

Rapport annuel 2010-2011

1^{er} avril 2010 - 31 mars 2011



Comité sectoriel de main-d'œuvre
en aérospatiale



UNE REPRISE S'AMORCE DANS LA PRUDENCE

L'année 2010 aura été une année particulière pour l'industrie aérospatiale au Québec : celle-ci a renoué avec la croissance des embauches et un rappel progressif pour de nombreux travailleurs. C'est un lent retour vers la croissance qui s'amorce. « Bien que les livraisons de l'industrie ne semblent pas devoir s'améliorer de façon significative en 2011, les indicateurs clés montrent une tendance à la hausse et on s'attend à ce que les livraisons des avions d'affaires continuent à croître en 2012 », commente Bombardier*. Les transporteurs aériens voient également revenir la clientèle d'affaires et augmenter le taux d'occupation de leurs avions. L'occasion leur sera ainsi donnée de hausser leur rentabilité avant de penser investir pour se doter de nouveaux appareils moins énergivores et plus faciles d'entretien; ces avions, hélicoptères, simulateurs et autres composants dont les commandes sont retardées, mais qui seront conçus, fabriqués ou assemblés ici.

La récession est terminée, mais pas la crise! Les commandes se font rares dans plusieurs secteurs autant en Europe qu'aux États-Unis et la reprise de la production industrielle pourrait prendre encore un certain temps pour atteindre à nouveau son niveau de 2007. Une rechute n'est pas non plus à écarter alors que des géants, tels la Chine, comptent sur les exportations plutôt que sur la consommation pour relancer leur économie. Bref, tout n'est pas encore rose...

Par contre, notre industrie est en bonne position pour rebondir. À preuve, les sociétés américaines en mission commerciale à Montréal au printemps 2011 et les entreprises aérospatiales canadiennes signent des ententes d'une valeur de plus de 1,3 G \$ et contribuent à maintenir le Québec dans la chaîne d'approvisionnement mondiale. Les transporteurs aériens de la planète voient aussi poindre pour la première fois une pénurie de main-d'œuvre et le manque d'infrastructures de formation complique les choses dans plusieurs pays pendant que nous formons au Québec des pilotes et des mécaniciens qui sont amenés à travailler partout au Canada, mais aussi à l'étranger.

Le CAMAQ a contribué par ses activités en 2010 et 2011 à maintenir l'avantage québécois en faisant connaître les mesures gouvernementales mises en place afin de maintenir les travailleurs en emploi tout en permettant à cette main-d'œuvre de se perfectionner pour être prête lors de la reprise. Nous avons aussi travaillé à développer des solutions de formation et de recrutement pour les clientèles à risque et à rendre disponibles des ressources technologiques inusitées pour tous les ordres d'enseignement. Le CAMAQ a fait preuve de proactivité en cherchant à connaître les besoins des diverses régions et sous-secteurs de façon à y trouver des solutions avant que la demande ne culmine. C'est un condensé de toutes ces mesures que vous trouverez au détour de ces pages. Un lent travail de préparation qui saura donner des résultats probants au cours des prochaines années qui annoncent le retour des matins qui chantent... ou devrions-nous plutôt dire, des matins qui volent!



Serge Tremblay
Directeur général du CAMAQ



DÉVELOPPER LE PARTENARIAT ET LA CONCERTATION ENTRE LES PARTENAIRES AU SEIN DES STRUCTURES DU CAMAQ

Accompagnement du comité de gouvernance du CAMAQ

La firme IPSÉ a été retenue par le CAMAQ afin de réaliser deux mandats : accompagner le sous-comité de gouvernance du conseil d'administration chargé de réviser les règlements généraux et les politiques du CAMAQ et effectuer la planification stratégique du CAMAQ pour la période 2011-2014. Ce processus s'est soldé par un lac-à-l'épaule avec les administrateurs afin que ceux-ci puissent s'approprier les règles de gouvernance et bonifier la première version de la planification stratégique. Cette retraite historique aura également permis de galvaniser le désir d'implication des membres au sein de la gestion du comité sectoriel et de ses activités.

