

# COMITÉ SECTORIEL DES MAIN D'ŒUVRE DES SERVICES AUTOMOBILES

## PLAN D'ACTION ANNUEL 2014-2015

### 1- Brève description du secteur

L'industrie des services automobiles est solidement implantée dans toutes les régions du Québec, et ce pour l'ensemble de ses sous-secteurs. Elle regroupe plus de 10 000 entreprises et 100 000 travailleurs qui se partagent l'entretien et la réparation de plus de 6 000 000 véhicules qui circulent sur les routes. L'industrie est partagée en deux grands groupes. Le premier est le grand secteur de l'après-marché qui représente 75 % des établissements. Ces établissements se regroupent dans les sous-secteurs de la vente de pièces et d'accessoires neufs, la vente de pièces et d'accessoires usagés (recycleurs), la vente de pneus (incluent l'installation), les ateliers mécaniques ainsi que les ateliers de carrosserie et de réparation de pare-brise. Le deuxième secteur est celui du grand secteur des concessionnaires et marchands de véhicules qui représente 25 % des établissements. Les sous-secteurs qu'on y retrouve sont ceux liés à la vente d'automobiles neuves et usagées, de véhicules récréatifs et de loisirs ainsi que des véhicules lourds.

L'industrie des services automobiles est composée de petites et moyennes entreprises, dont 97 % compte moins de 50 employés. Plus précisément, les trois quarts des établissements emploient moins de dix employés. La répartition des emplois dans les deux grands secteurs est de l'ordre de 58 % dans l'après-marché et de 42 % dans les concessionnaires et marchands de véhicules. Depuis 2008, le nombre d'établissements est en hausse de +1.1 % et elle est due principalement au grand secteur de l'après-marché. En effet, certains sous-secteurs connaissent une forte augmentation. Par exemple, la vente de véhicules récréatifs 16 %, la vente d'automobiles neuves 12.6%, les services de réparation et d'entretien 7.1%, la vente de pièces et d'accessoires neufs 5.3 %, les ateliers mécaniques 5 % et la vente de pneus 4.2%. Il importe de mentionner qu'il y a une tendance à la consolidation, plusieurs entreprises se regroupent sous une bannière. L'industrie des services automobiles dénombre plus d'une trentaine de bannières notamment dans les sous-secteurs de la mécanique et de la carrosserie, de la vente de pièces et d'accessoires neufs et usagés, des pneus et de l'installation et réparation de pare-brise.

Le secteur automobile occupe une place prédominante dans l'économie québécoise. Les grands secteurs de l'industrie sont représentés par des associations corporatives et syndicales qui font valoir leurs préoccupations auprès de différentes instances. Tous les sous-secteurs sont représentés au sein du conseil d'administration du comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles et contribuent ainsi à l'essor de l'industrie.

### 2- Principales problématiques de main-d'œuvre

#### La main-d'œuvre dans l'industrie des services automobiles au Québec

Sur le plan de la main-d'œuvre, quelques données intéressantes retiennent l'attention. Les 100 000 travailleurs de l'industrie occupent des emplois à temps plein (89 %). De plus, bien qu'il y ait eu une nette amélioration de la présence des femmes dans les entreprises, l'on constate que les dix-huit métiers recensés sont encore principalement exercés par les hommes dans une proportion de 83 %. C'est tout de même 7 % de plus de femmes qu'en 2009. La moyenne d'âge des travailleurs est de 45 ans et plus et elle est comparable à l'ensemble du Québec qui est à 45 %. Quant aux perspectives d'embauches, 11 365 sont à prévoir au cours des trois prochaines années. De ce nombre, 44 % viseraient à pourvoir de nouveaux postes, 38 % à pallier le roulement de personnel et les départs temporaires et 18 % à compenser les départs à la retraite.

## **La formation continue**

La gamme de véhicules se diversifie constamment et ne cesse de se perfectionner. Les véhicules d'aujourd'hui comprennent un amalgame de systèmes informatiques, électroniques et électriques qui complexifie considérablement les tâches d'entretien et de réparation. Les entreprises doivent investir dans le développement des compétences de leur main-d'œuvre, d'une part pour maintenir à jour les connaissances, mais, aussi pour en acquérir de nouvelles. Le rythme d'apprentissage va s'accroître dans les prochaines années en grande partie parce que de nouveaux produits font leur apparition, pensons à la technologie hybride, à la télématique, aux systèmes Bluetooth et GPS ainsi qu'aux nouveaux alliages qui composent les pièces et les carrosseries.

S'ajoute au défi des technologies, celui de l'environnement. En effet, de nouvelles législations environnementales, fortement stimulées par une conscience sociale des plus aiguës, pressent les entreprises et les employés à adopter de nouvelles pratiques de travail. Le recyclage prend de l'essor, la récupération des pièces et des véhicules soumis à de nouveaux règlements amène à l'avant-scène, des métiers qui étaient méconnus. Que ce soit les métiers de démonteur, d'étiqueteur ou de commis à la cour, ils devront être réévalués et adaptés à ces nouveaux besoins.

Les principales préoccupations exprimées par les entreprises de l'industrie à l'égard de l'enjeu de la formation continue sont liées au manque de temps, aux coûts des formations, à leur capacité de libérer les employés pour aller en formation ainsi qu'à l'offre de formation disponible. La gestion de la formation en entreprise, surtout dans des PME reste un défi considérable et les entreprises ont besoin d'être soutenues et aiguillées dans l'instauration d'une culture de formation efficace et qui tient compte de leur réalité.

## **Accroître le développement et le transfert des connaissances**

La structure des entreprises de l'industrie des services automobiles est foncièrement basée sur le compagnonnage comme moyen privilégié de transfert des connaissances. Cette stratégie a fait son chemin et facilite grandement l'apprentissage et la mise en pratique des tâches liées aux opérations des travailleurs de métier. L'industrie étant en manque de compagnons, de nouvelles stratégies devront être envisagées pour assurer le transfert des savoirs en entreprise. Les partenaires désirent instaurer des projets misant sur le mentorat pour assurer un suivi aux travailleurs et pour les aider à cheminer dans le développement de leurs compétences. Il est impératif qu'un processus d'encadrement du transfert des compétences soit mis en place pour guider les compagnons, mentors et « coach » sur les façons de faire les plus porteuses et sur l'opérationnalité du transfert au quotidien. D'autant plus que la main-d'œuvre qualifiée se raréfie et que ce n'est qu'à travers elle, que la rétention du savoir en entreprise peut se concrétiser.

