*)
- Préparation de l'échantillonnage et rédaction du questionnaire en prévision du sondage sur les effets du PAMT et de la reconnaissance des compétences des travailleurs en emploi et sans emploi
- Promotion des PAMT dans le bulletin des associations patronales
- Diffusion d'une série de capsules sur la formation continue sur le *Canal Savoir*
- Diffusion du DVD promotionnel sur les PAMT (10 % des 2000 exemplaires distribués)
- Promotion des sessions de formation dans le bulletin des associations patronales
- Promotion des activités du Comité sectoriel dans La *Nouvelle sectorielle* (Emploi-Québec)
- Promotion des sessions de formation sur le *compagnonnage* avec une trentaine de travailleurs, y compris des formateurs du *Centre collégial de transfert de technologie au service des industries québécoises du bois et de l'ameublement*
- Mise en ligne des nouveaux contenus sur l'ensemble des pages du site d'exploration et d'orientation de carrière *Clicemplois.net*
- Conception d'une fiche promotionnelle décrivant les ressources et les outils de la nouvelle version de *Clicemplois.net*, qui intègre également le projet d'orientation personnelle de l'approche orientante du MELS
- Mise à jour des fonctionnalités de l'outil de gestion du sondage pour le *Diagnostic sectoriel des besoins de main-d'œuvre* dans l'administrateur de Clicemplois.net
- Mise à jour de la banque de données d'entreprises en prévision du démarrage du *Diagnostic sectoriel des besoins de main-d'œuvre*
- Préparation du guide de formation des sondeurs du *Diagnostic sectoriel des besoins de main-d'œuvre*
- Production de la *Reddition de comptes 2008-2009*

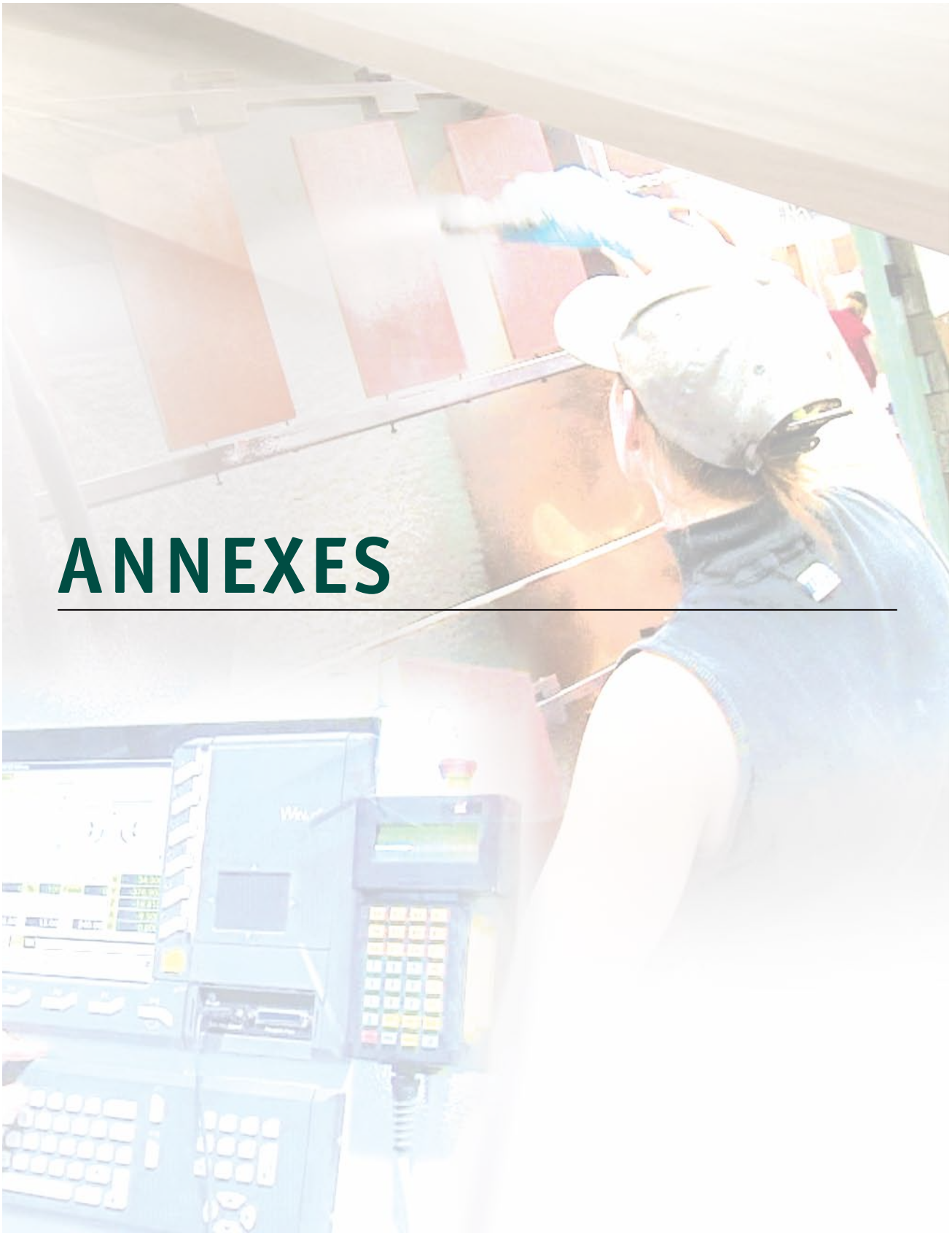
Été-automne 2009

- Promotion des PAMT dans le bulletin des associations patronales
- Diffusion du DVD promotionnel sur les PAMT (20 % des 2000 exemplaires distribués)
- Promotion des sessions de formation dans le bulletin des associations patronales
- Promotion des activités du Comité sectoriel dans la publication de La *Nouvelle sectorielle* (Emploi-Québec)
- Diffusion du bulletin d'information *InfoMain-d'œuvre*, des veilles électroniques *InfoSolutionsRH* et *InfoClicemplois.*
- Planification de la logistique, formation des sondeurs et coordination du sondage sur les besoins de main-d'œuvre (1880 entreprises à contacter)
- Mise à niveau de la section *Formations* du logiciel de *SolutionsRH.net*
- Mise à jour des contenus, conception de la présentation graphique et mise à niveau technologique (lisible sur les cellulaires, *BlackBerry, iPhone*) de la page d'accueil principale de *Clicemplois.net*
- Production d'une synthèse du rapport sur les effets du PAMT
- Rédaction d'une fiche promotionnelle décrivant les ressources et les outils de la nouvelle version de Clicemplois.net, qui intègre également le projet d'orientation personnelle de *l'approche orientante* du MELS
- Mise à jour des fonctionnalités de l'outil de gestion du sondage pour le Diagnostic sectoriel des besoins de main-d'œuvre dans l'administrateur de *Clicemplois.net*
- Mise à jour de la banque de données d'entreprises en prévision du démarrage du Diagnostic sectoriel des besoins de main-d'œuvre
- Production et mise en ligne du *Rapport annuel 2008-2009*
- Diffusion du guide d'apprentissage Assembleur de portes et fenêtres
- Diffusion d'une série de capsules sur la formation continue sur le Canal Savoir
- Production et diffusion du Rapport annuel 2008-2009

Hiver 2010

- Mise à jour des fonctionnalités de l'outil de gestion du sondage pour le *Diagnostic sectoriel des besoins de main-d'œuvre* dans l'administrateur de *Clicemplois.net*
- Mise à jour de la banque de données d'entreprises en prévision du démarrage du *Diagnostic sectoriel des besoins de main-d'œuvre 2009-2010*
- Supervision des activités du sondage sur les besoins de main-d'œuvre (1880 entreprises à contacter)
- Élaboration du concept et rédaction du projet d'orientation personnelle (AQISEP)
- Ronde de tests sur le gestionnaire d'accès secondaire, analyse fonctionnelle et programmation de la section Formations de *SolutionsRH.net*
- Promotion des sessions de formation sur le *compagnonnage* avec une trentaine de travailleurs, y compris des formateurs du Centre collégial de transfert de technologie au service des industries québécoises du bois et de l'ameublement
- Touche finale et tests sur la nouvelle page d'accueil de *Clicemplois.net*
- Mise en ligne des nouveaux contenus du site d'exploration et d'orientation de carrière *Clicemplois.net* (environ 100 000 visiteurs uniques au cours de l'exercice financier)

- *Validation* des contenus et distribution de la fiche promotionnelle *Clique sur ta carrière* décrivant les ressources et les outils de la nouvelle version de *Clicemplois.net*, qui intègre également le projet d'orientation personnelle de *l'approche orientante* du MELS
- Diffusion du guide d'apprentissage Assembleur de portes et fenêtres
- Diffusion du DVD promotionnel sur les PAMT (40 % des 2000 exemplaires distribués)
- Préparation des éléments graphiques du guide d'apprentissage Opérateur de machines industrielles
- Diffusion du guide d'apprentissage Ébéniste (35 % des 1200 exemplaires distribués)
- Diffusion du guide d'apprentissage Peintre-finisseur (20 % des 2000 exemplaires distribués)
- Diffusion du guide d'apprentissage Assembleur de portes et fenêtres (50 % des exemplaires distribués)
- Préparation de la Reddition de comptes 2009-2010



ANNEXES

Annexe 1

VISITES D'ENTREPRISES – PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

Total : 135 visites
Total : 89 entreprises
Total d'ententes : 545

Meubles : 38 entreprises visitées

- CPM Design
- Création Empire
- Arseneault
- Ther-A-Pédic
- Matelas René
- Conception MB (2)
- Bermex (2)
- Polybois (3)
- Cercueil Saint-Laurent
- Ébénisterie de la Rive
- Roméo Laflamme
- Beaubois
- Dutailier
- Logiflex
- Atelier St-Jean
- Halo Art
- Menuiserox (2)
- Boiseries Denis Hamel
- Techni-Bois
- Gestion A. Labrecque
- Zed Bed
- Atelier de finition de meubles
- Atelier RCM
- Canadel
- Pliages Maskinongé (2)
- Le Villageois (3)
- Industries AP (4)
- Ébénisterie Bois Atout
- Industrie de la Rive Sud (3)
- Kennebec (3)
- Artopex
- Bestar
- Sommex
- Rodi
- Boccam
- Meuble Idéal
- Atelier Luc Laramée
- Fournitures funéraires

Armoires de cuisine : 22 entreprises visitées

- Finition Pro-Lak
- Armoires Guertin
- Cuisines Laurier
- Atelier Excel
- Entreprise G. Bolduc
- Cabico
- Cuisine Idéale
- Meubles Patrice Dumont
- Portes Saint-Georges
- Multi Mobile Martin
- Atelier St-Denis
- Dubois et Hamelin
- Milmonde (2)
- Caron
- Armoires Bernier (2)
- Armoires Beauregard
- Gober
- Denla
- Armoires Tardif
- Multi-Laques
- Cuisine RCM
- Luxorama

Annexe 1

Portes et fenêtres : 29 entreprises visitées

- Masonite (Saint-Romuald) (3)
- Laflamme (2)
- Nouvel Horizon (3)
- Portes Decko
- Solaris (2)
- Résiver (4)
- Isothermic (3)
- Lepage Millwork
- Giguère
- Ultima Fenestration (2)
- Fenêtres Robert
- Novatech (2)
- NovaVision
- Vaillancourt
- Fenefco
- Fenêtres Élite
- RoyalPlast (3)
- Norbec
- Bonneville (4)
- Ocean Building Prod
- Portes Baillargeon (2)
- Martin Portes et fenêtres
- Jeld-Wen (2)
- Altek (2)
- Fenêtres Météo (2)
- Alumicor
- Charlebois et Fils
- PVC Architectural
- Fenestration Plus

Autres : 5 entreprises visitées

ND

Annexe 2

ENTREPRISES ET PARTICIPANTS – SESSIONS DE FORMATION DES COMPAGNONS

Total : 15 groupes
Total : 155 participants
Total : 44 entreprises

Date : 12 et 15 juin 2009

Entreprises	Participants	Région
Canadel	Cyrille Bournival	Mauricie
Canadel	Jean-Guy Beauregard	Mauricie
Canadel	Denis Bellemare	Mauricie
Canadel	Michel Comeau	Mauricie
Canadel	Paul-Yvon Lebeau	Mauricie
Canadel	Martin Ross	Mauricie
Canadel	Martin Sirois	Mauricie
Canadel	Daniel St-Pierre	Mauricie
Canadel	Jenny Walker	Mauricie

Date : 15 et 16 septembre 2009

Entreprises	Participants	Région
Jeld-Wen	Sébastien Lessard	Chaudière-Appalaches
Jeld-Wen	Monique Thériault	Chaudière-Appalaches
Les Industries de la Rive Sud	Claudia Langlois	Chaudière-Appalaches
Les Industries de la Rive Sud	Karine Laliberté	Chaudière-Appalaches
Les Industries de la Rive Sud	Odile Hébert	Chaudière-Appalaches
Les Industries de la Rive Sud	Allan Fawns	Chaudière-Appalaches
Les Industries de la Rive Sud	François Lemay	Chaudière-Appalaches
Les Industries de la Rive Sud	Michel Auger	Chaudière-Appalaches
Les Industries de la Rive Sud	Sylvie Nolin	Chaudière-Appalaches
Les Industries de la Rive Sud	Marc Dubois	Chaudière-Appalaches

Date : 14 et 15 octobre 2009

Entreprises	Participants	Région
Fenêtres Altec	Francis Drouin	Chaudière-Appalaches
Fenêtres Altec	Lucie Fortin	Chaudière-Appalaches
Fenêtres Altec	Ricky Thompson	Chaudière-Appalaches
Fenêtres Altec	Claude Fortier	Chaudière-Appalaches
Les Portes Baillargeon	Éric Roy	Chaudière-Appalaches
Les Portes Baillargeon	Anita Marois	Chaudière-Appalaches
Les Meubles Villageois	Ivan Colgan	Chaudière-Appalaches
Atelier Excel	Michel Breton	Chaudière-Appalaches
Ébénisterie Cham-Bois	Jonathan Picard	Chaudière-Appalaches

Date : 27 et 28 octobre 2009		
Entreprises	**Participants**	**Région**
Cuisine Idéale	Sonia Lefebvre	Estrie
Cuisine Idéale	Benoit Blouin	Estrie
Cuisine Idéale	Line Lessard	Estrie
Cuisine Idéale	Steeve Fortier	Estrie
Meubles Gober	Stéphane Gendron	Estrie
Bestar	Marc Therrien	Estrie
Bestar	Tommy Morin	Estrie
Denla	Bruno Roy	Estrie
Denla	Sylvain Lachance	Estrie
Denla	Marc Leblanc	Estrie

Date : 24 et 25 novembre 2009		
Entreprises	**Participants**	**Région**
Les Armoires du Parc	Roger Lefrançois	Bas-Saint-Laurent
Miralis	Vanessa Roussy-Daigle	Bas-Saint-Laurent
Miralis	Pierre Luc Gagnon	Bas-Saint-Laurent
Miralis	Alexandre Thériault	Bas-Saint-Laurent
Miralis	Michel Labonté	Bas-Saint-Laurent
Menuiserie Perreault	Éric Vignola	Bas-Saint-Laurent
Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent	Mélanie Simard	Bas-Saint-Laurent
Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent	Sylvie Richard	Bas-Saint-Laurent