Principale modification aux règlements généraux, la modernisation de la représentativité sur le Conseil d'administration des différents groupes de l'industrie a été menée en respectant le caractère paritaire qui prévaut depuis les débuts de notre organisation. Ainsi, les six sièges des représentants des travailleurs seront dorénavant partagés de la façon suivante : trois membres choisis par l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (AIMTA), deux membres choisis par le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA) et un membre choisi par le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP). Pour la représentation des entreprises, trois membres seront choisis parmi les maîtres d'œuvre ; un membre parmi les intégrateurs, équipementiers et entreprises de maintenance (mro), un membre sera désigné par l'Association québécoise du transport aérien (AQTA) et un autre par l'Association québécoise de l'aérospatiale (AQA), organisme qui regroupe les PME du domaine.

Plusieurs sièges sont également réservés d'office pour des observateurs sans droit de vote : la direction générale d'Aéro Montréal, la grappe de l'aérospatiale; la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) du gouvernement du Québec; le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE); la présidence de l'AQTA; la présidence de l'AQA et la direction générale du CAMAQ.

Les nouvelles règles de gouvernance adoptées par le CAMAQ allient souplesse et rigueur tout en incluant des politiques administratives qui permettront aux administrateurs comme aux employés du CAMAQ de s'y référer afin de défendre les intérêts du comité sectoriel avec efficacité et éthique. Un « guide des administrateurs » a également été préparé afin de permettre une intégration plus rapide des nouveaux représentants et assurer le suivi des orientations et mandats du CAMAQ. Les règlements ont été révisés par une firme d'avocats afin de s'assurer de respecter les paramètres légaux d'un comité sectoriel sans but lucratif.



Démarche de planification stratégique

La planification stratégique a été abordée en plusieurs étapes et le processus de consultation se poursuivra plus tard en 2011. Une analyse stratégique a d'abord été menée en utilisant deux méthodologies d'analyse : la recherche documentaire et les entrevues semi-structurées auprès d'acteurs-clés du secteur.

À la demande du CAMAQ, une mise à jour de la présentation sur les enjeux de l'industrie aérospatiale effectuée par Mme Lucie Boily, alors qu'elle était à l'emploi d'Industrie Canada en 2006, a été entreprise par celle-ci. Pour compléter la recherche, la firme IPSE a actualisé les données statistiques touchant l'industrie québécoise de l'aérospatiale et provenant de Statistique Canada, d'Emploi-Québec, du MDEIE, du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) et des études d'autres partenaires.

En plus de cette veille technologique, des entrevues semi-structurées eurent lieu par téléphone auprès des entrepreneurs, de responsables en ressources humaines, de représentants des travailleurs, de responsables de la formation, etc. Les entrevues visaient à obtenir un portrait concret des pratiques des entreprises en RH et en formation continue et à permettre d'obtenir le point de vue des entreprises et des travailleurs quant à l'offre de formation et aux pratiques en gestion, recrutement, fidélisation et planification de la main-d'œuvre. Ces défis et enjeux du développement de la main-d'œuvre ont mené à la rédaction du portrait de la situation.

Il est prévu que le bilan soit présenté aux travailleurs de l'industrie ainsi qu'aux représentants des ressources humaines des entreprises dans le cadre d'une rencontre des Grands forums de l'aérospatiale organisée par le CAMAQ au cours de l'année 2011.