## **Recrutement et sélection du personnel**

Le recrutement et la sélection du personnel sont des enjeux majeurs que les entreprises devront affronter au cours des trois prochaines années. En effet, dans un monde du travail où l'ensemble des secteurs industriels est en compétition pour attirer la relève, l'industrie des services automobiles doit se démarquer en faisant ressortir ses avantages corporatifs et améliorer ses conditions de travail pour séduire les chercheurs d'emploi. Ce n'est pas toujours évident pour les PME de l'industrie de concurrencer des secteurs tels que ceux de la construction ou de l'aérospatial pour offrir des conditions toutes aussi compétitives. Les entreprises connaissent des difficultés à pourvoir les postes disponibles à 56 %. Les problèmes de recrutement sont plus manifestes pour les métiers de techniciens de véhicules récréatifs, de carrossiers, de mécaniciens, de conseillers en vente, de commis aux pièces et de préposés au service.

Le dernier diagnostic démontre que 75 % des entreprises sont préoccupées par la relève, 32 % mentionnent qu'elles ne seront pas en mesure d'y faire face au cours des cinq prochaines années. Les craintes que ces entreprises ont nommées sont d'avoir une diminution importante de leurs activités, la vente de l'entreprise faute de main-d'œuvre et 11 % d'entre elles disent qu'elles devront fermer leurs portes. Malgré la préoccupation de la relève, 65 % des entreprises n'ont pas développé de stratégie pour assurer cette relève. Le besoin de main-d'œuvre d'expérience représente également un défi de taille. Les employeurs affirment que le recrutement de main-d'œuvre qualifiée est de plus en plus difficile et qu'ils devront envisager de nouvelles stratégies pour l'attirer. Certains employeurs évoquent par exemple, le recrutement à l'étranger, le partage de ressources et l'emploi de travailleurs autonomes.

### **Fidéliser la main-d'œuvre**

Les employeurs de l'industrie recherchent des formules efficaces pour accueillir, intégrer et fidéliser la main-d'œuvre dans leur entreprise. Depuis plusieurs années, les entreprises connaissent un bon roulement de la main-d'œuvre. Autant les employeurs souhaitent avoir des travailleurs motivés, travaillants et fidèles, autant les travailleurs veulent avoir des employeurs fiables, qui offrent de bonnes conditions et qui les impliquent dans l'organisation du travail. Avec le déclin démographique qui attend le Québec au cours des prochaines années, les employeurs doivent prendre conscience que la main-d'œuvre est précieuse et qu'elle sera difficile à remplacer.

### **3- Une brève analyse des tendances au sein du secteur**

Au cours des dernières années, les automobiles se sont beaucoup complexifiées et cette tendance est appelée à se poursuivre. En effet, les matériaux composites, les véhicules hybrides et électriques, les systèmes de navigation et les peintures à base d'eau sont parmi les exemples de nouvelles technologies de plus en plus présentes. Les travailleurs de l'industrie doivent donc posséder de plus en plus de compétences poussées afin de suivre les récentes évolutions technologiques. Conséquemment, des formations continues doivent être offertes aux employés afin de les mettre à niveau. Ainsi, on observe une tendance vers une plus grande spécialisation des postes et une plus grande division des tâches. Alors qu'auparavant le même employé pouvait porter plusieurs chapeaux, on assiste de plus en plus à une répartition du travail où chaque travailleur a des tâches spécialisées qui lui sont propres. De plus, les avancées technologiques dans l'industrie font en sorte que certains métiers sont en émergence, par exemple le métier de technicien en informatique.

Les entreprises de l'après-marché doivent s'assurer d'être elles-mêmes équipées pour pouvoir desservir les véhicules avec de tels technologies et matériaux. Comme on peut s'attendre à une pénétration de plus en plus importante des véhicules hybrides et électriques au sein du marché et à une utilisation toujours croissante de l'électronique dans les automobiles, l'adaptation aux nouvelles technologies représente un des défis importants des entreprises du secteur.

Un autre élément en lien avec les avancées technologiques est la question de la durée de vie moyenne des véhicules. Effectivement, celle-ci est passée de 153 000 kilomètres en 1970 à plus de 300 000 kilomètres en 2010, grâce à la qualité croissante des automobiles. Le même véhicule peut donc se retrouver plus longtemps sur les routes du Québec, mais certaines pièces dont la durée de vie est moins grande peuvent devoir être remplacées, alors qu'avant leur fin de vie utile aurait coïncidé avec celle du véhicule. Cela constitue donc une opportunité pour les ateliers de mécanique, les ateliers de carrosserie et les recycleurs.

## **Le processus d'achat**

Le magasinage par Internet occupe une place de plus en plus importante au sein de l'industrie des services automobiles. Le client est donc mieux renseigné lorsque vient le temps d'acheter un nouveau véhicule ou encore de nouvelles pièces. La façon de l'aborder et de répondre à ses besoins est donc bien différente de ce qu'elle était il y a une vingtaine d'années. De fait, les clients sont de plus en plus exigeants en matière de qualité du service à la clientèle. Ce n'est pas seulement le magasinage par Internet qui est en croissance, mais également la vente sur Internet. Devant cet état de fait, certaines entreprises seront probablement contraintes d'embaucher des employés dont la principale tâche sera de gérer les ventes sur leur site Web.

## **L'environnement et les normes qui y sont reliées**

Au Québec, le secteur des transports est le plus grand émetteur de gaz à effet de serre (GES) avec 40 % de l'ensemble des émissions, dont la moitié provient des véhicules légers (automobiles, fourgonnettes et camions légers). Les véhicules en fin de vie utile peuvent être à la source de problèmes environnementaux s'ils ne sont pas revalorisés. Les véhicules automobiles sont donc au cœur de nombreux enjeux environnementaux et cela a conséquemment un impact sur l'industrie des services automobiles. Les lois actuelles et à venir demandent aux entreprises de s'adapter à de nouvelles exigences ce qui suppose un réaménagement de l'organisation du travail.