Date : 9 et 10 décembre 2009		
Entreprises	**Participants**	**Région**
Ébénisterie LG Martel	Ghyslain Martel	Centre-du-Québec
L'atelier de l'armoire	Yvon Chauvette	Centre-du-Québec
L'atelier de l'armoire	Alexandre Forcier	Centre-du-Québec
Giguère et Morin	Ricky Lefebvre	Centre-du-Québec
Giguère et Morin	Stéphane Marcotte	Centre-du-Québec
Giguère et Morin	Christian Poirier	Centre-du-Québec
Ébénisterie LG Martel	Stéphane Lajoie	Centre-du-Québec

Date : 19 et 20 janvier 2010		
Entreprises	**Participants**	**Région**
Emploi-Québec Lévis	Sonia Laflamme	Chaudière-Appalaches
Emploi-Québec Lévis	Denis Brochu	Chaudière-Appalaches
Industries de la Rive Sud	Elaine Abel	Chaudière-Appalaches
Industries de la Rive Sud	Nancy Chrétien	Chaudière-Appalaches
Industries de la Rive Sud	Michèle Tardif	Chaudière-Appalaches
Meubles Gabos	Raymond Béland	Chaudière-Appalaches
PVC Architectural	Sylvain Desrochers	Chaudière-Appalaches
Industries de la Rive Sud	Pierre Hinse	Chaudière-Appalaches
Industries de la Rive Sud	Patrick Guay	Chaudière-Appalaches
Fenêtres Météo	Richard St-Jean	Chaudière-Appalaches
Fenêtres Météo	Martin Robitaille	Chaudière-Appalaches
Fenêtres Élite	Daniel Desrochers	Chaudière-Appalaches
Fenêtres Élite	Pierre Catellier	Chaudière-Appalaches

Date : 2 et 3 février 2010		
Entreprises	**Participants**	**Région**
Portes Patio Résiver	Bruno St-Pierre	Chaudière-Appalaches
Portes Patio Résiver	Robert Gosselin	Chaudière-Appalaches
Portes Patio Résiver	Martin Perreault	Chaudière-Appalaches
Portes Patio Résiver	Jacinthe Lebrun	Chaudière-Appalaches
Portes Patio Résiver	Patrick L'Abbé	Chaudière-Appalaches

Date : 16 et 17 février 2010		
Entreprises	**Participants**	**Région**
Meubles Daviault	Michel Daviault	Centre-du-Québec
L.C. Meubles	Mathieu Lamothe	Centre-du-Québec
Ébénisterie Drummond	Jean Guy St-Louis	Centre-du-Québec
Boiserie Architecturale Rageot	Éric Tessier	Centre-du-Québec
Thomas Caya 1982	Pierre Landry	Centre-du-Québec
Cuisi Boutique	Marcel Cyr	Centre-du-Québec
Peko Design	Daniel Bernard	Centre-du-Québec
Ébénisterie Québécoise	Mathieu Bouchard	Centre-du-Québec
Ébénisterie Québécoise	Martin Roy	Centre-du-Québec
Armoires Bergeron	Jean B. Lauzière	Centre-du-Québec

Date : 9 et 10 mars 2010		
Entreprises	**Participants**	**Région**
Conception MB	Stéphane Adam	Mauricie
LPM	André Pellerin	Mauricie
LPM	Patrick Guy	Mauricie
LPM	Marc André Lebel	Mauricie
Conception MB	Michel Paillé	Mauricie
Conception MB	Nathalie Plante	Mauricie

Date : 11 et 12 mars 2010		
Entreprises	**Participants**	**Région**
La Mine D'or	Renaud St-Laurent	Nord-du-Québec
Emploi-Québec Nord-du-Québec	Nathalie Thériault	Nord-du-Québec
Portes et fenêtres Boréal	Alain Corbeil	Nord-du-Québec
Portes et fenêtres Boréal	Steve Nadeau	Nord-du-Québec
Ébénisterie BMD	Denis Devin	Nord-du-Québec
Ébénisterie BMD	Marcel Devin	Nord-du-Québec
Dan Menuiserie	Jean-François Truchon	Nord-du-Québec
Chantier Chibougamau	Éric Therrien	Nord-du-Québec

Date : 17 et 18 mars 2010		
Entreprises	**Participants**	**Région**
Fenêtres Isothermic	Rock Audit	Estrie
Fenêtres Isothermic	Francis D'Avignon	Estrie
Fenêtres Isothermic	Manon Jacques	Estrie
Fenêtres Isothermic	Marie-Eve Croteau	Estrie
Fenêtres Isothermic	René Garneau	Estrie
Fenêtres Isothermic	Guillaume Lessard	Estrie
Fenêtres Isothermic	Vincent Boutin	Estrie
Fenêtres Isothermic	Marc Landry	Estrie
Fenêtres Isothermic	Luc Jacques	Estrie
Fenêtres Isothermic	Denis Paradis	Estrie
Fenêtres Isothermic	Bienvenu Kpohizoum	Estrie
Fenêtres Isothermic	Luc Prévost	Estrie

Date : 19 et 20 mars 2010		
Entreprises	**Participants**	**Région**
Jaymar	Marcel Dufresne	Lanaudière
Jaymar	Marcel Ferland	Lanaudière
Jaymar	Caroline Lemay	Lanaudière
Jaymar	Nick Paulozza	Lanaudière
Jaymar	Michel Corbin	Lanaudière
Jaymar	Diane Rioux	Lanaudière
Jaymar	Rino Lavoie	Lanaudière
Jaymar	Nathalie Dubé	Lanaudière
Jaymar	Charly Messina	Lanaudière
Jaymar	David Allaire	Lanaudière
Jaymar	Huguette Vautour	Lanaudière

Date : 22 et 23 mars 2010		
Entreprises	**Participants**	**Région**
Bestar	Sylvain Boucher	Estrie
Bestar	Michel Baillargeon	Estrie
Bestar	Jean-Marc Trépanier	Estrie
Bestar	Raymond Rancourt	Estrie
Bestar	Robert Bédard	Estrie
Bestar	Richard Maheu	Estrie
Bestar	Vicky Vachon	Estrie
Bestar	René Forest	Estrie
Bestar	Danick Poulin	Estrie
Bestar	Ghyslain Quirion	Estrie
Bestar	Maurice Poirier	Estrie
Bestar	François Mathieu	Estrie
Bestar	Serge Poulin	Estrie

Date : 23 et 24 mars 2010		
Entreprises	**Participants**	**Région**
Industries de la Rive Sud	Maryse Marchand	Centre-du-Québec
Industries de la Rive Sud	Jason Jenkin	Centre-du-Québec
Industries de la Rive Sud	Isabelle Morin	Centre-du-Québec
Industries de la Rive Sud	Éric Poulin	Centre-du-Québec
Industries de la Rive Sud	Gérald Bilodeau	Centre-du-Québec
Industries de la Rive Sud	Hélène Larivière	Centre-du-Québec
Fenestration Plus	Jocelyn Roger	Centre-du-Québec
Fenestration Plus	Jean-Pierre Bergeron	Centre-du-Québec
Aubin Pelissier	Jean-François Galarneau	Centre-du-Québec
Emploi-Québec Centre-du-Québec	Marcel Cloutier	Centre-du-Québec

Date : 28 et 29 mars 2010		
Entreprises	**Participants**	**Région**
Élite portes et fenêtres	Marc Lévesque	Chaudière-Appalaches
Élite portes et fenêtres	Rock Mercier	Chaudière-Appalaches
Élite portes et fenêtres	Benoît Richard	Chaudière-Appalaches
Élite portes et fenêtres	Donald Challow	Chaudière-Appalaches
Élite portes et fenêtres	Francine Labonté	Chaudière-Appalaches
Élite portes et fenêtres	Luc Blouin	Chaudière-Appalaches
Élite portes et fenêtres	Mario Marcoux	Chaudière-Appalaches
Élite portes et fenêtres	Steve Fortin	Chaudière-Appalaches
Élite portes et fenêtres	Noella Parent	Chaudière-Appalaches
Élite portes et fenêtres	Nicolas Montmigny	Chaudière-Appalaches
Total		**155**

Annexe 2 (suite)

PROMOTION AUPRÈS DES ENTREPRISES NON PARTICIPANTES – FORMATION DES COMPAGNONS

Total : 25 entreprises contactées

Liste des entreprises

- Meubles Leblanc
- Arseno
- Les industries Québois
- Les vaisseliers J.B. et Filles
- Masson et Fils
- Pliages Maskinongé
- Ébénisterie Louiseville
- Panneaux Maski
- Soli-Meubles
- Boiseries expert
- Ébénisterie B.P.
- Forme et Concept
- Gaston Brouillette 2001
- Tournage Beaubois
- J.L.M. Meubles
- Meubles Hale
- Nouvel Horizon
- Meubles E.G.
- L'Abel Armoire
- Atelier A.L.V.
- Ébénisterie Pierre Bégin
- Les ateliers Styltek
- Cuisines Baron
- Meubles Gabo
- Meubles Poitras

Annexe 3

GESTION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES – INTERVENTIONS DU COMITÉ DANS LES ENTREPRISES

Nombre de visites dans les entreprises : 123
Nouvelles entreprises dans *SolutionsRH.net* : 30
Dossiers actifs dans *SolutionsRH.net* : 20

Liste des entreprises

- Meubles Victorama
- Bermex
- Denla
- Cuisine Idéale
- Élite Portes et Fenêtres
- Les Portes Decko
- Caron et Guay Portes et Fenêtres
- Armoires Cordeau
- Ébénisterie Samson Samuel
- Berkline
- Industries de la Rive Sud (Sainte-Croix et Coaticook)
- Fenplast
- Équipement Boni
- Portes et fenêtres Isothermic
- Résiver
- Armoires de cuisine Rolland Mathurin
- Jaymar
- Bestar

Nombre de contacts (démarchage) : 45
Nombre d'entreprises jointes dans le démarchage : 42

Liste des entreprises

- Inotec
- Canadel
- Amisco
- Bélanger Laminés
- RCM
- Portes et fenêtres Giguère
- Fournitures funéraires Victoriaville
- Rembourrage ANP
- Groupe Lessard
- Portes et fenêtres Vaillancourt
- Bastille Portes et fenêtres
- Fenêtres Lapco
- Armoires de cuisines Bernier
- Altek
- Boiseries Raymond
- Corporation de cercueil St-Laurent
- Cuisine du futur
- EBI Portes et fenêtres
- Atelier Laramé
- Novatech
- Fabritec
- Halo Hart
- Fenergic
- Ébénisterie Jolin
- Meubles Horn
- Moulures Algonquin
- Armoires Distinction
- Meubles Vantage
- Roberge et Fils
- VGilles Girard et Fils
- C.P.M. Design
- Industrie Comfort Design
- Ébénisterie Globale inc.
- Ébénisterie du franc bois inc.
- Ébénisterie Bourgault inc.
- Armoires de cuisines Denis Couture inc.
- Marfoglia
- CuisiAscot
- Cuisirama
- Masonite
- Faucher Signature cuisines et rénovations
- Thomas Caya Inc.

Annexe 4

APPRÉCIATION DES SESSIONS DE FORMATION DES COMPAGNONS

Énoncés	1	2	3	4	n. a.	Total de répondants
	Pas d'accord	Peu d'accord	Assez d'accord	tout à fait d'accord		
Le contenu répondait à mes besoins			18/14 %	105/85 %	2	125
Le nombre d'heures de formation a été suffisant		2	39/31 %	82/66 %	2	125
La documentation fournie était utile		1	15/12 %	108/86 %	1	125
La méthodologie utilisée a facilité mon apprentissage		1	17/14 %	107/86 %		125
Le formateur était familier avec le contenu			4/3 %	121/97 %		125
Les locaux étaient adéquats		2	14/11 %	109/87 %		125
Les exercices ont favorisé mon apprentissage		2	12/10 %	111/87 %		125
L'animation a suscité ma participation			10/9 %	115/92 %		125

Total de fiches reçues 125

Commentaires

- Excellent, très bon contenu, bon matériel.
- Très bon formateur, avec une approche simple et efficace.
- J'ai vraiment aimé ce cours. Deux jours, c'est suffisant, mais trois de plus, sans problème. Tous les trucs et sujets vont me servir au travail. Un gros merci à toute l'équipe.
- Formation avec un côté humain. Beaucoup d'échanges. Pas chargé (pas de bourrage de crâne). Très facile à suivre.
- Beaucoup de plaisir à travailler avec le formateur et les compagnons. L'ambiance du cours, grâce au formateur.
- J'ai adoré ma formation ! Au début, j'avais un peu peur de me faire bourrer le crâne, mais ça n'a pas été le cas.
- Apprendre en participant, très bonne méthode. Bravo et merci !
- La séance a été très agréable. Les activités ont beaucoup aidé avec le cours pour voir et agir dans toutes les situations.
- Je vais m'en servir le plus possible au travail et à la maison. Merci.
- Je suis très satisfaite. Bravo au formateur (Ghislain Carrier). Il a su créer un climat de confiance et a mis tout le monde à l'aise dès le début de la formation. Son approche avec les exemples et les mises en situation est très agréable.
- Encore bravo ! J'ai hâte de mettre mes connaissances en application dans mon milieu de travail.

Annexe 4

Commentaires

- J'ai personnellement suivi beaucoup de formations, et c'est l'une des meilleures que j'ai eues. Beaucoup d'interaction entre les participants et les professeurs. Les mises en situation ont aidé à mieux assimiler la matière reçue.
- J'ai vraiment apprécié le cours. Je me suis senti à l'aise. Ghislain est un très bon professeur. Il explique et montre très bien ce qu'il veut nous apprendre.
- Je suis très content, et Ghislain est un très bon prof. Il explique bien et il nous rend à l'aise pour qu'on comprenne bien le cours pour devenir un bon formateur.
- Personne dynamique, capable de se mettre en danger, aime le défi, partage ses expériences et amène les situations.
- Expérience personnelle enrichissante. Bravo !
- J'ai beaucoup apprécié les exercices d'apprentissage.
- Nous a donné de bon outils dans notre coffre et nous a aidés à nous pratiquer.
- Surtout ne pas la changer, car elle est correcte comme ça. Elle est très bien.
- Très bonne formation qui prépare bien les compagnons. Bons trucs pour aider les compagnons.
- J'ai bien aimé mon expérience, mais je trouve que ça passe trop vite. J'ai reçu une bonne formation.
- Tout était super. Bien animé, on a eu du plaisir en s'instruisant. Merci.
- J'ai beaucoup apprécié. C'est un bagage qui va m'être très utile pour bien communiquer mon expérience.
- Je suis très satisfait de cette formation.
- Merci pour les nouvelles informations.
- L'endroit : excellent, approprié et super.
- L'endroit de la formation était très adéquat. Excellente nourriture, pause avec boissons et nourriture. Excellente formation dynamique, beaucoup d'interaction, action/réaction.
- Les animateurs étaient très bons, avec de bonnes explications. L'endroit était magnifique et la nourriture, extra.
- rès intéressant !
- Excellente formation, agréablement donnée. Formateur a un grand contrôle de son groupe. Fortement conseillé à tous les échelons ayant à se placer en situation de coaching ou de formateur.
- Très bonne formation. Merci.
- J'en aurais pris encore. Les situations/jeux de rôle m'ont beaucoup aidé dans la compréhension de la théorie et dans son adaptation dans des situations réelles. Merci !
- La formation m'a donné les bons outils pour que je puisse plus facilement transmettre mes connaissances et anticiper les contraintes que les apprentis peuvent nous apporter.
- Très satisfait, je pars avec un nouveau bagage très important pour une entreprise qui se développe. Merci !
- Très bonnes manières interactives de faire apprendre. Merci !