Le recrutement d'ingénieurs expérimentés à l'étranger

Suite à la publication des prévisions de main-d'œuvre prévoyant l'embauche de 1 476 spécialistes en génie entre les 1^{er} janvier 2010 et 2012 et à une rencontre des haut dirigeants RH des entreprises aérospatiales où le sujet a été abordé, il a été convenu de s'attaquer aux difficultés récurrentes de recrutement des ingénieurs expérimentés en invitant les entreprises intéressées à trouver des candidats à l'extérieur du Québec à participer à une mission, organisée par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) dans les régions de Paris et Toulouse, à l'été 2011. En plus de travailler à mettre sur pied un portail Web commun devant faire la promotion des emplois disponibles en sol québécois, le CAMAQ a travaillé avec Montréal International à faire connaître les avantages de venir s'établir dans la métropole. Une page de publicité s'adressant aux ingénieurs expérimentés à l'étranger a d'ailleurs été achetée par le CAMAQ dans l'édition du mois de mai du magazine Plein Vol qui sera distribuée en France dans le cadre du salon du Bourget.

Mais il y a aussi des travailleurs expérimentés qui sont déjà établis au Québec. C'est pourquoi un projet pilote a été mis en place au printemps 2011 afin de faire une présélection par Emploi-Québec de candidats à l'embauche ayant œuvré dans les domaines du génie à l'étranger. Les candidatures retenues sont ensuite distribuées aux grands maîtres d'œuvre qui peuvent, soit communiquer avec ces employés potentiels qui désirent s'intégrer activement au marché québécois de l'emploi pour les convoquer en entrevue, soit les orienter vers des programmes pertinents de formation dans le cas où leurs qualifications ne seraient pas suffisantes pour travailler en aérospatiale au Québec.



CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT, À LA RECONNAISSANCE ET À LA PLEINE UTILISATION DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Développement d'un Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) en Réparation et révision de turbines à gaz d'aéronefs

Le CAMAQ et ses partenaires industriels ont entrepris une analyse de profession en vue de développer un Programme d'apprentissage en milieu de travail à l'intention du personnel affecté à la réparation et à la révision des turbines à gaz d'aéronefs.

Cette main-d'œuvre doit être hautement qualifiée, polyvalente et flexible en raison de la diversité des moteurs et de leur complexité. La performance est critique dans un marché mondial extrêmement compétitif et les exigences associées aux moteurs d'aéronefs sont particulièrement élevées dans une industrie fortement réglementée et soumise à des approbations de Transport Canada, de l'Union européenne et de la Federal Aviation Administration américaine.

Plus de 800 travailleurs pratiquent déjà ce métier dans la région de Montréal, et leur nombre augmente sans cesse. Le parcours typique consiste à recevoir une formation de base dans une institution de niveau professionnel ou technique, puis une formation spécifique, donnée par l'employeur, selon l'emploi et le type de moteur.

L'analyse a été complétée et s'est révélée favorable, mais les entreprises impliquées ont décidé d'un commun accord de ne pas poursuivre l'implantation du PAMT pour le moment. Si l'implantation de ce programme est éventuellement mise en place, les travailleurs québécois de l'aérospatiale pourront recevoir une formation structurée en entreprise, qui sera documentée en fonction de normes établies, et leurs compétences seront reconnues. Pour le moment, l'apprentissage varie d'une entreprise à une autre et les acquis ne sont pas reconnus formellement.

Développement d'un PAMT pour le personnel spécialisé en Essais non destructifs

Le CAMAQ et ses partenaires industriels ont également entrepris une étude de faisabilité en vue d'établir la pertinence de développer un Programme d'apprentissage en milieu de travail à l'intention du personnel préposé aux essais non destructifs (END).

Plus de 700 travailleurs pratiquent déjà ce métier au Québec dans différents secteurs et quelque 350 de ceux-ci œuvrent en aérospatiale. À la demande de la CPMT, le CAMAQ a investigué la similarité des besoins dans les domaines de la métallurgie, du transport ferroviaire et de la fabrication métallique industrielle. Les comités sectoriels concernés ont, confirmé leur appui à la démarche même si cela ne faisait pas partie de leurs priorités à court terme.