## **4- Les défis et les enjeux liés aux priorités du comité**

Le dernier exercice de planification stratégique triennale réalisé en juin 2013 a permis de soulever trois enjeux sur lesquels le CSMO-Auto devra s'attarder au cours des trois prochaines années. Ces enjeux sont issus du diagnostic sectoriel où plus de 416 entreprises de l'industrie représentant l'ensemble des sous-secteurs ont répondu, ainsi que d'un forum d'orientation stratégique où une centaine de participants se sont prononcés sur les enjeux à prioriser. Les enjeux qui ont été retenus sont les suivants.

- Soutenir le développement des compétences de la main-d'œuvre de l'industrie.
- Augmenter l'attractivité de l'industrie automobile auprès de la main-d'œuvre.
- Contribuer à accroître la rétention des employés au sein de l'industrie automobile.

Les travaux du CSO-Auto seront principalement axés sur ces trois orientations. Parmi les activités réalisées dans le cadre de la planification stratégique triennale, le CSMO-Auto a tenu un lac à l'épaule avec les membres du conseil d'administration afin de discuter des enjeux propres à l'organisation pour être à même de réaliser sa mission et de répondre aux besoins de l'industrie. Les éléments qui furent discutés sont ceux de la priorisation des services du comité et à sa capacité de répondre adéquatement aux besoins en respectant les limites de ses capacités d'interventions notamment sur la question la diffusion des programmes et de la promotion des métiers. Ce qui en a découlé concerne les points suivants.

### **Mobiliser les partenaires autour d'objectifs communs**

Pour répondre aux besoins de l'industrie, le CSMO doit d'abord mobiliser ses partenaires autour d'objectifs communs. Il faut maintenir la synergie créée lors des orientations triennales pour impliquer davantage les partenaires dans l'élaboration, le développement et dans le déploiement des projets. Les associations collaborent déjà de très près avec le CSMO, mais restent maintenant les entreprises et les travailleurs qu'il faut ajouter à cette mobilisation dans l'implantation des projets et dans l'utilisation des outils développer pour eux.

### **Créer des partenariats**

Travailler ensemble plutôt qu'en silo sur le plan du développement des compétences de la main-d'œuvre. Bien qu'en concurrence, les associations de l'industrie collaborent au développement et à la réalisation de projet telles que les normes professionnelles, des programmes de formation, l'attraction de la main-d'œuvre, etc. Il est important de préciser que les besoins de main-d'œuvre et de formation fournissent au CSMO de solides arguments pour aller chercher l'adhésion des partenaires. Le défi est de faire participer les entreprises et les travailleurs aux groupes de travail. L'augmentation de la cadence de travail et la rareté des ressources qualifiées complexifient le travail et permettent moins de latitude à l'employeur pour libérer leurs effectifs. Le développement des projets est donc conditionnel au moment de l'année le moins occupé dans chaque secteur. Le CSMO doit instaurer de nouvelles stratégies pour assurer la présence des partenaires au sein des groupes de travail.

### **Comité de travail sur la formation continue**

L'enjeu de la formation étant crucial dans l'industrie des services automobiles, le CSMO et les comités paritaires de l'automobile travaillent en étroite collaboration sur le développement et la diffusion de la formation continue dans l'industrie. Le défi étant d'offrir des programmes de formation uniformes partout au Québec. Cette alliance doit relever le défi de la mise en commun des ressources et d'apporter concrètement sur le terrain des programmes de formation adaptés aux besoins des entreprises et des travailleurs pour l'ensemble des sous-secteurs.

### **Table de travail industrie-école**

La formation initiale est essentielle aux entreprises de l'industrie des services automobiles. Dans le même ordre d'idée, le milieu de l'éducation a besoin des entreprises pour mettre à jour les programmes de formation et pour faciliter l'accès à des stages pour leurs étudiants. Le MELS doit fréquemment recourir à l'industrie pour réviser, adapter et développer les contenus de formation. Une collaboration plus étroite entre les CFP et les entreprises doit être établie pour promouvoir et attirer de la relève, pour assurer l'apprentissage en milieu de travail et pour aider au perfectionnement des enseignants. Devant l'étendue des besoins et par souci d'efficacité, le CSMO collabore étroitement avec le MELS à une veille des programmes de formation. Le défi est dans la capacité de répondre concrètement et rapidement aux besoins de l'industrie. Le CSMO devra structurer davantage ce partenariat et identifier des mécanismes de fonctionnement pouvant améliorer le travail de tous les intervenants.

Le CSMO-Auto concentrera davantage ses efforts sur les orientations 3 et 4 dans l'exercice 2014-2015. Les projets porteront sur le développement de compétences, le soutien aux entreprises en matière de ressources humaines ainsi que sur l'aménagement de nouvelles Tables de concertation dans le secteur du pneu, en alternance travail étude et sur la diffusion des programmes de formation auprès des entreprises de l'industrie des services automobiles.

---

**Note spécifique à l'orientation 5 :** Il est important de préciser que dans les **activités prévues à l'orientation 5**, il est difficile de spécifier les régions visées. La raison est que ce sont des projets en développement qui visent l'ensemble des régions dans la phase de développement. Des régions seront ciblées à la phase II qui débutera davantage en fin d'année et qui chevauchera l'année 2015 - 2016

**Orientation 1 :**

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

<b>Composition du secteur</b>	<b>Instance ou forum du CSMO</b>	<b>Appréciation en début d'année (à maintenir ou à améliorer)</b>	<b>Résultats visés (instance ou forum à mettre en place)</b>	<b>Budget (optionnel)</b>
<b>Code SCIAN 44122</b> Association des concessionnaires de véhicules de loisirs du Québec (ACVLQ)	Conseil d'administration Comité d'orientation de la Norme véhicules de loisirs Comité communication et promotion Comité de travail	Adéquat	À maintenir	
<b>Code SCIAN 44121</b> / Association des commerçants de véhicules récréatifs du Québec (ACVRQ)	Conseil d'administration Comité d'orientation de la Norme Comité communication et promotion Comité de travail	Adéquat	À maintenir	
<b>Code SCIAN 44131</b> / Association des industries de l'automobile du Canada Division Québec (AIA)	Conseil d'administration Comité exécutif Comité de suivi Traduction des projets de formation pour les carrossiers en emploi Diffusion de la formation conseillers techniques	Adéquat	À maintenir	
<b>Code SCIAN 44112</b> / Association des marchands de véhicules d'occasion du Québec (AMVOQ)	Conseil d'administration Comité de promotion de la norme de conseiller en vente	Adéquat	À maintenir	
<b>Code SCIAN 41531</b> / Association des recycleurs de pièces d'autos et de camions du Québec (ARPAC)	Conseil d'administration Table sous-sectorielle en recyclage Comité de communication et de promotion Comité de formation Comité d'orientation	Adéquat	À maintenir	