Annexe 4

Commentaires

- J'aimerais qu'on revienne sur des formations pareilles une fois par an, pour aider à rappeler certains points, même si ça devait être une demi-journée.
- Merci Louis, très très intéressant.
- Très dynamique. Merci !
- Tout a été intéressant ! À recommander !
- J'ai déjà suivi deux cours de deux jours par des formateurs externes, mais j'ai vraiment aimé cela ! Cela serait bon d'avoir un refresh une fois par année (une demi-journée ou une journée). Merci beaucoup.
- Bon travail !
- Les étapes clés du compagnonnage, les trois savoirs, les exercices (bien aimé). Merci pour ta patience.
- J'ai appris beaucoup pendant ces deux jours grâce au contexte établi. Et j'ai trouvé un super animateur. Je ne me suis pas ennuyé deux secondes.
- Formateur très professionnel !
- Ça m'a ouvert les yeux sur les nouveaux arrivants et ça m'a fait réfléchir. Merci beaucoup !
- Le formateur a su nous mettre à l'aise avec la formation, les explications… J'ai bien aimé les deux journées. Les explications étaient claires et précises.
- Excellente formation que je recommanderais à tous mes collègues et connaissances.
- Le formateur était excellent.
- Très bien mené.
- J'ai passé deux belles journées. J'ai aimé la formation, et cela va m'aider pour l'avenir.
- J'ai bien aimé l'interaction de cette formation.
- Le temps a passé très vite.
- J'ai bien aimé recevoir de la formation par quelqu'un qui connaît sa matière. L'animation était bonne. Les activités étaient amusantes et attrayantes.
- Il serait bon que tous les employés de Bestar aient cette formation.
- Merci pour ton engagement. On voit que tu es intéressé à nous aider.
- Le climat était bon. Le contenu était très élaboré. Je suis prêt à procéder. Formation très intéressante.
- Dans mon cas, cela m'effrayait un peu, mais j'ai apprécié le cours. Merci.
- Continue ton travail, c'est très enrichissant. Je le recommande fortement !
- Formation avec beaucoup de participation, formation active, on bouge beaucoup !
- L'animateur fait participer l'apprenant. Bonne participation de tout le monde.
- Très bonne formation qui nous tient éveillé et nous donne l'envie d'aller plus loin, d'en savoir plus. Merci.
- Très intéressant et très motivant. Beaucoup de mises en situation et d'implications que l'on doit faire qui aident à comprendre.
- Bon prof. Connaît bien sa matière, les réponses, et a du plaisir à l'enseigner. Nous fait bouger et respecte l'horaire.
- Enrichissante. De plus, je ne verrai plus les nouveaux employés de la même façon. Dorénavant, la formation va avoir beaucoup plus d'importance, surtout concernant la compréhension de l'employé.

Annexe 4

Commentaires

- Belle transmission d'informations. Allons le mettre en pratique le plus souvent que l'on peut, dans la mesure du possible.
- Très intéressant. Faire participer les gens, excellente idée. On se sentait très à l'aise.
- Je voudrais vous remercier pour toutes les explications directes et constructives. Je suis sûr que ce cours va me faire progresser dans mon poste. Merci !
- Je ne savais pas ce qu'était la formation de compagnon. Après l'introduction, je savais ce qu'était un compagnon. Rend les gens à l'aise, fait participer tout le monde, et ça bouge beaucoup. Merci.
- Bien structuré, s'applique bien à ce qui est des nouvelles conditions, prof dynamique.
- Facile, meilleur emploi du temps, mieux comprendre nos besoins dans l'entreprise.
- Devrait comporter un certain suivi dans l'avenir, un peu comme une rétroaction.
- Très satisfait de la formation, va être très utile à l'avenir.
- Un bon prof, c'était super.
- Ghislain est un professeur qui s'exprime clairement, souriant, met les gens à l'aise. Excellent travail.
- J'ai appris à me ressourcer et à m'intégrer vis-à-vis de l'apprenti.
- Intro un peu longue avant d'entrer dans la matière, mais de B à Z, un bon succès. Merci pour ces belles connaissances.
- Ghislain est un bon communicateur. Félicitations.
- J'adore cette formation, elle répond aux besoins des compagnons. Le formateur est dynamique, intéressant, il connaît sa matière autant en compagnonnage qu'en ébénisterie. Pour moi, c'est essentiel. Je l recommande à tous.
- La durée était parfaite, trois jours aurait été un peu long.
- Très intéressant, professeur captivant, jamais une formation ne m'avait paru si courte tellement le temps a passé vite. Merci Ghislain et bravo !
- S'il y avait eu la cote 5, j'aurais coché 5 partout. Merci ! Très dynamique, implique les compagnons, ce qui aide à prendre conscience de l'importance et de l'utilité des notions appliquées.
- Très bien, mon attitude ne sera plus la même après cette formation. Félicitations et merci !
- Formateur très intéressant. Contenu très approprié à la réalité des employeurs. Merci encore !
- Ajuster le thème plus simplement avec des formules.
- Point fort : beaucoup d'exemples et d'exercices qui aident à l'apprentissage. Point faible : deuxième jour plus axé sur la théorie, donc peut-être plus ardu pour les employés.
- Deuxième journée plus laborieuse. Probablement due à l'exercice de compagnonnage reporté à la deuxième journée.
- La formation était très intéressante, les activités sont drôles. Le contenu est très théorique. Les termes utilisés ne sont pas adaptés et ne reflètent pas clairement leur signification réelle.
- La formation était super bonne, mais un peu chargée. Ça prendrait plus de temps.

Annexe 5

MODÈLE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EN PARTENARIAT – ÉTUDE DE CAS

Texte sur les travaux chez Denla
Numéro Été 2010 du bulletin InfoMain-d'œuvre du Comité sectoriel de main-d'œuvre

DENLA FAIT DES PAS DE GÉANT

Formation des travailleurs, reconnaissance, polyvalence, concertation...

Avec le soutien financier et l'expertise du Comité sectoriel, le groupe *Denla* fait des pas de géant en matière de développement et de gestion de la main-d'œuvre depuis 18 mois afin d'accroître sa performance.

« Avant, nous formions le personnel de façon informelle avec les gens de métier expérimentés. Maintenant, nous avons des outils et un système de compagnonnage en place qui ont permis de structurer la formation, d'enrichir les compétences des employés et des formateurs, en plus d'uniformiser nos méthodes de travail », souligne Linda Dion, directrice des ressources humaines chez Denla, un fabricant d'armoires de cuisine de Sherbrooke.

« On assiste à un changement de culture. Les travailleurs ont voix au chapitre. Il reste encore du chemin à parcourir, mais nous avons réglé beaucoup de dossiers et éliminé pas mal d'irritants », fait pour sa part remarquer Serge Therrien, préposé à l'expédition chez Denla et président du syndicat de la section locale 299 de la SCEP-FTQ.

En 2008, la direction et le syndicat constatent qu'il y a d'importants besoins de formation du côté des travailleurs à la suite de la présentation des outils et des services du CSMO au comité de formation de l'usine sherbrookoise. On effectue alors l'inventaire et le bilan des savoir-faire maîtrisés et nécessaires au sein du personnel. Les méthodes et le matériel d'apprentissage sont adaptés aux modes de production. Les recrues sont mieux intégrées.

« Nous avons réussi, signale Mme Dion, à définir clairement les compétences requises des employés des *départements*. Elles découlent de la description des tâches (compétences) par poste. Ce faisant, on peut mieux former et intégrer les nouveaux venus. Nous sommes en mesure aussi d'obtenir plus de polyvalence de la part des travailleurs en emploi si nous devons réduire les effectifs. De la même façon, quand l'embauche reprend, quand l'usine entre une nouvelle machine, c'est plus facile et rapide d'obtenir une main-d'œuvre compétente, car l'entreprise s'est dotée d'un système de formation uniforme. »

Annexe 5

Les employés en emploi sont également plus valorisés et reconnus par le biais d'une *certification de qualification*. « La plus importante retombée, à mes yeux, c'est le sentiment d'appartenance qui en résulte, fait observer M. Therrien. Pour les travailleurs, c'est de l'or de pouvoir avoir un diplôme en poche après avoir entrepris une démarche de perfectionnement et de reconnaissance de leurs compétences. Que tous les employés puissent avoir cette *opportunité-là* et améliorer leur employabilité, c'est juste et équitable pour tout le monde. Grâce à ce qu'ils ont appris, les employés sont plus attentifs par la suite à ce qu'ils font du point de vue qualité et productivité. »

En janvier 2009, la direction, après analyse, élabore un plan de formation au moment de mises à pied liées à la conjoncture économique. Elle souhaite accroître le niveau de compétence et de mobilité des employés toujours actifs. Puisque Denla utilise déjà le *Programme d'apprentissage en milieu de travail* (PAMT) visant le métier peintre-finisseur, la mesure s'étend à des postes connexes dans le but de donner une structure de formation uniforme à tous les travailleurs dans bon nombre de *départements*. Le mode de fabrication croisé s'y prête d'ailleurs. Depuis un an et demi, le fabricant d'armoires de cuisine a déjà formé des compagnons et des apprentis sur des fonctions de travail périphériques.

« Quand j'ai débuté comme peintre-finisseur, dans le temps, j'avais reçu une formation sur le tas. Mais j'étais laissé pas mal à moi-même. La formation de compagnon, entre autres, m'a aidé à me placer au *niveau* du travailleur qui commençait dans le métier. Ça m'a été très utile pour le suivre de près, pour souligner les points à améliorer en lui montrant comment faire », confie Pascal Lacroix, compagnon et peintre-finisseur à l'usine Denla.

Pour accompagner l'apprenti dans sa démarche, le guide du compagnon, le carnet de l'apprenti, le guide d'apprentissage du Comité sectoriel et la norme professionnelle ont beaucoup aidé dans les programmes d'apprentissage en milieu de travail. « Les livres, précise le formateur, ont permis de transmettre mon savoir et de noter mes observations sur la progression des apprentissages. Par exemple, il y a plusieurs manières de pulvériser la peinture sur des pièces de bois. Il faut connaître les instruments, les techniques et les petits trucs de métier pour obtenir une qualité de produit uniforme sur toute la chaîne de production. Les ouvrages illustrés nous conseillent sur la meilleure façon de passer le message avec des images et des instructions claires. »

La pertinence d'avoir misé sur la formation (ex. : programmes d'apprentissage en milieu de travail, perfectionnement des formateurs, etc.) avec l'aide du Comité sectoriel est mesurable sur le terrain à certains égards, note Alain Bergeron, directeur de l'usine Denla. « Nous sommes sortis gagnants de l'opération. Quand nous avons eu un gros contrat en février 2009, par exemple, nous avons pu former de nouveaux travailleurs en deux semaines pour qu'ils soient compétents et efficaces. Avant, ça prenait un mois et demi. De plus, nous avons réduit de 30 % le *taux de rejet* des pièces en formant mieux le personnel aux activités de sablage et de peinture. Les travailleurs sont productifs et polyvalents plus rapidement. Ils sont en mesure de prendre en charge plusieurs postes de travail. »

Annexe 5

Ce gestionnaire considère qu'une des clés du succès du travail accompli en formation dans une organisation consiste à mettre les cadres dans le coup. « Les superviseurs, les chefs d'équipe et les contremaîtres dans les *départements* doivent aussi être sensibilisés à l'importance de la formation, poursuit M. Bergeron. On leur a montré à prendre plus en compte le temps nécessaire pour former le monde sur le plancher, en dépit des préoccupations quotidiennes de productivité. Et les résultats n'ont fait que les en convaincre davantage. »

Le rassemblement des forces vives de l'usine dans le comité de formation a pesé lourd dans la balance des résultats, reconnaissent les représentants des travailleurs et de l'employeur. « On a beaucoup cheminé. Le choix des formateurs, par exemple, se fait de façon paritaire autour de la table. On va tâter le pouls sur le terrain, vérifier les besoins réels sur le *plancher*, avant de lancer des projets, des activités de formation. Les priorités sont déterminées ensemble. Ça a été le cas avec les peintres-finisseurs. Il y avait des problèmes de productivité et de qualité. On a notamment mis en œuvre des PAMT et participé à des sessions de formation en compagnonnage pour les régler. On a fait de même avec d'autres *départements* », relate Serge Therrien, préposé à l'expédition à l'usine Denla et président du syndicat de la section locale 299 de la SCEP-FTQ.

« Nos rapports se sont améliorés parce que nous avions cette fois un projet mobilisateur, une démarche commune, de l'aide précieuse du Comité sectoriel et des outils efficaces pour atteindre nos objectifs de formation. Tout le monde savait où on s'en allait. Tous ces petits succès obtenus en cours de route, c'est rassembleur. Tout cela a contribué à améliorer la communication et la concertation, enchaîne Linda Dion, directrice des ressources humaines du fabricant d'armoires de cuisine. Nous avons maintenant un nouveau climat, une méthode de travail, des outils de formation et de nouvelles pratiques. On doit continuer à appliquer ça, à prendre le temps de cibler les problèmes et de trouver des solutions ensemble. »

Il faut continuer à faire usage du *moule* forgé par l'employeur et les travailleurs, si on veut que le gâteau lève au cours des prochaines années, opine Serge Therrien, représentant des travailleurs de Denla. La prochaine étape serait de brosser un tableau des compétences maîtrisées et à développer par les travailleurs en rapport avec les besoins de formation dans tous les *départements* de l'entreprise. Il s'agirait ensuite de faire un suivi afin de s'assurer de l'intégration des activités de formation chez les employés et les formateurs. Ainsi, nous pourrions accroître la polyvalence des travailleurs sur plusieurs postes de travail. Ce qui serait profitable pour les deux parties (patronale et syndicale).

Annexe 5

Outils et expertise en gestion des compétences du Comité sectoriel

Un coup de pouce gratuit qui change les perspectives d'avenir...

Depuis quelques années, le Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) propose une foule d'outils et de services gratuits aux entreprises pour les aider à développer les compétences des travailleurs et à structurer la gestion des ressources humaines dans l'espoir qu'elles deviennent plus performantes. On parle de 317 visites dans plus d'une centaine d'entreprises en 2009-2010 !