Certains employés END actuels sont issus du « plancher » et ont appris le métier en le pratiquant chez leur employeur sous la gouverne d'un employé senior détenant la certification appropriée. Le principe de la norme professionnelle et de l'apprentissage en milieu de travail correspond donc aux pratiques établies, mais les méthodes d'apprentissage doivent être améliorées et standardisées



dans l'industrie, pour assurer une reconnaissance ministérielle des compétences. Bien que le nombre de personnes à former ne soit pas aussi important que dans d'autres domaines, la criticité du poste pour l'industrie, la pénurie envisagée et les pratiques existantes en formation recommandent la création d'une norme professionnelle pour les techniciens en essais non destructifs. Le processus est enclenché pour la réalisation d'une analyse de profession au courant de la prochaine année afin de poursuivre le développement d'une norme commune et structurée devant inciter les entreprises à être plus proactives dans le développement de leur personnel et à planifier la relève en END plutôt que de subir des difficultés soutenues de recrutement.

Vers un centre de formation pour les professions liées à la Finition intérieure et extérieure d'aéronefs

Des difficultés tant au niveau de la formation initiale et continue qu'au niveau du recrutement de travailleurs qualifiés ont été observées dans un ensemble de professions liées à la finition intérieure et extérieure des aéronefs. Les employeurs se voient obligés de recruter à travers des métiers connexes à ces fonctions, ce qui demande des formations additionnelles en usine. Cette façon de faire diminue la flexibilité et la polyvalence de la main-d'œuvre et la courbe d'apprentissage de celle-ci apparaît significativement plus prononcée. Ce manque de compétences nuit à la productivité de la fabrication au Québec pour des produits à haute valeur ajoutée et c'est pourquoi le CAMAQ a entrepris une étude de pertinence en vue de créer un centre de formation.

Une vingtaine d'entreprises réparties dans quatre régions administratives font de la finition intérieure et extérieure d'avions et d'hélicoptères. Parmi celles-ci, il y a deux maîtres d'œuvre, trois équipementiers ainsi que plusieurs fournisseurs. Les appellations d'emploi visées par la démarche représentaient un peu plus de 3 000 employés au Québec en 2010 : ce sont les assembleurs de matériaux composites pour les aéronefs, les ébénistes de meubles d'aéronefs, les finisseurs de meubles d'aéronefs, les rembourreurs de meubles d'aéronefs, les installateurs d'intérieurs d'aéronefs et les peintres d'aéronefs.

Au Québec, l'offre de formation professionnelle et technique ne comprend aucun programme d'études qui mène à l'une ou l'autre des professions liées à la finition intérieure et extérieure d'aéronefs et qui soit sanctionné par le MELS. Il existe bien des professions apparentées aux professions liées à la finition d'aéronefs dans d'autres secteurs manufacturiers, mais les contextes de travail sont toutefois difficilement comparables, compte tenu de la présence importante de matériaux composites dans les avions et les hélicoptères et des exigences inhérentes aux bases de certification sur la navigabilité aérienne.

Il y a un écart important entre les formations apparentées et les besoins de l'industrie aérospatiale. Par le biais de la formation sur mesure, l'ÉMAM répond jusqu'ici aux demandes des entreprises et organise des formations avec Emploi-Québec depuis 2006. Par contre, l'ÉMAM pourra difficilement répondre à l'augmentation de la demande anticipée par les entreprises faute d'espace et d'infrastructure adaptée. La formation professionnelle pourrait contribuer à stabiliser l'expertise en place, contrer la compétition mondiale à laquelle l'industrie doit faire face et possiblement favoriser la venue de nouvelles entreprises dans le domaine de la finition intérieure et extérieure. C'est pourquoi le CAMAQ et ses partenaires jugent important et urgent que le Québec se dote d'un centre de formation dédié aux professions liées à la finition intérieure et extérieure d'aéronefs et que des efforts soient déployés en ce sens.