<b>Composition du secteur</b>	<b>Instance ou forum du CSMO</b>	<b>Appréciation en début d'année (à maintenir ou à améliorer)</b>	<b>Résultats visés (instance ou forum à mettre en place)</b>	<b>Budget (optionnel)</b>
<b>Code SCIAN 81119</b> / Association des services de l'automobile du Québec (ASA)	Conseil d'administration	À améliorer	À maintenir	
<b>Code SCIAN 44132</b> / Association des spécialistes du pneu et mécanique du Québec (ASPMQ)	Conseil d'administration Comité de suivi formation conseiller technique	À améliorer	À maintenir Table sous-sectorielle du pneu Comité de formation	
<b>Code SCIAN 44111</b> /Corporation des concessionnaires d'automobiles du Québec (CCAQ)	Conseil d'administration Comité exécutif Comité d'orientation de la norme de conseiller en vente Comité de suivi formation e-learning Conseil@uto Comité de suivi formation conseiller technique Comité d'expert formation conseil@uto Comité de communication et de promotion Table sous sectorielle de véhicules lourds	Adéquat	À maintenir	
<b>Code SCIAN 81112</b> /Corporation des carrossiers professionnels du Québec (CCPQ)	Conseil d'administration Comité exécutif Comité de suivi formation conseiller technique Comité de communication et de promotion	Adéquat	À maintenir	
Code SCIAN / CAA-Québec	Conseil d'administration	Adéquat	À maintenir	
Fédération démocratique de la métallurgie, des mines et des produits chimiques (CSD)	Conseil d'administration Comité exécutif	Adéquat	À maintenir	



<b>Composition du secteur</b>	<b>Instance ou forum du CSMO</b>	<b>Appréciation en début d'année (à maintenir ou à améliorer)</b>	<b>Résultats visés (instance ou forum à mettre en place)</b>	<b>Budget (optionnel)</b>
Fédération de l'industrie de la Métallurgie (FIM - CSN)	Conseil d'administration Comité exécutif Comité de sélection	Adéquat	À maintenir	
Les travailleurs canadiens de l'automobile (TCA/FTQ) changé pour (Unifor /Section Locale 4511)	Conseil d'administration Comité exécutif Comité de sélection	Adéquat	À maintenir	
Conseil provincial des comités paritaires de l'automobile (CPCPA)	Conseil d'administration Comité exécutif Comité de suivi formation conseiller technique Comité de formation continue CPCPA/CSMO Table sous sectorielle de véhicules lourds Table sous sectorielle de recycleur	Adéquat	À maintenir	
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)	Conseil d'administration Comité d'orientation norme technicien véhicules de loisirs Table sous sectorielle de véhicules lourds Table sous sectorielle de recyclage	Adéquat	À maintenir	
Ministère du Travail	Conseil d'administration Comité de travail	Adéquat	À maintenir	
Représentation, conférences et interventions		Adéquat	À maintenir	

**Orientation 2 :**

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

Instances actives de concertation et de partenariat	Mandat et objectifs	Fréquence	Résultats visés (à maintenir ou à améliorer)	Budget (optionnel)
Comité de formation CPCPA et CSMO	<b>Mandat :</b> Identifier les besoins de formation à développer et à diffuser <b>Objectifs :</b> Rendre disponibles les formations développées par le CPCPA et le CSMO partout au Québec Uniformiser les programmes de formation à l'ensemble du Québec	2 fois/an	À maintenir	
Comité de suivi de la formation continue	<b>Mandat :</b> Valider les formations développées <b>Objectif :</b> Diffuser les programmes de formation	2 fois/an	À maintenir	
Tenir la table dans le secteur du véhicule lourd routier	<b>Mandat :</b> Favoriser les échanges entre les entreprises et les CFP <b>Objectifs:</b> Mise en œuvre d'un plan d'action Définir les paramètres de fonctionnement de la table	2 fois/an	À maintenir	Fonctionnement CPCPA Camo-route
Sous-comités : Formation continue	<b>Mandat :</b> Cibler les besoins de formation dans les entreprises <b>Objectif :</b> Répondre aux besoins de formation dans les entreprises	2 fois/an	À maintenir	
Formation initiale	<b>Mandat :</b> Créer des liens entre les CFP et les constructeurs Influencer le MELS dans l'implantation du programme <b>Objectifs :</b> Créer un partenariat École – industrie Assurer l'accessibilité du nouveau programme dans les CFP	2 fois/an	À maintenir	
Mettre en place une table sectorielle sur l'alternance travail – étude (ATE)	<b>Mandat :</b> Faire un état de la situation avec les entreprises et les CFP <b>Objectif :</b> Identifier les pistes d'amélioration et faire un plan d'action	À définir	À développer	
Mettre en place une table sous-sectorielle dans le secteur du pneu	<b>Mandat :</b> regrouper les intervenants du secteur du pneu pour échanger sur les problématiques liées à la main-d'œuvre <b>Objectifs :</b> Définir un plan d'action	À définir	À développer	