L'intervention du CSMO chez Denla depuis 18 mois a insufflé une nouvelle dynamique. Elle a changé la perspective, admet Linda Dion, directrice des ressources humaines du fabricant d'armoires de cuisine. « Le fait qu'une ressource externe, qui est neutre dans les différents *dossiers chauds* d'une usine, vienne donner une opinion différente sur la manière de régler les problèmes de formation peut susciter la mise en commun des moyens entre la direction et les travailleurs. L'expertise, l'encadrement et la disponibilité du chargé de projet du Comité sectoriel de main-d'œuvre ont beaucoup aidé à faire des progrès rapides et notables. Il nous reste maintenant à garder le cap pour que ça continue. »

Serge Therrien, préposé à l'expédition chez Denla et président du syndicat de la section locale 299 de la SCEP-FTQ, renchérit. « Nous avons bénéficié d'une expertise appréciable. Je pense entre autres à l'aide pour le comité de formation, le programme SERRÉ, les PAMT et les sessions de formation des compagnons. Les interventions du CSMO étaient globalement rapides. La formation, nous y croyons depuis longtemps. C'est devenu un enjeu de l'entreprise. J'espère que les autres (organisations) vont emboîter le pas. »

En collaboration avec des agents du réseau d'Emploi-Québec, l'équipe de chargés de projet du Comité sectoriel de main-d'œuvre apporte son soutien aux fabricants sur plusieurs fronts. En cette période de conjoncture économique difficile, les entreprises ont souvent besoin d'assistance technique sur le plan de la GRH, d'un appui financier de l'État, de matériel de formation, d'outils et d'activités de perfectionnement. On contribue ainsi à sauver des emplois, à recycler la main-d'œuvre, à rendre les travailleurs plus compétents, polyvalents et productifs. Bref, on accroît l'employabilité.

Avec la participation de ses partenaires sur l'ensemble du territoire du Québec, le Comité sectoriel de main-d'œuvre offre une aide précieuse : six normes professionnelles (peintre-finisseur, ébéniste, rembourreur, assembleur de portes et fenêtres, opérateur de machines industrielles, couturier de meubles) avec des guides d'apprentissage. Il y a aussi des sessions de perfectionnement en compagnonnage, des guides d'implantation de comité de formation et un logiciel de gestion des compétences (*SolutionsRH.net*).

Les manufacturiers apprécient les crédits d'impôt dédiés aux programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). Le CSMO accompagne également les entreprises dans le profilage des postes, le bilan des compétences, la reconnaissance des compétences des travailleurs, la préparation du plan de formation et de la structuration de la formation continue.

Annexe 5

Chronologie des interventions chez Denla

Janvier 2009

- Soutenue par le comité de formation, l'ébauche d'un plan de formation servant à préciser les besoins des travailleurs et résultats visés par l'entreprise. Il y a eu dans le passé des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) en peinture-finition qui n'ont pas donné les résultats escomptés. Le taux de roulement demeurait élevé. Avec l'aide du CSMO, l'entreprise souhaite intégrer les nouvelles recrues et enrichir les compétences des travailleurs en emploi grâce aux PAMT dans plusieurs divisions.

- Ouverture d'un compte dans l'outil de gestion des compétences du Comité sectoriel de main-d'œuvre, *SolutionsRh.net*. Obtention d'un accès secondaire qui permet au chargé de projet du CSMO de soutenir les travaux de l'entreprise à distance.

- Élaboration des profils de compétence des postes touchés par le plan de formation dans l'outil de gestion des compétences *SolutionsRh.net* : peintre-finisseur, préposé au sablage, assembleur de meubles, ébéniste, opérateur de machines industrielles.

- Une demande au *Programme de soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique (SERRÉ)*. Le Comité sectoriel conseille et assiste Denla dans la préparation des devis en vue d'obtenir la subvention, qui sera finalement confirmée en octobre 2009.

Mars 2009

- Analyse de la situation de travail des postes de l'entreprise. Bilan des compétences des travailleurs ayant participé aux PAMT peintre-finisseur.

- Analyse des compétences des compagnons potentiels et des employés ayant reçu un certificat ou une attestation de compétences dans le but de sélectionner des compagnons dans quatre nouveaux *départements*.

- Démonstration des fonctionnalités de *SolutionsRH.net* à la directrice des ressources humaines de Denla.

- Discussions au comité de formation en vue d'établir des ententes de compagnonnage (PAMT) visant le métier d'ébéniste.

-

Annexe 5

Avril-août 2009

- Formation des compagnons en avril et août 2009 pour les métiers d'ébéniste, de peintre-finisseur, de préposé au sablage, d'assembleur-monteur et d'opérateur de machines industrielles dans le but de démarrer des PAMT.

- Développement des programmes de formation interne avec les compagnons en adaptant les critères de performance du PAMT aux exigences spécifiques de l'entreprise.

- Rencontre d'arrimage réalisée entre le CSMO, la directrice des ressources humaines, le directeur de production, les compagnons et les chefs d'équipe (contremaîtres) des cinq *départements* visés. Dans le cadre du plan de formation de Denla, on veut *valider* et intégrer le matériel de formation interne de l'entreprise aux PAMT.

Novembre 2009

- Remise des documents (papier) dédiés à la *validation* des tâches et des procédures exécutées dans les *départements* de finition, d'ébénisterie, d'assemblage-montage, de sablage, d'opération de machines industrielles. On les traduit ensuite en compétences associées à la norme professionnelle des métiers. On s'assure que le savoir (connaissances) derrière les *savoir-faire* soit bien consigné, intégré et compris par tout le monde. Traduction des connaissances tacites et implicites pour assurer le transfert des compétences à chaque métier en fonction de la réalité de production.

- Réunion du comité de formation afin d'entreprendre une démarche de reconnaissance des compétences.

- Réunion avec les membres de l'équipe de direction impliqués dans le processus de formation. *Validation* du matériel de formation auprès des compagnons des départements d'assemblage, de sablage, d'opération de machines industrielles. Intégration des contenus de formation interne à ceux des guides d'apprentissage du CSMO qui sont reliés à la norme professionnelle.

Janvier-avril 2010

- Validation et intégration des contenus de formation entre les compagnons et les contremaîtres. Restait à introduire le matériel de formation interne, le matériel de formation relié aux normes professionnelles et les profils de compétence dans le logiciel de *SolutionsRH.net*. Denla est la première entreprise à intégrer les contenus de formation interne à ceux des PAMT.

- Planification avec la directrice des ressources humaines du processus de reconnaissance des compétences. Ce travail débutera par la construction d'un tableau des postes occupés par chacun des travailleurs, lequel sera traduit en compétences maîtrisées par le chargé de projet du CSMO.

Annexe 6

RAPPORT SUR LES EFFETS DU PAMT

Faits saillants de l'étude (extraits)
Compte rendu de l'étude sur les effets du PAMT publié dans l'édition Printemps 2010 du bulletin *InfoMain-d'œuvre* du Comité sectoriel de main-d'œuvre

Faits saillants

La situation des entreprises au regard des programmes d'apprentissage en milieu de travail

Les entreprises participant à l'enquête :

- ont signé 25 % des ententes en *ébénisterie, peinture-finition, rembourrage* et *assemblage de portes et fenêtres* depuis le commencement de ces programmes;
- ont formé 40 % du total des apprentis certifiés de ces programmes;
- ont actuellement à leur emploi 30 % du total des apprentis certifiés de ces programmes.

En outre :

- 10 % de leurs employés détiennent un certificat d'Emploi-Québec;
- 5 % sont en apprentissage dans un programme.

Concernant les interruptions de programmes :

- elles se sont produites dans le tiers des ententes (33 %);
- la principale raison est le départ des apprentis (79 %);

43 % des entreprises n'en ont pas connues.

- Enfin, 74 % des apprentis qui ont complété un programme sont demeurés chez les entreprises.

Profil des clientèles au début du programme

Une majorité des apprentis (60 %) :

- est au service de l'entreprise depuis moins d'un an;
- possède peu (moins d'un an) ou pas d'expérience dans les fonctions de travail visées par le programme.

Une bonne minorité des apprentis (40 %) :

- est au service de l'entreprise depuis plus d'un an;
- possède plus d'un an, voire deux ans, d'expérience dans une ou plusieurs fonctions de travail visées par le programme.

Une bonne majorité des apprentis (78 %) n'a reçu aucune formation professionnelle initiale.

Une minorité des apprentis (22 %) détient un diplôme de formation professionnelle ou technique.

Annexe 6

Les usages

Actuellement, les entreprises se servent du dispositif pour former de nouveaux employés (60 % des apprentis) ou pour développer le niveau de compétence de leurs employés déjà expérimentés dans l'une ou l'autre des fonctions de travail visées par le programme (40 % des apprentis).

La reconnaissance des compétences est en développement. La reconnaissance en vue d'effectuer la formation continue des travailleurs accompagne le processus de signature d'ententes pour les 40 % d'apprentis expérimentés qui ont des besoins de perfectionnement.

Quant à la reconnaissance des travailleurs expérimentés qui n'ont pas des besoins de formation associés aux normes professionnelles, elle est en émergence et pratiquée par une minorité d'entreprises (16 sur 145). Toutefois, 84 entreprises (57,9 %) ne la font pas encore, mais sont intéressées à la faire.

Enfin, la reconnaissance des compétences des travailleurs sans emploi intéresse 102 entreprises sur 146, soit 70 % des entreprises participant à l'enquête.

Les compagnons

- Les compagnons sont des travailleurs expérimentés, la majorité (70 %) ayant au moins dix ans de métier.

- Les compagnons sont nettement plus scolarisés que les apprentis : 43 % d'entre eux détiennent un diplôme de formation professionnelle ou technique contre 23 % pour les apprentis.

- Toutes les entreprises (96 %) estiment que leurs compagnons ont les compétences nécessaires pour former les employés et presque toutes (80 %) estiment que le programme a permis d'améliorer leurs compétences de formateurs.

- Parmi les compétences de la norme professionnelle en compagnonnage, les entreprises jugent que la *transmission des compétences* est la mieux maîtrisée – une situation à laquelle le programme aurait, par ailleurs, contribué –, alors que la *planification et l'organisation de l'apprentissage* est la moins maîtrisée.

- Quoi qu'il en soit, de 20 % à 30 % des entreprises estiment que leurs compagnons ont des faiblesses dans l'une ou l'autre des compétences de la norme professionnelle en compagnonnage et plus de la moitié (57 %) sont prêtes à « ce qu'ils reçoivent » une formation de perfectionnement.

Annexe 6

Les effets

La majorité des employés qui terminent un programme se voit confier des *nouvelles tâches* (92,1 %) et, pour l'essentiel, il s'agit de tâches plus diversifiées (90,1 %). Les tâches plus complexes et les tâches *mieux rémunérées* suivent, concernant respectivement 76 % et 73,4 % de l'effectif. Enfin, le *changement de poste ou d'emploi et/ou l'obtention d'une promotion* touchent encore moins d'employés (43,5 %).

Quant à la perception qu'ont les entreprises des effets du programme, elles sont fort nombreuses à juger que le programme a fortement contribué à l'amélioration :

- de la qualité du travail de leurs employés (82 %);
- de la polyvalence de leurs employés (80 %);
- des compétences de formateurs de leurs compagnons (80 %);
- de l'autonomie de leurs employés (75 %);
- de l'organisation du travail de l'entreprise devenue plus souple grâce à la polyvalence des employés (75 %);
- de la qualité des produits de l'entreprise (72 %).

Elles sont nombreuses (60 % et 69 %) à juger que le programme a fortement contribué à l'amélioration :

- de la planification et de l'organisation de la formation (66 %);
- de la diminution des accidents de travail (68 %);
- de la productivité des employés (63 %);
- de la productivité de l'entreprise (63 %).

Elles sont moins nombreuses (50 % et 59 %) à juger que le programme a fortement contribué aux éléments suivants :

- employés plus responsables (58 %);
- employés plus motivés (58 %);
- standardisation et uniformisation des contenus (55 %);
- dégager du temps pour former (53 %);
- améliorer les relations de travail (53 %);
- augmenter le sentiment d'appartenance des employés (52 %);
- améliorer le choix des employés à former (45 %);
- améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines (36 %);
- améliorer le choix des formateurs (32 %).

En situation de recrutement, choix du certificat ou du diplôme ?

- Lorsque les entreprises sont en situation de recrutement, le certificat d'Emploi-Québec l'emporte, 53,1 % des entreprises choisissant un candidat qui le détient contre 30,1 % qui lui préfèrent un diplômé de la formation professionnelle ou technique.
- Toutefois, la ventilation des résultats par taille d'établissements montre un contraste, puisque les grandes entreprises (50 et plus) font majoritairement le choix inverse, privilégiant, et de loin, le diplômé.

Annexe 6

La signature d'ententes par compétence

- Plus de 40 % des entreprises sont intéressées par la possibilité de signer des ententes par compétence. Toutefois, l'intérêt pour cette disposition est fortement tributaire de la taille des entreprises : le tiers des petites entreprises comptant de 1 à 9 employés y sont intéressées (+ ou – 30 %), alors que 50 % des 10 à 49 employés et près de 70 % des 50 employés et plus le sont.

Les PAMT constituent un levier de développement

Rétention du personnel, perfectionnement des compagnons, productivité des travailleurs

L'implantation des Programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) améliore notablement la performance générale des entreprises, tout comme la productivité des travailleurs, la compétence de formateur des compagnons et la rétention de la main-d'œuvre
.
C'est ce qui ressort d'une enquête complétée à la fin de l'année 2009 par le Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine.

Après avoir terminé un PAMT, note le rapport, 74 % des apprentis sont demeurés au sein de l'entreprise durant la période étudiée, qui s'échelonnait sur une dizaine d'années. Ils deviennent plus productifs, polyvalents. Ils sont également plus efficaces s'il s'agit de nouvelles tâches (92,1 %), ou de tâches plus diversifiées (90,1 %) et complexes (76 %). Près d'un apprenti sur deux (43,5 %) ayant participé au programme a bénéficié d'un changement de poste ou d'emploi, ou a obtenu une promotion.

Le PAMT a permis à huit compagnons sur dix d'accroître leur capacité à transmettre les connaissances et les habiletés aux apprentis, d'améliorer leur aptitude à évaluer la maîtrise des compétences des travailleurs. Toutefois, 20 % à 30 % des entreprises interrogées estiment que leurs formateurs présentent des « faiblesses » dans l'une ou l'autre des compétences apparaissant dans la norme professionnelle de compagnonnage. Plus de la moitié des fabricants répondants (57 %) sont prêts à ce que le personnel profite d'une activité de perfectionnement.

Un grand nombre de manufacturiers consultés considèrent que le Programme d'apprentissage en milieu de travail a généré un impact considérable sur la performance générale des organisations : qualité du travail des employés (82 %), polyvalence des travailleurs (80 %), autonomie du personnel (75 %), productivité de la main-d'œuvre (63 %), qualité des produits (72 %), sentiment d'appartenance (52 %), pratique de gestion des ressources humaines (36 %), relation de travail (53 %), motivation des troupes (58 %).