Création d'un laboratoire d'enseignement des systèmes intégrés en aérospatiale au Québec (LESIAQ)

Depuis 2008, le CAMAQ a collaboré avec ses partenaires universitaires et une quinzaine d'entreprises au développement d'une formation en génie aérospatial des systèmes embarqués. Ainsi, ces efforts ont mené à la création d'une concentration, d'une spécialisation ou d'une mineure (selon les universités) en génie aérospatial des systèmes embarqués.

Un nouveau pas a été franchi afin de faire bénéficier le réseau scolaire québécois d'authentiques plateformes d'essais de l'avion Challenger 300 et de l'hélicoptère Bell 427. Ces équipements constitueront le nouveau Laboratoire d'enseignement des systèmes intégrés en aérospatiale du Québec (LESIAQ) qui sera mis sur pied à l'École des métiers de l'aérospatiale de Montréal (ÉMAM). Cette nouvelle infrastructure dans un domaine de pointe contribuera à hausser la compétitivité des entreprises en permettant à la formation de correspondre à la réalité industrielle.

On estime à plus de 5M \$ l'investissement du MELS pour aménager et utiliser le LESIAQ à des fins éducatives. Bombardier et Bell Helicopter Textron vont livrer ces plateformes d'essais « clés en main » d'ici 2012, et elles veilleront à ce qu'elles soient pleinement fonctionnelles. Des mises à niveau ponctuelles sont également prévues afin de tenir compte des avancées technologiques. La gestion légale du futur laboratoire est confiée à l'École Polytechnique de Montréal. Cet établissement sera donc propriétaire des équipements, locataire des lieux et administrateur des fonds. Le CAMAQ sera responsable de la coordination universités-entreprises.

En plus de servir à l'initiation aux sciences et à la technologie en tant que vitrine du savoir-faire québécois dans le domaine de l'aérospatiale, les trois ordres d'enseignement proposeront l'utilisation du laboratoire pour la formation continue dont ils sont, respectivement, responsables. Le nouveau LESIAQ viendra rehausser la qualité de la formation aérospatiale offerte au Québec. L'avantage québécois réside dans la compétence de sa main-d'œuvre, une situation que la création du LESIAQ contribuera à maintenir pour les années à venir.

Succès de l'option « Environnement virtuel » du programme conjoint de Maîtrise en génie aérospatial

Les treize étudiants en génie inscrits en septembre 2009 à cette simulation de sept mois, offerte dans le cadre du programme de Maîtrise en génie aérospatial, ont complété avec succès leur Production Readiness Review. Le PRR est dans la réalité l'une des dernières étapes de la phase de Développement de l'ingénierie et de la production (EMD), soit celle de l'examen d'un programme afin de s'assurer qu'il est prêt pour la production et que les producteurs ont adéquatement planifié l'échéancier, le processus et les coûts. L'équipe de futurs ingénieurs provenant de cinq universités québécoises a dû présenter et défendre sa solution dessinée et testée avec le logiciel de conception assistée par ordinateur CATIA, gracieusement offert par Dassault Systèmes, soit la conception d'un mât de liaison.

Lors d'une réception qui a eu lieu en avril 2010 dans les locaux de Bell Helicopter Textron, entreprise établie à Mirabel, on leur a remis le dernier versement d'une bourse offerte par les trois partenaires industriels qui supportent cette formation, Bell Helicopter Textron, Bombardier et Pratt & Whitney Canada.



Dassault Systèmes et le CAMAQ ont reconduit leur partenariat relatif au Laboratoire informatique du CAMAQ. Ce partenariat permet aux étudiants l'utilisation gratuite des solutions Dassault Systèmes suivantes : CATIA, ENOVIA, 3DVIA, DELMIA et SIMULIA. De plus, à l'issue du programme, chaque étudiant a également l'opportunité d'obtenir une certification globalement reconnue afin d'enrichir son curriculum vitæ. Cette certification et l'expérience provenant de la participation à la simulation réaliste d'une équipe d'ingénieurs affectée au développement d'un programme constituent des atouts considérables lors de l'entrée sur le marché du travail.