Instances actives de concertation et de partenariat	Mandat et objectifs	Fréquence	Résultats visés (à maintenir ou à améliorer)	Budget (optionnel)
	Définir un plan de formation Traiter de la question des travailleurs saisonniers			
Sommet sur l'avenir de la formation dans l'industrie des services automobiles	<b>Mandat :</b> Proposer une stratégie et des moyens de mobiliser les entreprises à implanter une culture de formation dans l'industrie des services automobiles <b>Objectifs :</b> Tenir un sommet sur la formation continue Identifier des pistes de solution pour implanter une culture de formation Organiser des rencontres avec des associations, syndicats, CPA et CFP pour préparer l'événement	1 fois/an	À développer	
Rapprochement CFP et entreprises	<b>Mandat :</b> Collaborer au rapprochement CFP et entreprises <b>Objectifs:</b> Élaborer une formule de porte ouverte à proposer aux CFP Participer à divers événements des partenaires en collaboration avec les CFP Organiser des rencontres CFP entreprises dans les écoles Promouvoir les diplômes d'études professionnelles auprès des employeurs des travailleurs de l'entreprise	À définir	À développer	
Former un comité d'orientation sur la formation dans l'industrie des services automobiles (COFISA)	<b>Mandat :</b> Contribuer avec les partenaires de l'industrie à réfléchir sur le développement et la diffusion de la formation pour répondre aux besoins ciblés. <b>Objectifs:</b> Élaborer des stratégies de partenariats Identifier et prioriser les besoins de formation Collaborer à instaurer une culture de formation dans l'industrie	À définir	À développer	
Poursuivre l'implication à la Table de concertation environnementale sur les véhicules routiers	<b>Mandat :</b> Contribuer aux activités et aux projets de la Table <b>Objectif :</b> Intervenir dans un groupe qui tient compte de problématiques spécifiques	5 fois/an	À maintenir	

Instances actives de concertation et de partenariat	Mandat et objectifs	Fréquence	Résultats visés (à maintenir ou à améliorer)	Budget (optionnel)
Partenariat sur la formation initiale entre le MELS et le CSMO	<b>Mandat</b> : collaborer avec le MELS à l'analyse et à la mise à jour des programmes liés à la formation initiale <b>Objectif</b> : Répondre aux besoins spécifiques de l'industrie en matière de formation initiale, d'ATE et de stage	2 fois/an	À maintenir	
CETEMMM (Comité éducation travail en équipement motorisé du Montréal métropolitain)	<b>Mandat</b> : Partenariat école – industrie sur les enjeux de la formation initiale <b>Objectif</b> : Prioriser les moyens d'action	1 /mois	À maintenir	
Table Recyclage de pièces d'autos et de camions	<b>Mandat</b> : Créer un partenariat entre le MELS et le CSMO <b>Objectif</b> : Analyser en collaboration avec le MELS l'offre de formation initiale	2 fois/an	À maintenir	Fonctionnement ARPAC
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)	<b>Mandat</b> : Participer aux rencontres annuelles <b>Objectif</b> : Créer des liens avec la CPMT	2 fois/an	À maintenir	
CFP et entreprises	<b>Mandat</b> : Mettre sur pied des tables de discussion et d'échanges entre employeurs pour élaborer des stratégies régionales de rétention (ex. : prêt de ressources) <b>Objectif</b> : Par des tournées régionales, faire connaître le guide et créer des tables d'échange entre employeurs et employés sur la main-d'œuvre Document les besoins et les enjeux de main-d'œuvre par des interventions auprès des régions Inviter les CFP à échanger avec les employeurs sur les réalités respectives pour une meilleure gestion des attentes des jeunes arrivants dans l'industrie	À définir	À développer	

### Orientation 3 :

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

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

Tableau 3.1.1 Description des activités par métier dont la stratégie de développement des compétences est le PAMT

MÉTIER	Régions	Nbre d'entreprises visées par la promotion	Nbre de personnes prévues (via une entente avec Emploi-Québec)	Nbre de personnes prévues à être évaluées par le CSMO (RCMO)
			Développement des compétences (PAMT)	
<p><b>1 : Métier : <i>Technicien de véhicules récréatifs</i></b></p> <p><b>Description des activités de promotion :</b> par l'Association (ACVRQ) et notre site WEB</p> <p><b>Activités prévues et nature des collaborations souhaitées des régions :</b> Les CLE régionaux font la promotion principalement du PAMT, aussi de la RCMO.</p> <p><b>Autres activités :</b> le CSMO offre le service d'accompagnement de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO).</p> <p>Cette action sera maintenue tant que le CSMO sera en mesure d'assumer financièrement les coûts relatifs au service.</p> <p><b>Le financement pour ces activités est-il déjà obtenu, ou fera-t-il l'objet d'une demande ?</b> Nouvelle demande de subvention pour la RCMO (évaluateurs externes) sera présentée à la CPMT. Le nombre de personnes prévues à être évaluées par le CSMO (RCMO) comprend les évaluations internes et externes</p>	01 – Bas St-Laurent :	0	1	2
	02 – Saguenay-Lac-Saint-Jean :	0	1	2
	03 – Capitale Nationale :	0	1	1
	04 – Mauricie :	0	1	2
	05 – Estrie :	0	1	2
	06 – Montréal :	0	0	0
	07 – Outaouais :	0	1	2
	08 – Abitibi-Témiscamingue :	0	1	2
	09 – Côte-Nord :	0	0	0
	10 – Nord-du-Québec :	0	0	0
	11 – Gaspésie IDM :	0	0	1
	12 – Chaudière-Appalaches :	0	2	2
	13 – Laval :	0	2	2
	14 – Lanaudière :	0	2	3
	15 – Laurentides :	0	2	3
	16 – Montérégie :	0	3	3
	17 – Centre-du-Québec :	0	2	3
<b>Total :</b>		<b>0</b>	<b>20</b>	<b>30</b>

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

(si plusieurs métiers, sélectionner tout le tableau puis copier-coller, puis ajuster la numérotation du métier)

### Orientation 3 :

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

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

Tableau 3.1.1 Description des activités par métier dont la stratégie de développement des compétences est le PAMT