Annexe 6

Le sondage du Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) montre également que lorsque les entreprises se trouvent en situation de recrutement, le certificat d'Emploi-Québec l'emporte. Plus de la moitié (53,1 %) choisit un candidat qui en détient un, contre 30,1 % qui lui préfèrent un diplômé de la formation professionnelle ou technique provenant du réseau de l'éducation. Cette tendance varie toutefois selon la taille. Les grandes organisations (50 employés et plus) font majoritairement le choix inverse : la majorité d'entre elles privilégient le diplôme du MELS.

Une observation faite depuis des années à la Commission des partenaires du marché du travail par le Comité sectoriel de main-d'œuvre se voit maintenant confirmée : en moyenne, plus de 40 % des entreprises consultées sont enclines à signer des ententes par compétence. C'est le cas des petites entreprises comptant de un à neuf employés (30 %), des organisations de 10 à 49 employés (50 %) et chez les fabricants de 50 employés et plus (70 %).

En 2009, Emploi-Québec estimait à 3495 le nombre total d'ententes signées dans le cadre des Programmes d'apprentissage en milieu de travail (peintre-finisseur, rembourreur, ébéniste, assembleur de portes et fenêtres). Le potentiel est énorme, comme le montre clairement le sondage réalisé par le CSMO. Dix pour cent (10 %) des employés évoluant dans les entreprises participant au programme détiennent un certificat d'Emploi-Québec, tandis que 5 % des travailleurs étaient inscrits au PAMT au moment du coup de sonde.

Depuis 2003, environ 400 entreprises de l'industrie ont signé des ententes pour le démarrage d'un Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). Ce sont 1822 travailleurs touchés. On parle d'une enveloppe de 16 millions de dollars en crédits d'impôt à ce jour. Il s'agit d'une estimation modeste, puisque la plupart des contrats signés peuvent dépasser facilement une période de 12 mois. C'est jusqu'à un maximum de deux ans dans le cas d'un apprenti sans expérience de travail. Fait à noter sur le plan fiscal : une partie substantielle du salaire de l'apprenti (30 %) et du compagnon (15 % avec un maximum de 10 heures d'encadrement par semaine) est remboursée aux entreprises participantes, jusqu'à concurrence de 9000 $ par projet.

La progression dans la signature des ententes du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) est significative en ce qui concerne les métiers peintre-finisseur, rembourreur, ébéniste, assembleur de portes et fenêtres. En 2008-2009, en collaboration avec le réseau d'Emploi-Québec, le Comité sectoriel de main-d'œuvre en a mis en œuvre 464 dans les trois industries, comparativement à 375 et à 340 au cours des exercices financiers 2005-2006 et 2006-2007. Précisons que la demande croît du côté des entreprises de plus grande taille et dans l'univers de la production en série. La popularité du programme devrait prendre son envol au cours des prochaines années avec la disponibilité des normes professionnelles compagnon, opérateur de machines industrielles et couturier de meubles.

Les résultats sur les « effets du PAMT » sont tirés d'une enquête téléphonique qui s'est déroulée entre juin et septembre 2009. Au départ, le Comité sectoriel de main-d'œuvre a contacté 277 entreprises. Il en a retenu huit en prétest et 156 dans l'échantillon final (qui représente le quart des ententes signées dans l'industrie), afin de respecter des normes méthodologiques rigoureuses par strate. Au terme de l'opération, 146 questionnaires ont été remplis.

PLAN D'ACTION

2010-2011

PROJET DE PLAN D'ACTION ANNUEL 2010-2011

Portrait du secteur :

Le volume de l'emploi dans l'ensemble du secteur devrait augmenter, car la reprise économique semble se manifester. Les entreprises orientées vers la personnalisation de produits de masse devraient entraîner une hausse de l'emploi dans ce secteur, car il est fortement axé sur la personnalisation dans une économie mondialisée, modèle dans lequel le Québec devrait s'avérer compétitif.

Dans les entreprises de production de masse, on prévoit une diminution des manœuvres et des ouvriers qualifiés, ces derniers représentants la plus grosse part de l'emploi dans le secteur. Quant à la personnalisation de masse, elle exige des compétences beaucoup plus nombreuses et diverses, d'où une augmentation dans différentes catégories professionnelles. L'automatisation et la robotisation nécessaires à la personnalisation de masse se feront aux dépens des manœuvres et, dans une moindre mesure, des ouvriers qualifiés. Dans le segment de marché de personnalisation de produits de masse, la concurrence sera moins féroce et plus localisée. Il sera nécessaire de mieux connaître la clientèle selon une segmentation géographique.

Spécialistes de TIC – Pour les nouveaux modes de commercialisation des produits personnalisés, la bonne marche d'une activité exige le fonctionnement d'un site Web convivial permettant aux clients d'indiquer leurs préférences. Cela suppose d'être capable de comprendre les fournisseurs et les clients, de disposer des aptitudes en ligne nécessaires, ainsi que de compétences interculturelles pour la vente de produits personnalisés au niveau mondial. Dans les capacités de maintenir une production de masse, il faut parvenir à réduire les délais de livraison. Ce sera un critère de compétitivité de plus en plus important et ça supposera d'intégrer des logiciels informatiques. La planification, l'optimisation des processus et la gestion de la qualité seront des compétences importantes dans les scénarios de production de masse et de personnalisation.

Dessinateurs industriels – Globalement, le rôle des dessinateurs industriels sera différent selon les scénarios. Dans le scénario « Production de masse », la créativité des dessinateurs sera très importante : ils devront créer des modèles de meubles uniques et reconnaissables. En revanche, pour la personnalisation des produits de masse, la créativité consistera à créer des modèles adaptables aux clients. On entend par créativité l'aptitude à créer des modèles uniques, reconnaissables et innovants. Dans les scénarios de personnalisation, la notion de service prendra de l'importance. Dans les scénarios de personnalisation, il sera nécessaire d'établir une coopération étroite avec les clients pour mettre en place un concept qui fonctionne, basé sur la liberté individuelle et capable d'aboutir à des produits pratiques.

Directeurs de production – Dans tous les scénarios, le passage du travail sur machines conventionnelles à la fabrication sur machines automatisées imposera un nouveau rôle au directeur de production, qui devra comprendre les caractéristiques des nouveaux procédés de fabrication de façon à élaborer des plans de travail détaillés, basés sur le modèle fourni par le designer ou le dessinateur. Étant donné que le directeur de production doit savoir bien communiquer avec les dessinateurs et les employés de la production (conducteurs de machines et ouvriers qualifiés), il devra faire preuve de compétences en communication, dans

l'utilisation des réseaux et dans le travail en équipe, et bien comprendre le client. Le temps de production et l'efficacité devenant des facteurs primordiaux dans tous les scénarios, les directeurs de production devront développer d'autres compétences de gestion, notamment en gestion de projet, optimisation des processus et gestion de la qualité. Les compétences informatiques deviendront également essentielles dans tous les scénarios, car les directeurs de production utiliseront de plus en plus les systèmes informatiques pour mettre en œuvre leurs plans de travail.

Spécialistes de la comptabilité et de la finance – La communication avec les fournisseurs et les clients prendra de l'importance en raison des possibilités de vendre ses produits à travers le monde et de personnalisation. De même, l'utilisation de logiciels d'administration et de facturation plus sophistiqués exigera une excellente maîtrise informatique dans toutes les possibilités.

Ventes et marketing – Considérant les possibilités qu'offre la mondialisation, les employés des services des ventes et de *marketing* devront faire preuve de compétences entrepreneuriales et de compétences d'autogestion pour anticiper l'évolution des ventes sur le marché mondial. Dans les scénarios de personnalisation de masse, ils devront acquérir de nouvelles compétences sociales pour mieux comprendre les différents clients. Dans tous les scénarios, la connaissance des produits est essentielle pour bien dominer les aspects techniques et être capable de les présenter et de les expliquer aux clients. De plus, les compétences informatiques seront indispensables dans tous les scénarios pour le commerce électronique et l'utilisation des logiciels de gestion des relations et de la communication avec les clients.

Directeurs de la chaîne logistique – De plus en plus, dans tous les scénarios, le directeur de la chaîne logistique devra développer des compétences sociales pour pouvoir organiser la chaîne logistique, qui aura tendance à se fragmenter. Des connaissances techniques supplémentaires sur les différents types de matériaux seront nécessaires pour évaluer la qualité des matières premières. De plus, avec le renforcement des réglementations environnementales et sociales sur l'utilisation des ressources naturelles, le directeur de la chaîne logistique devra actualiser régulièrement ses connaissances des législations et réglementations. La facturation, l'administration et le commerce électroniques supposeront de développer des compétences informatiques dans tous les scénarios.

Personnel administratif – La communication avec les autres services rendent les compétences sociales indispensables pour le personnel administratif. À l'avenir, les modèles d'organisation du travail plus indépendants exigeront de développer les capacités d'autogestion. Dans les scénarios mondiaux, ces travailleurs devront acquérir des compétences linguistiques, sociales et interculturelles.

– Les machines à commandes numériques utilisées à l'avenir dans le secteur seront plus sophistiquées et fonctionneront à partir de logiciels de pointe. Cela suppose de développer des compétences informatiques et des connaissances en TIC. En général, les machines deviendront plus polyvalentes et complexes et nécessiteront des compétences techniques et analytiques plus élevées.

Ouvriers qualifiés, conducteurs de machines et manœuvres – À l'avenir, la distinction entre les ouvriers qualifiés et les conducteurs de machines deviendra plus floue, car les ouvriers devront être polyvalents et acquérir des compétences informatiques. Pour les ouvriers qualifiés, l'utilisation d'outils plus sophistiqués et automatisés leur facilitant le travail se développera, exigeant de nouvelles compétences techniques dans la manipulation de ces outils. Avec l'utilisation accrue des matériaux de substitution, les ouvriers devront s'intéresser aux nouveaux matériaux afin d'élargir leurs connaissances dans ce domaine, et faire preuve de compétences interdisciplinaires.

Enjeux et défis

Les industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine continuent aujourd'hui d'être confrontées aux contraintes évoquées au cours des dernières années. La concurrence asiatique devient de plus en plus féroce sur tous les marchés de l'Amérique du Nord. Les fluctuations du dollar canadien face à la devise américaine nuit de plus en plus aux exportations des produits québécois. En plus, le principal marché de nos manufacturiers (aux États-Unis) a subi une grave récession, et la reprise économique s'avère plus difficile. Le marché canadien, pour sa part, a connu aussi des difficultés, et les dépenses de consommation demeurent un segment économique fragile.

Problématique du secteur

Les secteurs des portes et fenêtres, des armoires de cuisine et du meuble ont connu une importante croissance entre 1994 et 2001. La donne a changé dans l'industrie du meuble depuis 2002 à cause principalement de la concurrence chinoise, de l'appréciation du dollar canadien et, plus récemment, d'une importante récession qui limite le pouvoir d'achat des Américains.
Le défi du secteur est de retrouver son niveau de rentabilité, qui devra nécessairement passer par une augmentation des ventes selon des scénarios de production de produits de masse personnalisés ou de masse par une croissance importante de la productivité.

Mandat 1:
Développer la formation continue

Activités et moyens	Résultats visés	Régions
En réponse à la transformation de l'environnement d'affaires : **Soutenir la mise en œuvre d'activités de formation qui pourraient accroître le développement des connaissances de base, des compétences professionnelles et des compétences organisationnelles. Celles-ci seront nécessaires pour bâtir des entreprises de classe mondiale capables de maintenir l'employabilité des travailleurs de l'industrie.** **Aider les entreprises à effectuer une gestion des compétences et faciliter l'implantation de SolutionsRH pour gérer la mise en œuvre d'activités de formation et la reconnaissance des compétences des travailleurs.**	Accroître l'adéquation du développement stratégique des entreprises et **proposer des initiatives de formation** pour corriger des situations que l'on veut améliorer. C'est en augmentant la productivité et la compétitivité que les entreprises peuvent devancer leurs concurrents. Pour être en bonne position d'y parvenir, les représentants des employeurs et des travailleurs doivent **connaître le potentiel de chacun des employés et trouver des moyens de les motiver et de les mobiliser. Accompagner 20 entreprises dans leurs démarches de formation continue.** 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. Introduire le logiciel SolutionsRH et l'accompagnement dans la gestion des compétences auprès de 20 entreprises du secteur.**	Bas-Saint-Laurent, Chaudière-Appalaches, Québec, Estrie, Mauricie, Centre du Québec, Montérégie, Lanaudière, Laurentides, Laval et Montréal.
Mettre sur pied des activités de formation des formateurs en milieu de travail.	Comme la formation en milieu de travail constitue le moyen privilégié pour qualifier la main-d'œuvre en emploi, le formateur en milieu de travail doit posséder les habiletés nécessaires pour transmettre ses connaissances, effectuer le suivi des apprentissages et évaluer les habiletés développées. **Qualifier 250 compagnons à exercer leur rôle de formateur en milieu de travail.**	Bas-Saint-Laurent, Chaudière-Appalaches, Québec, Estrie, Mauricie, Centre du Québec, Montérégie, Lanaudière, Laurentides, Laval et Montréal.

Mandat 1: (suite)
Développer la formation continue

Activités et moyens	Résultats visés	Régions
Promouvoir et appuyer l'implantation des comités de formation paritaires afin de faciliter le développement d'une culture de formation en entreprise et d'encourager l'introduction des profils de compétence élaborés par le Comité sectoriel.	Les entreprises doivent s'adapter à des changements majeurs. Si elles veulent améliorer leur compétitivité en y associant leur personnel, il pourrait s'avérer pertinent de créer des **comités de formation avec la collaboration du CSMO lors de leur accompagnement en gestion des compétences. Lancer cette démarche auprès de 20 entreprises.** Effectuer la promotion de cet outil dans les différentes régions du Québec auprès des partenaires patronaux et syndicaux. Voir aussi à ce que les bureaux régionaux d'Emploi-Québec ***priorisent*** **la mise en œuvre d'activités visant à structurer cette démarche dans les entreprises en utilisant la mesure « concertation pour l'emploi ».**	Bas-Saint-Laurent, Chaudière-Appalaches, Québec, Estrie, Mauricie, Bois-Francs, Montérégie, Lanaudière, Laurentides, Laval et Montréal.