Pour l'année scolaire 2010-2011, 16 étudiants participent à l'Option « environnement virtuel ». Ces étudiants proviennent des universités Concordia, Laval et McGill et de l'École Polytechnique de Montréal et ont travaillé sur une nouvelle solution au même problème de modification d'un mât de liaison entre un fuselage de Bombardier et un moteur de Pratt & Whitney. L'ajout d'un essai destructif sur un prototype de leur solution bonifiera le projet de cette année. La présentation de leur PRR aura lieu en avril 2011 chez Pratt & Whitney Canada.

Autres initiatives notables

La concertation a toujours la cote au CAMAQ! Les Comité Interuniversitaire du Génie Aérospatial (CIGA) et Comité Industrie/universités de la Maîtrise en Génie Aéronautique et Spatial (CIMGAS) voient à la qualité de la formation scientifique dans le domaine aérospatial. À la demande du CAMAQ, des études de cas sont données chaque année par des ingénieurs provenant des entreprises aérospatiales afin d'enrichir la formation universitaire par des exemples concrets et des exercices pratiques tirés de la réalité du travail d'ingénieur en entreprise. Il s'agit d'une occasion unique pour les étudiants d'en apprendre plus sur leur futur métier d'ingénieur et de travailler à résoudre des problèmes tels qu'ils se présenteront réellement au cours de leur carrière.

Ces deux comités évaluent aussi de façon très positive le travail fait par les instituts universitaires qui œuvrent de façon efficace à solliciter des stages rémunérés et crédités au sein des entreprises du domaine. Ces stages complètent la formation reçue en classe et permettent aux étudiants de se faire connaître de futurs employeurs.

Un programme de francisation des travailleurs immigrants a été publicisé auprès des entreprises aérospatiales désirant s'assurer de la bonne compréhension des procédures de travail, des normes de sécurité ou de toute autre communication émanant de l'entreprise par les employés. Lorsque les employés d'une seule entreprise parlent jusqu'à 26 langues maternelles différentes, il faut s'assurer que la connaissance du français des travailleurs soit suffisante pour que ceux-ci puissent communiquer efficacement et clairement entre eux dans le but de diminuer les accidents, les erreurs ou les bris d'équipements qui peuvent se montrer très coûteux, autant sur le plan monétaire qu'humain. Plusieurs entreprises continueront d'utiliser le programme tout au long de l'année 2011 afin de former leur personnel et de s'assurer que la connaissance de la langue de travail ne soit plus un obstacle.



Le programme d'apprentissage en ligne d'une durée de quinze heures sur les Compléments en mathématiques, lecture de plans et métrologie élaboré en collaboration avec l'École des métiers de l'aérospatiale de Montréal (ÉMAM) n'aura finalement pas été complété. La maison-mère de la firme retenue (Evolutra Global) ayant fait faillite en décembre, l'intégration de la formation a été compromise. Le financement de ce programme ne pouvant être prolongé au-delà du 31 mars 2011, les délais ne permettaient pas de réaliser les simulations prévues. Par contre, la sélection et le traitement des contenus pédagogiques ont été effectués et, dans le cas où un nouveau programme de financement devait voir le jour, le CAMAQ serait en mesure de compléter la formation plus rapidement et à moindre coût.

À l'occasion d'une rencontre du Comité de développement des ressources humaines du transport aérien du CAMAQ, il a été mentionné que les employés de piste ne bénéficient pour le moment d'aucune formation obligatoire initiale. Une tentative de partenariat avec le Conseil canadien de l'entretien des aéronefs (CAMC-CCEA) n'ayant pas entraîné les résultats escomptés, il a été proposé de se tourner vers un fournisseur de l'industrie qui offre déjà une formation de base à ce type d'employés, formation qui pourrait être rendue disponible aux PME en aviation qui le désirent.