MÉTIER	Régions	Nbre d'entreprises visées par la promotion	Nbre de personnes prévues (via une entente avec Emploi-Québec)	Nbre de personnes prévues à être évaluées par le CSMO (RCMO)
			Développement des compétences (PAMT)	
<p><b>1 : Métier : <i>Technicien de véhicules de loisirs</i></b></p> <p><b>Description des activités de promotion :</b> Tournée d'entreprises</p> <p><b>Description des activités d'implantation :</b> Les techniciens seront dirigés vers le PAMT et la RCMO. Les honoraires des évaluateurs externes, les coûts reliés aux déplacements et aux repas seront défrayés par la subvention à être demandée.</p> <p><b>Activités prévues et nature des collaborations souhaitées des régions :</b> Les CLE régionaux font la promotion du PAMT et l'Association (ACVLQ) et le CSMO-Auto font la promotion de la RCMO.</p> <p><b>Autres activités :</b> le CSMO offre le service d'accompagnement de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO).</p> <p>Cette action sera maintenue tant que le CSMO sera en mesure d'assumer financièrement les coûts relatifs au service.</p> <p><b>Le financement pour ces activités est-il déjà obtenu, ou fera-t-il l'objet d'une demande ?</b> une subvention sera demandée au début 2014 pour la RCMO (évaluateurs externes) à la CPMT (le lancement auprès du réseau d'Emploi-Québec est prévu en janvier 2014).</p> <p>Le nombre de personnes prévues à être évaluées par le CSMO` (RCMO) comprend les évaluations internes et externes</p>	01 – Bas St-Laurent :	5	5	2
	02 – Saguenay-Lac-Saint-Jean :	5	3	2
	03 – Capitale Nationale :	5	5	3
	04 – Mauricie :	5	2	1
	05 – Estrie :	5	2	1
	06 – Montréal :	5	1	1
	07 – Outaouais :	5	2	1
	08 – Abitibi-Témiscamingue :	5	3	2
	09 – Côte-Nord :	0	1	1
	10 – Nord-du-Québec :	0	1	0
	11 – Gaspésie IDM :	0	2	1
	12 – Chaudière-Appalaches :	10	7	4
	13 – Laval :	5	1	0
	14 – Lanaudière :	5	6	4
	15 – Laurentides :	5	4	3
	16 – Montérégie :	10	10	11
	17 – Centre-du-Québec :	5	3	4
	<b>Total :</b>	<b>80</b>	<b>58</b>	<b>40</b>

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

(si plusieurs métiers, sélectionner tout le tableau puis copier-coller, puis ajuster la numérotation du métier)

Tableau 3.1.2 Description des activités par métier dont la stratégie de développement des compétences est hors PAMT

MÉTIER	Régions	Nbre d'entreprises visées par la promotion	Nombre de personnes visées	
			Développement des compétences (Hors PAMT)	RCMO
<p><b>1 : Métier <i>Conseiller en vente</i></b></p> <p><b>Description des activités de promotion :</b> Par le partenariat Industrielle-Alliance et le Groupe PPP (environ 40 agents de promotion) en plus des deux associations (CCAQ et AMVOQ) Congrès de l'AMVOQ et de la CCAQ, articles dans les revues spécialisées des 2 associations; participation au congrès de chacune des associations.</p> <p><b>Activités prévues et nature des collaborations souhaitées des régions :</b> Promotion du PAMT par les CLE, de même que les Associations couvrent toutes les régions du Québec</p> <p><b>Autres activités :</b> le CSMO offre le service d'accompagnement de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO).</p> <p>Cette action sera maintenue tant que le CSMO sera en mesure d'assumer financièrement les coûts relatifs au service.</p> <p><b>Nombre de personnes visées (hors PAMT) :</b> nous avons complété cette colonne, car toute personne inscrite au PAMT utilise la formation conseil@uto.</p> <p><b>Le financement pour ces activités est-il déjà obtenu, ou fera-t-il l'objet d'une demande ?</b> Pour la RCMO, le financement fera l'objet d'une autre demande (prolongation)</p>	01 – Bas St-Laurent :	0	1	17
	02 – Saguenay-Lac-Saint-Jean :	0	1	24
	03 – Capitale Nationale :	0	2	42
	04 – Mauricie :	0	1	26
	05 – Estrie :	0	1	24
	06 – Montréal :	0	2	55
	07 – Outaouais :	0	1	17
	08 – Abitibi-Témiscamingue :	0	1	14
	09 – Côte-Nord :	0	0	8
	10 – Nord-du-Québec :	0	0	1
	11 – Gaspésie IDM :	0	0	8
	12 – Chaudière-Appalaches :	0	2	53
	13 – Laval :	0	1	25
	14 – Lanaudière :	0	1	39
	15 – Laurentides :	0	2	47
	16 – Montérégie :	0	4	119
	17 – Centre-du-Québec :	0	1	29
	<b>Total :</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>550</b>

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

(si plusieurs métiers, sélectionner tout le tableau puis copier-coller, puis ajuster la numérotation du métier)

Tableau 3.1.3 : Développement d'une norme professionnelle

<b>Métier ou fonction de travail</b>	<b>Travaux prévus</b> Spécifier la nature des travaux, (analyse de pertinence, analyse de métier ou élaboration de la norme, processus et outils de RCMO) ainsi que les échéanciers prévus pour chaque étape	<b>Financement prévu</b> (Montant et source)
1. Démonteur	Développement de la norme	
2.	Élaborer les processus et les outils du PAMT et de la RCMO	
3.	Lancement de la norme auprès du réseau d'E-Q et de de l'industrie	
4.	Développement et diffusion des outils de promotion	
5.		
6.		
7.		
8.		



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

Description du type d'activités et nom du programme	Indicateurs <sup>1</sup>	Résultats visés	N° de régions concernées <sup>2</sup>	Nature de la collaboration souhaitée	Budget
Diffusion des formations pour les carrossiers en emploi (entente tripartite)  Possibilité d'une phase 2 – projet en discussion	Finaliser la traduction des 13 formations de l'anglais au français des formations existantes aux États-Unis –	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diffuser la formation auprès des carrossiers et des enseignants des CFP qui offrent le programme du DEP en carrosserie</li> <li>former 100 carrossiers par cours (13 cours x 100 participants= 1300)</li> </ul>	Toutes les régions du Québec (Montréal, Québec Montérégie Sherbrooke, Trois-Rivières, Laurentides Lanaudière Chaudière-Appalaches Saguenay-Lac St-Jean)	AIA – CCAQ – CCPQ – MCQ -CPCPA	
Diffusion de la formation de Conseil@uto pour les conseillers en ventes	Outil de formation en ligne développé pour les conseillers en vente	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formation accessible à tous les conseillers en vente d'automobiles du Québec</li> <li>Peut aussi être utilisé dans le cas de la norme de conseiller en vente</li> <li>Former 50 conseillers</li> </ul>	Toutes les régions du Québec (Montréal, Québec Montérégie Sherbrooke, Trois-Rivières, Laurentides Lanaudière Chaudière-Appalaches Saguenay-Lac St-Jean)	AMVOQ et CCAQ ÉMICA	
Élaborer la formation Conseil@uto aux secteurs des véhicules de loisirs et récréatifs	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adapter la formation aux réalités des deux secteurs</li> <li>Identifier les parties du contenu transférable</li> <li>Créer de nouveaux contenus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diffusion de la formation auprès des secteurs visés</li> <li>Former 50 conseillers</li> </ul>	Montréal, Québec, Laurentides-Lanaudières, Montérégie	ACVLQ, ACVRQ, CPMT	
Diffuser la formation sur le contrôle des émissions (dans le cadre du projet TAM)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Élaborer un test de compétences pour mécaniciens</li> <li>Faire passer l'examen aux mécaniciens et aux entreprises</li> <li>Offrir la formation à</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de formations dispensées</li> <li>Nombre de participants aux formations</li> <li>Nombre de mécaniciens ayant passé le test</li> </ul>	Toutes les régions	AIA ARPAC ASPMQ CAA-Québec CCAQ CCPQ CPCPA CFP	