Mandat 2:
Déterminer les besoins RH et définir des pistes d'action

Activités et moyens	Résultats visés	Régions
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.	Développer une connaissance des métiers auprès des bureaux régionaux d'Emploi-Québec afin de promouvoir les normes professionnelles et la reconnaissance des compétences des travailleurs en emploi. **Réaliser cinq rencontres avec les directions régionales d'Emploi-Québec.**	Saguenay-Lac-Saint-Jean, Estrie, Montréal, Laurentides et Montérégie.
Promouvoir nos trois secteurs d'activité, leurs emplois ainsi que la formation ou le développement professionnel requis pour intégrer la structure industrielle du secteur. Poursuivre la diffusion d'information sur les besoins en main-d'œuvre et les besoins de perfectionnement à 5100 intervenants présents dans les milieux scolaire, de l'emploi et de l'intégration au marché du travail par le biais d'un bulletin électronique « Infoclicemplois ».	Avec les changements organisationnels en cours, on constate que les réseaux de l'emploi et de l'éducation connaissent très peu les perspectives de carrière qu'offre notre industrie. Rejoindre les jeunes du réseau scolaire et les personnes en recherche d'emploi en promouvant les carrières par le biais de **deux bulletins Infoclicemplois.net.**	Toutes les régions du Québec.
Faire connaître et rendre plus attrayantes les possibilités de carrière qu'offre le secteur avec la collaboration de l'AQISEP. Il s'agit d'intégrer dans les pratiques d'enseignement les contenus et les outils conçus sur le site du CSMO (www.clicemplois.net), d'élaborer des formules permettant la tenue d'activités de type « étudiant d'un jour » dans quatre centres de formation professionnelle et d'organiser des activités de stages d'orientation avec les entreprises.	**Outiller 125 conseillers d'orientation ou conseillers en information scolaire et professionnelle** avec le matériel conçu par le CSMO. Réaliser la tenue de **quatre activités de stage d'orientation.**	Toutes les régions du Québec.
Une connaissance de l'évolution du marché du travail constitue un élément clé dans la définition de l'offre de services du Comité sectoriel aux employeurs et travailleurs du secteur.	Ainsi, nous comptons **refaire une mise à jour des besoins du marché du travail auprès de 500 intervenants** qui ont une influence sur la situation de l'emploi et les besoins de perfectionnement des travailleurs du secteur. Plus spécifiquement, il s'agit de rejoindre des intervenants présents dans les structures d'Emploi-Québec, du Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et le réseau des Commissions scolaires.	Chaudière-Appalaches, Mauricie, Centre-du-Québec, Estrie, Montérégie, Laurentides, Lanaudière et Montréal.

Mandat 2: (suite)
Déterminer les besoins RH et définir des pistes d'action

Activités et moyens	Résultats visés	Régions
Collaborer à la révision des programmes de formation du MEQ et des projets de développement avec les commissions scolaires.	Accompagner ce ministère dans la réalisation d'une analyse des contenus de cours et entreprendre 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.	Chaudière-Appalaches, Mauricie, Centre-du-Québec, Estrie, Montérégie, Laurentides, Lanaudière et Montréal.
Collaborer à la révision des programmes de formation du MEQ et des projets de développement avec les commissions scolaires.	Accompagner ce ministère dans la réalisation d'une analyse des contenus de cours et entreprendre 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.	Chaudière-Appalaches, Mauricie, Centre-du-Québec, Estrie, Montérégie, Laurentides, Lanaudière et Montréal.

Mandat 3:
Élaborer des mesures pertinentes pour permettre la stabilisation de l'emploi et réduire le taux de chômage

Activités et moyens	Résultats visés	Régions
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.	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 la fluctuation du dollar canadien provoquent des turbulences qui affectent le volume d'activités. Cela nécessite 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 recouvrer potentiellement un emploi lors d'un licenciement exigent de plus grandes capacités des 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 et effectuer la reconnaissance des compétences des travailleurs licenciés.** **Soutenir 10 entreprises qui sont aux prises avec des mises à pied ou des licenciements pour lancer la reconnaissance des compétences et la mise en œuvre d'activités de formation.**	Chaudière-Appalaches, Québec, Estrie, Mauricie, Bois-Francs, Lanaudière, Laurentides, Laval et Montréal.

Mandat 4:
Assurer la circulation de l'information auprès des entreprises et des travailleurs du secteur

Activités et moyens	Résultats visés	Régions
Tenir les employeurs et les travailleurs informés des activités du Comité.	Production de **trois bulletins** d'information qui seront distribués aux quelque 2400 entreprises du secteur.	Toutes les régions du Québec.
Développement des sites WEB.	Les sites WEB du Comité doivent constamment évoluer pour intégrer de nouveaux outils et offrir aux visiteurs une information constamment mise à jour. **Un accent sera mis sur le développement de fonctionnalités qui aideront les usagers à utiliser le site de Clicemplois.net, le logiciel SolutionsRH, avec facilité et à introduire de nouveaux guides de formation.**	Toutes les régions du Québec.
Réaliser un exercice de planification stratégique	LE COMITÉ SECTORIEL AURA FINALISÉ DEUX ÉTUDES IMPORTANTES, SOIT UN DIAGNOSTIC SECTORIEL ET UNE ENQUÊTE SUR LES CLIENTÈLES, LES USAGES ET LES EFFETS DU PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL. Il sera donc nécessaire de refaire une conférence exploratoire qui invitera des représentants des employeurs et des travailleurs à baliser les interventions du CSMO pour la définition d'un plan d'action triennal sur la base des constats et discussions des éléments d'analyse.	

Tableau 2 :
Activités qui sont reliées au Cadre : Promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)

1 : Métier : compagnon	Activités de promotion :	Signatures d'ententes PAMT
Activités de promotion : **Faire connaître et encourager l'utilisation de la norme professionnelle *Compagnon* auprès de 155 entreprises.**	Bas-Saint-Laurent : 8 Saguenay–Lac-Saint-Jean : 2 Capitale-Nationale : 10 Mauricie : 15 Estrie : 15 Montréal : 20 Outaouais : 4 Abitibi-Témiscamingue : 2 Côte-Nord : 2 Chaudière-Appalaches : 20 Laval : 10 Lanaudière : 10 Laurentides : 12 Montérégie : 15 Centre-du-Québec : 10 **Total : 155 prises de contact 200 ententes/ensemble des régions**	Régions : 100 ententes Nature de la collaboration : **Signature d'ententes de *qualification* des compagnons** Bas-Saint-Laurent : 5 Capitale-Nationale : 8 Mauricie : 10 Estrie : 15 Montréal : 15 Outaouais : 4 Chaudière-Appalaches : 15 Laval : 4 Lanaudière : 4 Laurentides : 4 Montérégie : 8 Centre-du-Québec : 8
Activités d'implantation : **Réaliser la signature de 200 ententes avec Emploi-Québec visant la qualification des *compagnons en milieu de travail.*** **Réaliser 20 séminaires d'une durée de deux ou trois jours afin de permettre à 300 compagnons de pouvoir transférer les compétences en milieu de travail.** **Le financement fera l'objet d'une demande au *Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* de l'ordre de 178 000 $ pour la mise en œuvre des activités de formation.**	Bas-Saint-Laurent : 2 Mauricie : 2 Estrie : 2 Chaudière-Appalaches : 2 Montérégie : 1 Centre-du-Québec : 1 **TOTAL : 10 séminaires**	Régions : Bas-Saint-Laurent Mauricie Estrie Chaudière-Appalaches Montérégie Centre-du-Québec Nature de la collaboration : **Promouvoir l'activité en région**

Tableau 2 :
Activités qui sont reliées au Cadre : Promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)
(suite)

2 : Métier : peintre-finisseur	Activités de promotion :	Signatures d'ententes PAMT
Activités de promotion : **Faire connaître et encourager l'utilisation de la norme professionnelle *peintre-finisseur* auprès de 100 entreprises.** **Activités d'implantation :** **Réaliser la signature avec Emploi-Québec de 125 ententes pour qualifier des *peintres-finisseurs* aux exigences de cette norme.** **Le financement des activités de promotion est déjà accordé pour l'exercice 2009-2010.**	Bas-Saint-Laurent : 2 Saguenay–Lac-Saint-Jean : 2 Capitale-Nationale : 6 Mauricie : 12 Estrie : 12 Montréal : 14 Outaouais : 2 Chaudière-Appalaches : 16 Laval : 4 Lanaudière : 5 Laurentides : 5 Montérégie : 12 Centre-du-Québec : 8 **TOTAL : 100**	Régions : **174 ententes** Nature de la collaboration : **Signature d'ententes PAMT** Bas-Saint-Laurent : 5 Saguenay–Lac-Saint-Jean : 2 Capitale-Nationale : 12 Mauricie : 25 Estrie : 30 Montréal : 12 Outaouais : 2 Abitibi-Témiscamingue : 1 Côte-Nord : 1 Nord-du-Québec : 1 Gaspésie IDM : 1 Chaudière-Appalaches : 25 Laval : 8 Lanaudière : 12 Laurentides : 5 Montérégie : 20 Centre-du-Québec : 12

3 : Métier : opérateur de machines industrielles	Activités de promotion :	Signatures d'ententes PAMT
Activités de promotion : **Faire connaître et encourager l'utilisation de cette norme professionnelle auprès de 155 entreprises.** **Activités d'implantation :** **Réaliser la signature de 125 ententes avec Emploi-Québec pour qualifier des opérateurs de machines industrielles aux exigences de cette norme.** **Le financement des activités de promotion fera l'objet d'une demande spécifique au *Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.*** Bas-Saint-Laurent : Saguenay–Lac-Saint-Jean : Capitale-Nationale : Mauricie : Estrie : Montréal : Outaouais : Abitibi-Témiscamingue : Côte-Nord : Nord-du-Québec : Gaspésie IDM : Chaudière-Appalaches : Laval : Lanaudière : Laurentides : Montérégie : Centre-du-Québec :	**TOTAL : 155 prises de contact**	Régions : **125 ententes** Nature de la collaboration : **Signature d'ententes PAMT** Bas-Saint-Laurent : 5 Saguenay–Lac-Saint-Jean : 1 Capitale-Nationale : 5 Mauricie : 15 Estrie : 20 Montréal : 12 Outaouais : 2 Abitibi-Témiscamingue : 1 Côte-Nord : 1 Nord-du-Québec : 1 Gaspésie IDM : 1 Chaudière-Appalaches : 20 Laval : 6 Lanaudière : 5 Laurentides : 5 Montérégie : 15 Centre-du-Québec :10

Tableau 2 :
Activités qui sont reliées au Cadre : Promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)
(suite)

4 : Métier : assembleur de portes et fenêtres	Activités de promotion :	Signatures d'ententes PAMT
Activités de promotion : **Faire connaître et encourager l'utilisation de cette norme professionnelle auprès de 45 entreprises.** **Activités d'implantation :** **Réaliser la signature de 95 ententes avec Emploi-Québec pour qualifier des assembleurs de portes et fenêtres selon les exigences de cette norme.** **Le financement des activités de promotion est déjà obtenu pour la période 2009-2010.**	Bas-Saint-Laurent : Saguenay–Lac-Saint-Jean : Capitale-Nationale : Mauricie : Estrie : Montréal : Outaouais : Abitibi-Témiscamingue : Côte-Nord : Nord-du-Québec : Gaspésie IDM : Chaudière-Appalaches : Laval : Lanaudière : Laurentides : Montérégie : Centre-du-Québec : **TOTAL : 45 prises de contact**	Régions : **134 ententes** Nature de la collaboration : **Signature d'entente PAMT** Bas-Saint-Laurent : 10 Saguenay–Lac-Saint-Jean : 4 Capitale-Nationale : 12 Mauricie : 4 Estrie : 4 Montréal : 25 Outaouais : 2 Abitibi-Témiscamingue :2 Côte-Nord : 0 Nord-du-Québec : 0 Gaspésie IDM : 0 Chaudière-Appalaches : 25 Laval : 25 Lanaudière : 5 Laurentides : 4 Montérégie : 6 Centre-du-Québec : 6

5 : Métier : rembourreur	Activités de promotion :	Signatures d'ententes PAMT
Activités de promotion : **Faire connaître et encourager l'utilisation de la norme professionnelle *rembourreur* auprès de 10 entreprises.** **Activités d'implantation :** **Réaliser la signature de 25 ententes avec Emploi-Québec pour qualifier des rembourreurs aux exigences de cette norme.** **Le financement des activités de promotion est déjà obtenu pour la période 2009-2010.**	Bas-Saint-Laurent : Saguenay–Lac-Saint-Jean : Capitale-Nationale : Mauricie : Estrie : Montréal : Outaouais : Abitibi-Témiscamingue : Côte-Nord : Nord-du-Québec : Gaspésie IDM : Chaudière-Appalaches : Laval : Lanaudière : Laurentides : Montérégie : Centre-du-Québec : **TOTAL : 10 prises de contact**	Régions : **32 ententes** Nature de la collaboration : **Signature d'entente PAMT** Mauricie : 8 Estrie : 2 Montréal : 4 Chaudière-Appalaches : 4 Laval : 2 Lanaudière : 2 Laurentides : 2 Montérégie : 4 Centre-du-Québec : 4 Capital National : 4

Tableau 2 :
Activités qui sont reliées au Cadre : Promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)
(suite)

6 : Métier : Ébéniste	Activités de promotion :	Signatures d'ententes PAMT
Activités de promotion : Faire connaître et encourager l'utilisation de la norme professionnelle *ébéniste* auprès de 100 entreprises. Activités d'implantation : Réaliser la signature de 295 ententes avec Emploi-Québec pour qualifier des ébénistes aux exigences de cette norme. Le financement des activités de promotion est déjà obtenu pour la période 2009-2010.	Bas-Saint-Laurent : Saguenay–Lac-Saint-Jean : Capitale-Nationale : Mauricie : Estrie : Montréal : Outaouais : Abitibi-Témiscamingue : Côte-Nord : Nord-du-Québec : Gaspésie IDM : Chaudière-Appalaches : Laval : Lanaudière : Laurentides : Montérégie : Centre-du-Québec : **TOTAL : 100 prises de contact**	Régions : **357 ententes** Nature de la collaboration : **Signature d'entente PAMT** Bas-Saint-Laurent : 10 Saguenay–Lac-Saint-Jean : 10 Capitale-Nationale : 35 Mauricie : 10 Estrie : 50 Montréal : 40 Outaouais : 8 Abitibi-Témiscamingue : 2 Côte-Nord : 1 Nord-du-Québec : 2 Gaspésie IDM : 4 Chaudière-Appalaches : 50 Laval : 25 Lanaudière : 35 Laurentides : 15 Montérégie : 35 Centre-du-Québec : 25 **357 ententes PAMT/ensemble des régions**

7 : Métier : couturier de meubles	Activités de promotion :	Signatures d'ententes PAMT
Activités de promotion : Faire connaître et encourager l'utilisation de la norme professionnelle *couturier de meubles* auprès de 10 entreprises. Activités d'implantation : Réaliser la signature de 40 ententes avec Emploi-Québec pour qualifier des couturiers de meubles aux exigences de cette norme. Le financement des activités de promotion est déjà obtenu pour la période 2009-2010.	Bas-Saint-Laurent : Saguenay–Lac-Saint-Jean : Capitale-Nationale : Mauricie : Estrie : Montréal : Outaouais : Abitibi-Témiscamingue : Côte-Nord : Nord-du-Québec : Gaspésie IDM : Chaudière-Appalaches : Laval : Lanaudière : Laurentides : Montérégie : Centre-du-Québec : **TOTAL : 10 prises de contact**	Régions : **49 ententes** Nature de la collaboration : **Signature d'entente PAMT** Mauricie : 5 Estrie : 2 Montréal : 10 Chaudière-Appalaches : 2 Laval : 2 Lanaudière : 10 Montérégie : 10 Centre-du-Québec : 10 **51 ententes PAMT/ensemble des régions**

Tableau 3 :
Activités qui sont reliées au Cadre : Élaboration d'une norme professionnelle

Norme	Travaux prévus : SVP, spécifier la nature des travaux, (analyse de pertinence, analyse de métier ou élaboration de la norme) ainsi que les échéanciers prévus pour chaque étape	Financement à prévoir (Montant et source)
1 : Contremaître dans la transformation des produits de portes et fenêtres, de meubles et d'armoires de cuisine	Adapter une norme canadienne (élaborée par le Conseil sectoriel des fabricants de bois, en collaboration avec le CSMO des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine) pour qu'elle puisse être intégrée à une stratégie de développement des compétences prévue au Cadre.	**150 000$** auprès du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre
	Déjà, les compétences et les éléments de compétence ont été décrits. Il reste à définir les critères de performance, les contextes de réalisation et à produire le carnet et le guide du compagnon. Cette norme pourra ensuite être introduite dans le coffre à outils du CSMO et dans celui du réseau d'Emploi-Québec.	