CONTRIBUER À L'ENRICHISSEMENT DE LA CONNAISSANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL PAR LA COLLECTE ET LA DIFFUSION DE L'INFORMATION STRATÉGIQUE AFIN DE MIEUX ANTICIPER LES DEMANDES ET DE PRÉVOIR LEUR ÉVOLUTION

Recensement des emplois et prévisions de main-d'œuvre pour les sous-secteurs manufacturier et de l'aviation

Le CAMAQ a collaboré avec l'Association québécoise du transport aérien (AQTA) afin d'effectuer à l'automne 2010 un nouveau Recensement des besoins de main-d'œuvre de l'industrie de l'aviation, en complément de son Recensement annuel des emplois en aérospatiale (secteur manufacturier). Occasion pour le CAMAQ d'obtenir des données fiables sur la main-d'œuvre de l'industrie, la nouvelle version du questionnaire a permis de recenser les différents types d'entreprises et de pilotes de même que les postes liés à la régulation de vol et à l'entretien. Le CAMAQ a également mené un recensement auprès des entreprises manufacturières en aérospatiale.

L'enquête a été réalisée auprès de 161 entreprises de l'industrie de l'aviation et de 211 entreprises du secteur manufacturier. Les 11 546 employés de l'aviation et les 41 177 employés du secteur manufacturier recensés au 1^{er} janvier 2010 représentent une force active de près de 53 000 travailleurs. Les mises à pied massives, l'accroissement des listes de rappel et les semaines réduites devraient poursuivre leur diminution et le nombre total d'employés devrait avoisiner les 57 000 au 1^{er} janvier 2012.

Le principal défi que les entreprises des deux sous-secteurs entendent relever au courant de l'année 2011 (une nouvelle question ajoutée au formulaire des deux recensements cette année) est le développement des affaires, la rentabilité, bref, la recherche de nouveaux contrats! Cela n'a rien de surprenant puisque le contexte économique difficile a affecté négativement les carnets de commandes comme les habitudes de déplacement des voyageurs. Les transporteurs aériens et les manufacturiers doivent donc être plus actifs afin de conserver leur part de marché d'ici la reprise.

Malgré les impacts du ralentissement économique mondial vécu cette année, le recensement du secteur manufacturier confirme que la diminution des emplois entre 2008 et 2010 ne fut que de 11 %, par opposition à 14 % entre 2001 et 2003 ; la reprise est cependant plus lente qu'initialement prévue. Les deux recensements sont disponibles sur le site web du CAMAQ (www.camaq.org).

Diffusion d'information dans le cadre des Comités de développement des ressources humaines

Le CAMAQ a procédé en 2009 à la mise sur pied de comités consultatifs régionaux (Est de Montréal, Ouest de Montréal, Ville St-Laurent, Montérégie) ainsi qu'à un comité dédié au domaine du transport aérien. Depuis, différentes présentations ont été offertes aux membres de ces comités afin de les informer sur des initiatives gouvernementales ou locales pouvant les assister dans la gestion de leurs ressources humaines.



Ainsi, un atelier sur le transfert de connaissances d'une demi-journée, a été offert à quatre reprises par un conférencier et plus d'une vingtaine d'entreprises y ont assisté. Les entreprises obtinrent, en plus de l'atelier, trois heures de consultation individuelle avec le conférencier afin de poursuivre leur démarche. Des ateliers sur les médias sociaux ont également été diffusés afin de familiariser les entreprises aux aspects légaux et marketing associés au Web 2.0 de même qu'aux risques et avantages de l'utilisation de ces outils par l'entreprise elle-même comme pour celle faite par ses employés en dehors des heures de bureau.