<sup>1</sup> Par ex. : Nb de programmes, outils élaborés, entreprises visées, travailleurs, gestionnaires, sessions, etc.

<sup>2</sup> Indiquer le numéro de la ou les régions concernées. Si plusieurs régions sont visées, indiquer celles qui seront prioritaires cette année.

Description du type d'activités et nom du programme	Indicateurs <sup>1</sup>	Résultats visés	N° de régions concernées <sup>2</sup>	Nature de la collaboration souhaitée	Budget
	trois niveaux selon les résultats obtenus <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dispense la formation</li> <li>• Offrir la formation aux conseillers techniques</li> <li>• Identifier des formations dans toutes les régions</li> <li>• Former les formateurs</li> <li>• Diffuser la formation</li> </ul>			Membres du comité de la table de concertation sur les véhicules routiers Membres des tables sous-sectorielles Membres du PEVA	
Diffusion de la formation continue de conseiller technique	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation en autoapprentissage (tutorat) ou en classe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Signature d'ententes de diffusion de la formation avec les CFP et partenaires</li> <li>• Offrir la formation aux partenaires</li> <li>• Former 144 conseillers techniques</li> </ul>	Toutes les régions du Québec, particulièrement Outaouais, Abitibi, Capitale Nationale	Tous les partenaires et les CFP qui offrent le programme	15 000 \$
Diffusion de 6 activités de formation continue pour mécaniciens avec les CPA Ajout de 2 formations supplémentaires	Organiser des formations dans les régions assujetties et non assujetties	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier des formateurs dans les régions non assujetties</li> <li>• Former des formateurs</li> <li>• Promouvoir la formation auprès des clientèles visées</li> </ul>	Abitibi, Outaouais, Bas St-Laurent, Côte-Nord	AIA, CCAQ, ASA, ASPMQ, CPCPA, CFP, CAA-Québec, CCPQ	
Projet commun de diffusion de différentes formations aux entreprises et travailleurs sur les territoires assujettis et non assujettis. Formations dispensées par les CPA et le CSMO.		Développement des compétences de la main-d'œuvre  Augmenter le nombre de travailleurs qualifiés  Favoriser la rétention de la main-d'œuvre en emploi  Améliorer et bonifier l'offre de service des entreprises	Québec, Saguenay – Lac-St-Jean, Sherbrooke, Montréal, Laurentides – Lanaudière, et autres régions du Québec	Tous les partenaires et les CFP	

**Orientation 4 :**

Contribuer au renforcement et à l'amélioration des pratiques en **gestion des ressources humaines** dans les entreprises<sup>1</sup>.

Description du type d'activités	Indicateurs <sup>2</sup>	Résultats visés	N° de régions concernées <sup>3</sup>	Nature de la collaboration souhaitée	Budget
Présenter le nouveau guide de gestion des ressources humaines développé par le CSMO auto aux employeurs assujettis sur le territoire du Saguenay – Lac-Saint-Jean.  Atelier de formation et de sensibilisation sur le sujet de l'accueil et de la rétention de la main-d'œuvre	502 entreprises visées	Accueillir au moins 50 représentants d'employeurs lors d'un atelier de formation	Saguenay – Lac-Saint-Jean, Québec, Laurentides-Lanaudière	Soutien financier  Collaboration dans l'élaboration de l'atelier	
Diffuser le nouveau Guide gestion RH du CSMO-Auto	Offrir gratuitement le guide sur le site Internet du CSMO-Auto  Faire connaître l'outil auprès des employeurs Distribuer le guide papier à la demande (des coûts d'impression et d'expédition s'appliqueront)	Nombre de guides distribués  Nombre d'interventions réalisées	Montréal (06), Québec (03), Sherbrooke (05), Trois-Rivières (04), Laurentides (14 -15) Lanaudière, Chaudière-Appalaches (12) Saguenay-Lac St Jean (02)	CPCPA et entreprises	
Recenser les meilleures pratiques d'attraction au sein de l'industrie automobile et en faire la promotion auprès des employeurs	Comparer les pratiques d'attraction avec d'autres secteurs	Guide des meilleures pratiques d'attraction de la main-d'œuvre Nombre de guides distribués	À définir	À développer	

<sup>1</sup> Correspond au mandat 2 du guide opérationnel

<sup>2</sup> Par ex. : Nb de guides, d'outils, d'entreprises visées, de gestionnaires, de sessions, etc.

<sup>3</sup> Indiquer le numéro de la ou les régions concernées. Si plusieurs régions sont visées, indiquer celles qui seront prioritaires cette année.

Description du type d'activités	Indicateurs <sup>2</sup>	Résultats visés	N° de régions concernées <sup>3</sup>	Nature de la collaboration souhaitée	Budget
	Recenser les meilleures pratiques Élaborer un guide des meilleures pratiques et en informer les employeurs				
Réaliser une étude sur les bonnes pratiques de fidélisation de la main-d'œuvre	Choisir un consultant Identifier les bonnes pratiques de fidélisation Diffuser les résultats de l'étude Participer à des activités de l'industrie pour présenter les résultats	Nombre d'études distribuées Nombre d'interventions effectuées	Tout le Québec	Les associations	

**Orientation 5 :**

Contribuer à l'enrichissement de la **connaissance du marché du travail** par la collecte et la diffusion de l'information stratégique sur les secteurs afin de mieux anticiper les demandes des secteurs et de prévoir leur évolution<sup>1</sup>.