Tableau 4 :
Activités qui sont reliées au Cadre : Reconnaissance des compétences

Norme	Travaux prévus	Cible TOTALE ET Cibles PAR RÉGION
1 : Peintre-finisseur	Adaptation d'outils existants : N/A Conception de nouveaux outils : N/A Échéancier des travaux : Nous pouvons commencer la reconnaissance des compétences pour ce métier avec les outils déjà conçus par le CSMO (carnet de l'apprenti et guide du compagnon). Collaboration avec les régions : Oui, il serait intéressant d'établir des cibles et une méthode de travail avec chacune des régions.	Bas-Saint-Laurent : 5 Saguenay–Lac-Saint-Jean : 2 Capitale-Nationale : 5 Mauricie : 25 Estrie : 25 Montréal : 15 Outaouais : 2 Abitibi-Témiscamingue : 2 Côte-Nord : 1 Nord-du-Québec : 1 Gaspésie IDM : 1 Chaudière-Appalaches : 25 Laval : 10 Lanaudière : 10 Laurentides : 5 Montérégie : 10 Centre-du-Québec : 12 **TOTAL : 156**
2 : Assembleur de portes et fenêtres	Adaptation d'outils existants : N/A Conception de nouveaux outils : N/A Échéancier des travaux : Nous pouvons commencer la reconnaissance des compétences pour ce métier avec les outils déjà conçus par le CSMO (carnet de l'apprenti et guide du compagnon). Collaboration avec les régions : Oui, il serait intéressant d'établir des cibles et une méthode de travail avec chacune des régions.	Bas-Saint-Laurent : 10 Saguenay–Lac-Saint-Jean : 2 Capitale-Nationale : 10 Mauricie : 2 Estrie : 4 Montréal : 10 Outaouais : 2 Abitibi-Témiscamingue :1 Côte-Nord :1 Nord-du-Québec :1 Gaspésie IDM :1 Chaudière-Appalaches : 30 Laval : 10 Lanaudière : 4 Laurentides : 4 Montérégie : 4 Centre-du-Québec : 4 **TOTAL : 100**

Tableau 4 :
Activités qui sont reliées au Cadre : Reconnaissance des compétences
(suite)

Norme	Travaux prévus	Cible TOTALE ET Cibles PAR RÉGION
3 : Opérateur de machines industrielles	Adaptation d'outils existants : N/A Conception de nouveaux outils : N/A Échéancier des travaux : Nous pouvons commencer la reconnaissance des compétences pour ce métier avec les outils déjà conçus par le CSMO (carnet de l'apprenti et guide du compagnon). Collaboration avec les régions : Oui, il serait intéressant d'établir des cibles et une méthode de travail avec chacune des régions.	Bas-Saint-Laurent : 5 Saguenay–Lac-Saint-Jean : 2 Capitale-Nationale : 5 Mauricie : 15 Estrie : 25 Montréal :15 Outaouais : 2 Abitibi-Témiscamingue :1 Côte-Nord :1 Nord-du-Québec :1 Gaspésie IDM :1 Chaudière-Appalaches : 25 Laval :10 Lanaudière : 10 Laurentides : 10 Montérégie : 10 Centre-du-Québec : 12 **TOTAL : 150**
4 : Rembourreur	Adaptation d'outils existants : N/A Conception de nouveaux outils : N/A Échéancier des travaux : Nous pouvons commencer la reconnaissance des compétences pour ce métier avec les outils déjà conçus par le CSMO (carnet de l'apprenti et guide du compagnon). Collaboration avec les régions : Oui, il serait intéressant d'établir des cibles et une méthode de travail avec chacune des régions.	Capitale-Nationale : 2 Mauricie : 6 Estrie : 4 Montréal : 20 Chaudière-Appalaches : 6 Laval : 2 Lanaudière : 10 Montérégie : 10 Centre-du-Québec : 5 **TOTAL : 65**

Tableau 4 :
Activités qui sont reliées au Cadre : Reconnaissance des compétences
(suite)

Norme	Travaux prévus	Cible TOTALE ET Cibles PAR RÉGION
5 : Couturier de meubles	Adaptation d'outils existants : N/A Conception de nouveaux outils : N/A Échéancier des travaux : Nous pouvons commencer la reconnaissance des compétences pour ce métier avec les outils déjà conçus par le CSMO (carnet de l'apprenti et guide du compagnon). Collaboration avec les régions : Oui, il serait intéressant d'établir des cibles et une méthode de travail avec chacune des régions.	Capitale-Nationale : 2 Mauricie : 6 Estrie : 4 Montréal : 20 Chaudière-Appalaches : 6 Laval : 2 Lanaudière : 10 Montérégie : 10 Centre-du-Québec : 5 **TOTAL : 65**
6 : Ébéniste	Adaptation d'outils existants : N/A Conception de nouveaux outils : N/A Échéancier des travaux : Nous pouvons commencer la reconnaissance des compétences pour ce métier avec les outils déjà conçus par le CSMO (carnet de l'apprenti et guide du compagnon). Collaboration avec les régions : Oui, il serait intéressant d'établir des cibles et une méthode de travail avec chacune des régions.	Bas-Saint-Laurent : 10 Saguenay–Lac-Saint-Jean : 5 Capitale-Nationale : 15 Mauricie : 20 Estrie : 20 Montréal : 40 Outaouais : 5 Abitibi-Témiscamingue : 2 Côte-Nord : 2 Nord-du-Québec : 2 Gaspésie IDM : 2 Chaudière-Appalaches : 30 Laval : 20 Lanaudière : 20 Laurentides : 20 Montérégie : 20 Centre-du-Québec : 20 **TOTAL : 253**

RAPPORT DU VÉRIFICATEUR

FRANÇOIS VEILLEUX
comptable agréé

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

ÉTATS FINANCIERS

AU 31 MARS 2010

Rapport du vérificateur	2
États financiers	
Bilan	3
Évolution des actifs nets	4
Résultats	5
Flux de trésorerie	6
Notes afférentes aux états financiers	7 à 11
Annexe aux états financiers 2008-2009	12 à 16

2135, Sherbrooke Est Montréal (Québec) H2K 1C2 Téléphone : (514) 598-9738 Télécopieur : (514) 598-7349 Courriel : fvca@finalogic.ca

FRANÇOIS VEILLEUX
comptable agréé

RAPPORT DU VÉRIFICATEUR

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

J'ai vérifié le bilan du Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine au 31 mars 2010 ainsi que les états de l'évolution des actifs nets, des résultats, et des flux de trésorerie de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de l'organisme. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir un degré raisonnable de certitude quant à l'absence d'inexactitudes importantes dans les états financiers. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers présentent fidèlement, à tous égards importants, la situation financière de l'organisme au 31 mars 2010, ainsi que les résultats, des actifs nets de son exploitation et des flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada.

Comptable agréé auditeur

Montréal
Le 2 juin 2010

2135, Sherbrooke Est Montréal (Québec) H2K 1C2 Téléphone : (514) 598-9738 Télécopieur : (514) 598-7349 Courriel : fvca@finalogic.ca

FRANÇOIS VEILLEUX
comptable agréé

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES INDUSTRIES DES PORTES ET FENÊTRES, DU MEUBLE ET DES ARMOIRES DE CUISINE
BILAN
Au 31 mars

	2010	2009
ACTIF		
Actif à court terme		
Encaisse	10 422	1 016
Placements temporaires	20 294	5 028
Subventions à recevoir (note 4)	251 262	196 488
Taxes à recevoir	16 308	22 144
Frais payés d'avance (note 5)	8 508	7 780
	306 794	232 456
Immobilisations (note 6)	25 152	25 212
	331 946	**257 668**
PASSIF		
Passif à court terme		
Créditeurs (note 7)	150 038	132 927
Réserve budgétaire Emploi-Québec	19 407	-
Subventions reportées (note 8)	70 229	32 797
	239 674	165 724
Subventions reportées afférentes aux immobilisations (note 9)	20 775	19 779
ACTIFS NETS		
Investis en immobilisations	4 377	5 433
Affectation d'origine interne (note 3)	66 272	65 964
Non affectés	848	768
	71 497	72 165
	331 946	**257 668**

Au nom du conseil

Administrateur

Administrateur

2135, Sherbrooke Est Montréal (Québec) H2K 1C2 Téléphone : (514) 598-9738 Télécopieur : (514) 598-7349 Courriel : fvca@finalogic.ca

FRANÇOIS VEILLEUX
comptable agréé

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

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

					2009
	Investis en immobilisations	Affectation d'origine interne note 3	Surplus Emploi Québec	Non affectés	Total
Actifs nets au début	7 137	64 158	23 473	-	94 768
Insuffisance des produits sur les charges	(1 704)	1 806	(23 473)	768	(22 603)
Actifs nets à la fin	**5 433**	**65 964**	**-**	**768**	**72 165**

Voir les notes afférentes aux états financiers

2135, Sherbrooke Est Montréal (Québec) H2K 1C2 Téléphone : (514) 598-9738 Télécopieur : (514) 598-7349 Courriel : fvca@finalogic.ca

FRANÇOIS VEILLEUX
comptable agréé

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

	2010	2009
PRODUITS		
Subventions (note 8)	785 215	701 661
Contributions des partenaires (note 10)	271 800	253 345
Revenus d'intérêts	388	2 760
	1 057 403	**957 766**
CHARGES		
Honoraires de consultants	345 293	362 546
Collaboration des partenaires (note 10)	271 800	248 450
Salaires et charges sociales	169 817	163 416
Déplacements (note 10)	56 196	42 144
Imprimerie et graphisme	41 674	17 062
Travaux à forfait	40 101	16 576
Loyer	33 946	40 375
Téléphone et communications	22 765	16 009
Frais de conférences et salons	20 663	15 756
Frais de réunions	14 761	7 461
Honoraires professionnels	9 854	10 428
Amortissement	7 374	7 511
Frais de courrier	4 528	10 230
Entretien et réparations	3 959	2 440
Électricité	3 090	-
Publicité et promotion	3 028	7 570
Taxes et permis	2 378	725
Assurances	2 251	1 998
Frais de bureau	1 714	3 778
Frais bancaires	1 440	982
Documentation	1 029	4 344
Représentation	240	116
Frais de formation	170	452
	1 058 071	**980 369**
INSUFFISANCE DES PRODUITS SUR LES CHARGES	**(668)**	**(22 603)**

Voir les notes afférentes aux états financiers

2135, Sherbrooke Est Montréal (Québec) H2K 1C2 Téléphone : (514) 598-9738 Télécopieur : (514) 598-7349 Courriel : fvca@finalogic.ca

FRANÇOIS VEILLEUX
comptable agréé

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

	2010	2009
ACTIVITÉS D'EXPLOITATION		
Insuffisance des produits sur les charges	(668)	(22 603)
Poste ne touchant pas les liquidités		
Amortissement	7 374	7 511
Amortissement des subventions reportées - immobilisations	(6 318)	(5 807)
Variation nette des éléments hors caisse du fonds de roulement		
Taxes à recevoir	5 836	5 418
Autre débiteur	-	6 257
Frais payés d'avance	(728)	(4 059)
Comptes fournisseurs et frais courus	17 111	21 327
	22 607	**8 044**
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT		
Subventions à recevoir	(54 774)	(94 294)
Réserve budgétaire Emploi-Québec	19 407	-
Subventions reportées	37 432	(25 702)
Subventions reportées - immobilisations	7 314	7 570
	9 379	**(112 426)**
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT		
Acquisitions d'immobilisations	(7 314)	(7 570)
	(7 314)	**(7 570)**
AUGMENTATION (DIMINUTION) DE LA TRÉSORERIE ET DES ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE	**24 672**	**(111 952)**
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE AU DÉBUT	**6 044**	**117 996**
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE À LA FIN	**30 716**	**6 044**
Composition:		
Encaisse	10 422	1 016
Placements temporaires	20 294	5 028
	30 716	**6 044**

Voir les notes afférentes aux états financiers

2135, Sherbrooke Est Montréal (Québec) H2K 1C2 Téléphone : (514) 598-9738 Télécopieur : (514) 598-7349 Courriel : fvca@finalogic.ca

FRANÇOIS VEILLEUX
comptable agréé

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 2010

1) STATUTS CONSTITUTIFS ET NATURE DES ACTIVITÉS

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

2) PRINCIPALES CONVENTIONS COMPTABLES

CONSTATATION DES APPORTS

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

IMMOBILISATIONS

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

PLACEMENTS TEMPORAIRES

Les placements sont comptabilisés au coût.

INSTRUMENTS FINANCIERS

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

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

TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE

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

2135, Sherbrooke Est Montréal (Québec) H2K 1C2 Téléphone : (514) 598-9738 Télécopieur : (514) 598-7349 Courriel : fvca@finalogic.ca

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 2010

3) AFFECTATION D'ORIGINE INTERNE

Le conseil d'administration du comité a affecté un fonds de réserve de 66 272$, en vue de projets futurs. Cette somme provenait des surplus accumulés avant que le comité ne soit constitué en société selon la partie III de la loi sur les compagnies du Québec. Cette réserve a été augmentée au cours de l'exercice des revenus d'intérêts de 308$ (1 806$ en 2009) reliés à cette réserve. L'organisme ne peut utiliser à d'autres fins ces montants grevés d'affectation d'origine interne sans le consentement préalable du conseil d'administration.