Le programme de soutien aux entreprises de la Métropole pour l'emploi et la relance (SEMER) du gouvernement du Québec est un programme de subvention visant à protéger des emplois en aidant les entreprises qui éprouvent des difficultés liées au ralentissement économique en proposant des formations à leurs employés. Une présentation du programme a été faite à chacun des Comités régionaux de développement des RH du CAMAQ par des représentants du gouvernement pour expliquer ses conditions et la façon de s'en prévaloir. La subvention permet aux entreprises de la Métropole confrontées à une diminution de leurs activités de convertir une baisse d'effectifs en occasion de formation : un travailleur peut maintenir son poste à raison de 3 ou 4 jours par semaine et passe le reste du temps à améliorer ses compétences dans le cadre de formation ciblée pour permettre à l'entreprise de bénéficier des premiers pas de la relance lorsqu'elle y sera. La culture de formation continue qui prévaut en aérospatiale en faisait un domaine sur mesure pour la diffusion du programme. Lors des rencontres, la mesure d'appui à la productivité (faisant parti du Programme d'aide aux entreprises du MDEIE) et le Travail partagé (programme d'adaptation de Service Canada) furent également présentés.

UNE IMPLICATION DE TOUS LES INSTANTS

Cette année encore les partenaires du CAMAQ ont fait preuve d'une grande générosité en participant à 179 rencontres. Ils ont contribué pour 5 123 heures de travail et d'expertise professionnelle à l'avancement des différents dossiers que le CAMAQ coordonne. Lorsque l'on transpose ses heures en ressources financières au tarif de 90 \$ cela représente la somme de 461 070 \$ de contribution en nature.



LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Un conseil d'administration encadre les opérations menées par l'équipe du CAMAQ. Ses membres se rencontrent plusieurs fois par année et rendent des comptes une fois l'an lors de l'assemblée générale annuelle. Plusieurs participent à des comités et sous-comités animés par le personnel de l'organisation.

Coprésidents

André A. Lavigne - Directeur – relations de travail Bombardier

Gérald Tremblay - Représentant de la Grande Loge
Association internationale des machinistes et travailleurs de l'aérospatiale (AIMTA)

Trésorier

Claude Picard - Directeur, Organisation du travail et formation – Pratt & Whitney Canada

Secrétaire

Mike Mondoux - Représentant syndical
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)

Administrateurs

Reinaldo Caceres - Gestionnaire des opérations – Starlink Aviation

David Chartrand - Président, agent d'affaires, directeur-recruteur
Association internationale des machinistes et travailleurs de l'aérospatiale (AIMTA)

François Couture - Chef de service – Ressources humaines et Santé et sécurité, CAE

Christian Desbois - Directeur – dotation, développement organisationnel et formation
Esterline (CMC Électronique)

Pierre Laberge - Représentant national
Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale
et de l'outillage agricole (TCA-Canada)

Camille Larochelle - Représentant syndical
Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale
et de l'outillage agricole (TCA-Canada)



Membres sans droit de vote

Suzanne Benoît - Directrice générale
Aéro Montréal

Gilles Lemay - Conseiller en intervention sectorielle
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

Marco Prud'homme - Président-directeur général
Association québécoise du transport aérien

Jean-Marc Rochon - Conseiller en développement industriel
Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE)

Jacques Saada - Président
Association québécoise de l'aérospatiale (AQA)

Serge Tremblay - Directeur général du CAMAQ

LES MEMBRES DE L'ÉQUIPE DU CAMAQ

Serge Tremblay, *directeur général*

Véronique Giraud, *adjointe administrative*

Carmy Hayes, *directeur de projets*

Eric Edström, *chargé de projets*

Nathalie Paré, *chargée de projets*





Le CAMAQ est soutenu financièrement par

*Commission
des partenaires
du marché du travail*

Québec 

CAMAQ
5300, rue Chauveau
Montréal, Québec
H1N 3V7

Téléphone : 514.596.3311
Télécopieur : 514.596.3388

info@camaq.org
www.camaq.org



Note : Dans ce rapport, la forme masculine désigne autant les femmes que les hommes.