Description du type d'activités	Indicateurs <sup>2</sup>	Résultats visés	N° de régions concernées <sup>3</sup>	Nature de la collaboration souhaitée	Budget
Diffusion du diagnostic sectoriel	Présenter les résultats du diagnostic aux secteurs Participer à des activités dans l'industrie Donner des conférences sur les enjeux liés à la main-d'œuvre dans l'industrie	Nombre d'interventions :	L'ensemble des secteurs de l'industrie Les comités paritaires et le CPCPA	Les associations de l'industrie, les CPA, les CFP, les CLE	
Réviser les stratégies de promotions, les outils et les interventions du CSMO en promotion des métiers			L'ensemble des secteurs Les CFP		
Plan de communication	Proposer de la visibilité aux partenaires dans les outils de promotion et de communication pour que le CSMO finance les activités de promotion et satisfaire les attentes de l'industrie.	Avoir un nouveau plan de communication qui comprend des stratégies permettant d'améliorer l'image de l'industrie et de promouvoir les métiers	<b>VOIR NOTE PAGE 6</b>	Les Associations et CFP	

<sup>1</sup> Correspond aux mandats 3, 4 et 5 du guide opérationnel

<sup>2</sup> Par ex. : Nb d'études, de répertoires, de diagnostics, d'analyses de profession, d'outils, de projets, etc.

<sup>3</sup> Indiquer le numéro de la ou les régions concernées. Si plusieurs régions sont visées, indiquer celles qui seront prioritaires cette année.

Description du type d'activités	Indicateurs <sup>2</sup>	Résultats visés	N° de régions concernées <sup>3</sup>	Nature de la collaboration souhaitée	Budget
Poursuivre activement les activités de promotion des métiers et de l'industrie des services automobiles	Développer des outils de choix de carrière pour les clientèles ciblées Participer aux événements pour informer les jeunes, les conseillers en info et en orientation Participer à des journées carrières, écoles, salons et formes de formation et emploi	Nombre d'outils développés Nombre d'activités réalisées Norme de chercheurs d'emploi rencontrés	Toutes les régions <b>VOIR NOTE PAGE 6</b>	Associations de l'industrie et les CFP	
Recenser les moyens de communication des différents partenaires de l'industrie et les intégrer aux communications actuelles du CSMO-Auto afin d'accroître la portée des communications	Connaître les différents moyens, outils et personnes clés pour faire circuler l'information auprès des entreprises	Avoir un inventaire des moyens de communication des différents partenaires de l'industrie et les intégrer aux communications actuelles du CSMO-Auto afin d'accroître la portée des communications	L'ensemble des secteurs et des régions <b>VOIR NOTE PAGE 6</b>	Associations de l'industrie et les CFP	
Solliciter des entrepreneurs de l'industrie afin qu'ils deviennent ambassadeurs de la profession auprès des nouveaux travailleurs	Identifier des employeurs qui pourraient faire des interventions dans certaines activités de promotion Développer un document PPT et certains outils pour les aider à faire des présentations	Nombre d'entrepreneurs participants Nombre de nouveaux travailleurs inscrits	Montréal <b>VOIR NOTE PAGE 6</b>	Associations de l'industrie	

Description du type d'activités	Indicateurs <sup>2</sup>	Résultats visés	N° de régions concernées <sup>3</sup>	Nature de la collaboration souhaitée	Budget
	bien structurées Faire des témoignages d'employeurs sur les possibilités de carrière dans l'industrie et les avantages				

**FONCTIONNEMENT ET ACTIVITÉS BUDGET 2014 - 2015**

**2014 - 2015**

**CHARGES DE FONCTIONNEMENT**

5310 à 5399	Salaires et avantages sociaux	335 000 \$
5430-5440	Frais de déplacement (km) et séjour	700 \$
5460	Frais de repas et divers	1 500 \$
5520	Frais de formation	3 200 \$
5605-90	Loyer, taxes et permis	34 442 \$
5610	Location de salles	650 \$
5612-5615	Impression, conception et graphisme	800 \$
5620	Télécommunications et webinar	8 000 \$
5625	Assurances	2 850 \$
5645	Maintenance informatique	1 500 \$
5650-5655	Entretien et réparations - équipement et local	500 \$
5670-5675	Fournitures de bureau et frais de bureau	9 000 \$
5680	Postes et messagerie	600 \$
5685	Hébergement WEB	2 100 \$
5700	Cotisations et abonnements	1 700 \$
5720-21-35	Honoraires professionnels	34 000 \$
5725	Honoraires consultants	3 000 \$
5810	Frais bancaires	460 \$
1600 à 1890	Acquisitions d'immobilisations	2 000 \$
		<hr/>
		442 002 \$

**CHARGES D'ACTIVITÉS**

Orientations

1	Réunions corporatives	7 200 \$
	CPMT	1 000 \$
	Représentation, conférences et interventions	7 000 \$
	Développement de projets	2 000 \$
2	Table de concertation R-Q -(TCEVR)	250 \$
	Table sectorielle ATE	200 \$
	Comité d'orientation sur la formation dans l'industrie des serv. Auto (COFISA)	250 \$
	AQAET	500 \$
	Table sous-sectorielle dans le secteur du pneu	250 \$
	Table recycleur de pièces (ARPAC)	250 \$
	Table de véhicules lourds routiers	- \$
	CETEMMM	600 \$
	Partenariat CPCPA et formation	250 \$
	MELS	250 \$
4	Guide sur l'intégration des employés pour améliorer le coaching	- \$
	Table de discussion et d'échanges entre employeurs pour stratégies régionales de rétention	- \$
	Ateliers de formation en RH	250 \$
5	Promotion des métiers	1 948 \$
	Site Internet	800 \$
	Communication	5 000 \$
	Développer "porte ouverte" avec les CFP	- \$
		<hr/>
		27 998 \$
		<hr/>
		<b>470 000 \$</b>