4) SUBVENTIONS À RECEVOIR

	2010	2009
	$	$
CPMT - DDCIS	65 810	47 051
Pacte pour l'emploi	7 139	751
Reconnaissance des compétences	10 500	5 177
Diagnostic	37 500	-
Étude diagnostic MELS	3 750	-
CPMT - FDRCMO - Promotion	72 311	-
CPMT - FDRCMO - Opérateurs des machines industrielles	-	23 299
CPMT - FDRCMO - Implantation solutions R.H.	54 252	120 210
	251 262	**196 488**

5) FRAIS PAYÉS D'AVANCE

	2010	2009
	$	$
Loyer	2 654	2 654
Taxe de l'eau	1 703	1 317
Assurances	1 041	1 087
CSST	1 290	1 513
Autres	1 820	1 209
	8 508	**7 780**

2135, Sherbrooke Est Montréal (Québec) H2K 1C2 Téléphone : (514) 598-9738 Télécopieur : (514) 598-7349 Courriel : fvca@finalogic.ca

FRANÇOIS VEILLEUX
comptable agréé

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 2010

6) IMMOBILISATIONS

	2010		2009	
	Coût	Amortissement cumulé	Coût	Amortissement cumulé
	$	$	$	$
Mobilier et équipement	48 503	32 334	44 118	28 619
Matériel informatique	51 172	42 189	48 243	38 530
	99 675	**74 523**	**92 361**	**67 149**
Amortissement cumulé	74 523		67 149	
Valeur nette	**25 152**		**25 212**	

7) CRÉDITEURS

	2010	2009
	$	$
Comptes à payer	88 275	90 508
Frais courus	31 655	10 223
Prime de séparation courus	20 192	18 146
Vacances à payer	9 916	9 721
Salaires courus	-	4 329
	150 038	**132 927**

2135, Sherbrooke Est Montréal (Québec) H2K 1C2 Téléphone : (514) 598-9738 Télécopieur : (514) 598-7349 Courriel : fvca@finalogic.ca

FRANÇOIS VEILLEUX
comptable agréé

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 2010

8) SUBVENTIONS

	2010	2009
	$	$
CPMT		
Direction générale adjointe de l'intervention sectorielle	380 593	400 000
Diagnostic	37 500	12 500
Reconnaissance des compétences	17 323	12 677
Étude diagnostique MELS	15 000	-
Pacte pour l'emploi	6 387	751
FDRCMO		
Opérateurs de machines industrielles	38 701	23 299
Couturier du meuble	-	35 785
Formation de compagnons	94 107	-
Promotion PAMT	72 490	-
Implantation solutions R.H. I	24 790	-
Implantation solutions R.H. II	136 752	192 710
	823 643	**677 722**
Plus : Subventions reportées en début d'exercice		
Diagnostic	1 269	-
FDRCMO		
Implantation solutions R.H.	-	20 423
Opérateurs de machines industrielles	-	38 076
Couturier du meuble	31 528	-
	32 797	**58 499**
Moins: Subventions reportées en fin d'exercice		
Diagnostic	-	1 269
FDRCMO		
Opérateurs de machines industrielles	38 701	-
Couturier du meuble	31 528	31 528
	70 229	**32 797**
Subvention reportée - immobilisations	(7 314)	(7 570)
Amortissement de la subvention reportée - immobilisations	6 318	5 807
Subventions à l'état des résultats	**785 215**	**701 661**

2135, Sherbrooke Est Montréal (Québec) H2K 1C2 Téléphone : (514) 598-9738 Télécopieur : (514) 598-7349 Courriel : fvca@finalogic.ca

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 2010

9) SUBVENTIONS REPORTÉES AFFÉRENTES AUX IMMOBILISATIONS

	2010	2009
	$	$
Solde d'ouverture	19 779	18 016
Plus: subventions pour acquisitions d'immobilisations	7 314	7 570
Moins: montant amortis dans les résultats	(6 318)	(5 807)
Solde de clôture	**20 775**	**19 779**

10) CONTRIBUTIONS DES PARTENAIRES

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

Au cours de l'exercice, les partenaires ont offert leurs services à l'organisme pour une valeur de 271 800$ (253 345$ en 2009). Ces contributions ont été constatées à titre de revenus. Les dépenses enregistrées en contrepartie sont les suivantes:

Collaboration des partenaires 271 800$ (248 450$ en 2009)
Frais de déplacement de - $ (4 895$ en 2009).

11) ENGAGEMENTS

L'organisme est partie à un bail pour la location de sa place d'affaires. La durée du bail est du 1er 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 135 027$ au terme de ce bail. Le loyer sera indexé annuellement selon l'Indice global des prix à la consommation. Les versements annuels pour les prochains exercices sont : 2011, 34 475$; 2012, 34 475$; 2013, 34 475$; 2014, 31 602$

Le locateur consent à l'organisme l'option de mettre fin d'une façon anticipative au bail, à chaque date d'anniversaire, sous réserve de faire preuve au locateur qu'elle n'a pas obtenu la subvention annuelle. Dans tel cas, l'organisme devra aviser le locateur, par écrit, 120 jours avant chaque date d'anniversaire. Il y a une indemnité de 25 000$ si l'on utilise cette option. Cette indemnité est réduite de 2 000$ par mois à compter du 1er mars 2010, ainsi au 31 mars 2011 il n'y aura plus d'indemnité.

2135, Sherbrooke Est Montréal (Québec) H2K 1C2 Téléphone : (514) 598-9738 Télécopieur : (514) 598-7349 Courriel : fvca@finalogic.ca

FRANÇOIS VEILLEUX
comptable agréé

Commission des partenaires du marché du travail
Québec

NOM DU COMITÉ: C.S.M.O.I.P.F.M.A.C

ANNEXE AUX ÉTATS FINANCIERS 2009-2010

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

PARTIE 2 ÉTAT DES DÉPENSES SELON LES SOURCES DE REVENU (voir le guide page 3)	
2.1 CONTRIBUTION FINANCIÈRE D'EMPLOI-QUÉBEC- DDCIS	
Contribution totale réclamée et encaissée au 31 mars 2010	334 190.00
(1) Contribution totale réclamée mais encaissés après le 31 mars 2010 (dernière tranche)	65 810.00
Contribution totale réclamée pour l'exercice	400 000.00
(2) Réserve budgétaire DDCIS disponible de l'année antérieure (s'il y a lieu) (voir le guide page 4)	
TOTAL DES SOMMES DISPONIBLES	400 000.00
Estimation en $ de la contribution des partenaires au Comité, pour l'exercice (donnée obligatoire)	271 800.00

2.2 UTILISATIONS DES SOMMES DISPONIBLES (voir le guide page 4)		
2.2.1 DÉPENSES DE L'EXERCICE (selon la comptabilité d'exercice)		
FRAIS DE FONCTIONNEMENT	BUDGET PRÉVU	COÛT RÉEL
Masse salariale associée au fonctionnement du comité	180 000.00	169 817.00
Autres frais de fonctionnement	108 000.00	75 257.00
(3) Amortissement des immobilisations		996.00
moins (3) Amortissement des apports reportés afférents aux immobilisations		-996.00
Si au bilan vous avez des apports reportés afférents aux immobilisations		
provenant de contributions d'Emploi-Québec vous devez inscrire ici leur		
amortissement pour l'exercice (voir le guide p.4)		
Total	288 000.00	245 074.00
FRAIS D'ACTIVITÉS	BUDGET PRÉVU	COÛT RÉEL
1.Titre de l'activité: Promotion de l'emploi	25 000.00	26 093.00
2. Titre de l'activité: Bulletins d'information	15 000.00	39 133.00
3. Titre de l'activité: Sites WEB	30 000.00	31 248.00
4. Titre de l'activité: Formation de compagnons	19 457.00	20 061.00
5. Titre de l'activité: Bulletin WEB	12 000.00	4 789.00
6. Titre de l'activité: Suite diagnostique	10 543.00	6 881.00
Total	112 000.00	128 205.00
Grand Total des sommes dépensées	400 000.00	373 279.00

2.2.2 AUTRES UTILISATIONS DES SOMMES DISPONIBLES	MONTANT
Investissements de l'exercice dans les immobilisations	7 314.00
Autres. Précisez:	
Total des autres utilisations des sommes disponibles	7 314.00

UTILISATION TOTALE DES SOMMES DISPONIBLES	380 593.00

(4) EXCÉDENT (voir le guide page 4)		
1.	Solde non utilisé des sommes disponibles	19 407.00
2.	Moins la réserve budgétaire maximale autorisée selon l'Entente-cadre	25 000.00
3.	Montant remboursable à la DDCIS le cas échéant (excédent du 25 000 $)	0.00
4.	Réserve budgétaire disponible pour l'exercice suivant	19 407.00

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

Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle

2135, Sherbrooke Est Montréal (Québec) H2K 1C2 Téléphone : (514) 598-9738 Télécopieur : (514) 598-7349 Courriel : fvca@finalogic.ca

FRANÇOIS VEILLEUX
comptable agréé

2.3 REVENUS GÉNÉRÉS À PARTIR DE LA CONTRIBUTION FINANCIÈRE D'EMPLOI-QUÉBEC EN VERTU DE L'ENTENTE-CADRE (Fonds affectés non inclus dans la réserve, guide p. 5)	MONTANT
Solde des revenus reportés au début de l'exercice	768.00
Plus:	
Revenus de l'exercice reliés à la contribution financière d'Emploi-Québec Re: Entente-cadre, article 7.5	80.00
Autres. Précisez :	
Moins:	
Revenus utilisés dans l'exercice	
Solde des revenus générés à partir de la contribution financière d'Emploi-Québec, reportés à la fin de l'exercice	848.00

2.4 AUTRES PROJETS SPÉCIFIQUES; Contributions financières d'Emploi-Québec -DDCIS : (voir le guide page 5)		
1. Titre du projet: Diagnostic		
Contribution accordée		50 000.00
	Pour l'exercice	Cumulatif
Sommes versées	38 769.00	50 000.00
Coût réel	38 769.00	50 000.00
		0.00
2. Titre du projet: Reconnaissance des compétences		
Contribution accordée		30 000.00
	Pour l'exercice	Cumulatif
Sommes versées	17 323.00	30 000.00
Coût réel	17 323.00	30 000.00
		0.00
3. Titre du projet: Pacte de l'emploi		
Contribution accordée		6 387.00
	Pour l'exercice	Cumulatif
Sommes versées	6 387.00	6 387.00
Coût réel	6 387.00	6 387.00
		0.00
4. Titre du projet:		
Contribution accordée		
	Pour l'exercice	Cumulatif
Sommes versées		
Coût réel		
		0.00
5. Titre du projet:		
Contribution accordée		
	Pour l'exercice	Cumulatif
Sommes versées		
Coût réel		
		0.00

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

Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle

2135, Sherbrooke Est Montréal (Québec) H2K 1C2 Téléphone : (514) 598-9738 Télécopieur : (514) 598-7349 Courriel : fvca@finalogic.ca

2.6 -PROJET(S) DE LA TABLE MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL; Contributions financières – (guide page 5)		
1. Titre du projet		
Contribution accordée		
	Pour l'exercice	Cumulatif
Sommes versées		
Coût réel		
		0.00
2. Titre du projet		
Contribution accordée		
	Pour l'exercice	Cumulatif
Sommes versées		
Coût réel		
		0.00
3. Titre du projet		
Contribution accordée		
	Pour l'exercice	Cumulatif
Sommes versées		
Coût réel		
		0.00

2.7 -PROJET(S) FINANCÉS PAR LE FONDS DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (FDRCMO)		
1. Titre du projet	Opérateurs de machines industrielles	
Contribution accordée		155 000.00
	Pour l'exercice	Cumulatif
Sommes versées		100 799.00
Coût réel		100 799.00
		0.00
2. Titre du projet	Couturier du meuble	
Contribution accordée		120 000.00
	Pour l'exercice	Cumulatif
Sommes versées		76 472.00
Coût réel		76 472.00
		0.00
3. Titre du projet	Implantation solution RH I	
Contribution accordée		290 000.00
	Pour l'exercice	Cumulatif
Sommes versées	24 790.00	289 999.00
Coût réel	24 790.00	289 999.00
		0.00
4. Titre du projet	Formation de compagnons	
Contribution accordée		237 609.00
	Pour l'exercice	Cumulatif
Sommes versées	94 107.00	94 107.00
Coût réel	94 107.00	94 107.00
		0.00
5. Titre du projet	Implantation solution RH II	
Contribution accordée		330 000.00
	Pour l'exercice	Cumulatif
Sommes versées	136 752.00	136 752.00
Coût réel	136 752.00	136 752.00
		0.00
6. Titre du projet	Promotion PAMT	
Contribution accordée		139 535.00
	Pour l'exercice	Cumulatif
Sommes versées	72 490.00	72 490.00
Coût réel	72 490.00	72 490.00
		0.00
7. Titre du projet		
Contribution accordée		
	Pour l'exercice	Cumulatif
Sommes versées		
Coût réel		
		0.00
8. Titre du projet		
Contribution accordée		
	Pour l'exercice	Cumulatif
Sommes versées		
Coût réel		
		0.00
9. Titre du projet		
Contribution accordée		
	Pour l'exercice	Cumulatif
Sommes versées		
Coût réel		
		0.00

2135, Sherbrooke Est Montréal (Québec) H2K 1C2 Téléphone : (514) 598-9738 Télécopieur : (514) 598-7349 Courriel : fvca@finalogic.ca

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

2.8 SOMMAIRE DE L'ÉTAT DES RÉSULTATS DE L'EXERCICE (voir le guide page 5)	
Revenus	
Subvention DDCIS selon l'Entente-cadre	380 593.00
Amortissement des apports reportés DDCIS afférents aux immobilisations	-996.00
Revenus générés à partir de la contribution financière d'Emploi-Québec	80.00
Subvention DDCIS - autres projets spécifiques	62 479.00
Subvention - Projet(s) majeur(s)	
Subvention - Projet(s) de la Table métropolitaine de Montréal	
Subvention - Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la m-o (FDRCMO)	328 139.00
(6) Autres subventions	15 000.00
(6) Autres revenus autonomes	272 108.00
(6) Total des revenus	1 057 403.00
Dépenses	
Dépenses de fonctionnement - DDCIS (Entente-cadre)	245 074.00
Dépenses d'activités - DDCIS (Entente-cadre)	128 205.00
Dépenses d'activités - DDCIS autres projets spécifiques	62 479.00
Dépenses d'activités - projet(s) majeur(s)	
Dépenses - Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la m-o (FDRCMO)	328 139.00
Dépenses d'activités - projet(s) de la table métropolitaine de Montréal	
(7) Autres dépenses de fonctionnement et d'activités	294 174.00
(7) Total des dépenses	1 058 071.00
Excédent (insuffisance) des revenus sur les dépenses de l'exercice	-668.00

Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle

2135, Sherbrooke Est Montréal (Québec) H2K 1C2 Téléphone : (514) 598-9738 Télécopieur : (514) 598-7349 Courriel : fvca@finalogic.ca

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

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

3.1 Apports reportés afférents aux immobilisations

Bailleur de fonds	Solde à la fin de l'exercice
Emploi Québec	20 775.00
	20 775.00

3.2 Autres apports reportés

Bailleur de fonds	Solde à la fin de l'exercice
FNFMO - Couturier du meuble	31 528.00
FNFMO - Opérateur de machines industrielles	38 701.00
	70 229.00

PARTIE 4 SUIVI DE L'INVENTAIRE DES DÉPENSES CAPITALISABLES PAYÉES AVEC LES CONTRIBUTIONS FINANCIÈRES D'EMPLOI-QUÉBEC (voir le guide page 6)

Les immobilisations qui n'ont pas été acquises avec des contributions d'Emploi-Québec ne doivent pas être présentées dans ce tableau

Catégorie	Date d'acquisition	Coût d'acquisition	Valeur nette
Mobilier et équipement		24 037.00	9 198.00
Équipement informatique		22 439.00	11 577.00
Matériel roulant			
		46 476.00	20 775.00

Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle

2135, Sherbrooke Est Montréal (Québec) H2K 1C2 Téléphone : (514) 598-9738 Télécopieur : (514) 598-7349 Courriel : fvca@finalogic.ca

**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.