

le feuilletéur

Viser le peloton de tête et y accéder : un défi de taille en environnement



COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
DE L'ENVIRONNEMENT

Vol.3, n° 1, printemps 2000

Des milieux et des besoins
nouveaux à mieux connaître

2

L'approche sectorielle du Comité

Rassembler les bonnes personnes,
miser sur la concertation

Une étude prospective sur
le milieu municipal
et ses ressources humaines
en environnement

3

Un diagnostic sur
les services-conseils spécialisés

Divers projets en marche
sur le travail d'opérateurs
de matières dangereuses

Les laboratoires spécialisés de
l'industrie de l'environnement

Sous-comités thématiques
sur la formation

Nos publications

4

Bref historique

Depuis que l'être humain est au cœur de la nature, il agit sur elle pour le meilleur et pour le pire. Il nous semble de plus en plus urgent d'agir pour protéger cet environnement beaucoup plus fragile qu'on ne l'avait cru.

Parce qu'il s'agit d'un bien commun et que la question environnementale devient chaque jour plus préoccupante, il revient à l'État d'établir le régime de protection de ce patrimoine et de le réviser régulièrement en concertation avec les différents milieux ou instances qui y sont associés pour savoir où l'on va. Il est essentiel que les acteurs, tant privés que publics, prennent conscience du sérieux de la situation et qu'ils intègrent la gestion environnementale dans leurs pratiques administratives courantes, de la même façon qu'ils l'ont fait en matière de santé et de sécurité au travail il y a quelques années.

À cet effet, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement cerne de plus près, étude après étude, les milieux de l'emploi en environnement, les joueurs, la main-d'œuvre, la formation, les besoins et les attentes et partage les informations recueillies.

Les défis sont énormes. D'abord, changer les mentalités en expliquant que les sommes allouées à la gestion environnementale constituent des investissements et non des dépenses. Il ressort déjà de nos études que les entreprises les plus dynamiques en gestion environnementale créent des emplois directs dans leur organisation, et indirects dans l'industrie de l'environnement. Plusieurs leaders justifient ces investissements par l'optimisation des ressources et par une meilleure gestion des procédés et des processus. C'est donc qu'elles y trouvent leur compte.

Un autre enjeu de taille est d'affronter à égalité la concurrence internationale. Pour y arriver, il faut viser haut en matière de protection et de gestion environnementale car les entreprises européennes et américaines ont une longueur d'avance dans ce domaine. Le défi est d'atteindre le même niveau qu'elles au plan de la gestion environnementale, sinon le dépasser.

Au plan de l'emploi et de la formation, il faut faire en sorte que les 411 programmes de formation qui touchent de près ou de loin à l'environnement convergent vers des emplois stables et de qualité non pas dans l'éparpillement mais dans la pertinence, la cohérence et l'équilibre.

Ces défis ne sont pas ceux uniquement de l'industrie de l'environnement, fournisseur de technologies et d'expertise, mais aussi des utilisateurs industriels et gouvernementaux, incluant le milieu municipal. Il passe aussi par une main-d'œuvre adéquate, formée et compétente. Tout cela constitue une valeur ajoutée pour l'industrie et la société. Le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement entend y contribuer, entre autres, par la publication régulière de ce bulletin.

Les coprésidents du Comité sectoriel
de main-d'œuvre de l'environnement

Dominique Ferrand, président d'Éco +

Robert Mercier, conseiller au service Santé-sécurité-environnement de la Confédération des syndicats nationaux (CSN)



mission

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement (CSMOE) est un lieu privilégié de concertation en matière de gestion des ressources humaines en environnement. Il intervient dans la formation, le développement de l'emploi et l'adaptation de la main-d'œuvre.

Le conseil d'administration

du CSMOE au 23 mars 2000

Dominique FERRAND
Coprésident CSMOE
Président Éco +

Robert MERCIER,
Coprésident CSMOE
*Conseiller Santé-sécurité-
environnement, CSN*

Robert PAQUETTE
Trésorier CSMOE
*Vice-président ress.
humaines, ONYX industries*

Gilles BEAULIEU
Président Conporec

Daniel CLOUTIER
Représentant national SCEP

Michel GAGNON
Président Henlex

Alain PÉLISSIER
Trésorier CEQ

Jean-Pierre PELLETIER
*Vice-président opérations
Dessau-Soprin*

Michel TROTTIER
*Président Labo génie
sanitaire du Québec*

François PARÉ
*Agent de recherche
Emploi-Québec*

Michel GOULET
*Adjoint au sous-ministre
adjoint, ministère de
l'Environnement du Québec*

Robert OUELLET
Directeur général CSMOE

Des milieux et des besoins nouveaux à mieux connaître

Des pratiques environnementales diversifiées, certaines entreprises qui se démarquent, un engagement environnemental inégal, le retard des entreprises de propriété canadienne face aux entreprises européennes et américaines, voilà quelques caractéristiques qui sont ressorties de l'enquête menée par les membres du CSMOE et des experts de la question environnementale auprès de 707 entreprises québécoises de 100 employés ou plus de tous les secteurs, enquête publiée en juin 1999.

L'approche sectorielle du Comité

À elles seules, ces conclusions nous font comprendre l'importance de la mission du CSMOE et le rôle essentiel qu'il joue à titre d'agent de développement sectoriel. Déjà à l'automne 1995, l'ensemble de l'industrie et ses partenaires réunis autour de la Grappe de développement des industries de l'environnement avaient proposé à la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (devenue Emploi-Québec depuis) la mise en place d'un comité sectoriel de main-d'œuvre. Cette recommandation formulée précédemment dans le document Stratégies de développement de l'industrie de l'environnement, Horizon 2003, a eu pour résultat la création du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement en 1996.

Son financement est tripartite et ses actions sont appuyées par Emploi-Québec dans le cadre de sa politique d'intervention sectorielle.

Rassembler les bonnes personnes, miser sur la concertation

Le Comité sectoriel est un organisme sans but lucratif autonome. Il suscite à ce jour la participation de centaines de représentants patronaux, syndicaux, gouvernementaux et de partenaires de l'industrie à des tables de concertation et des groupes de travail en vue de créer des liens, des forums de discussion et d'intégrer les préoccupations particulières et communes des participants face à des sujets qui les touchent de près : la connaissance du secteur et des sous-secteurs, l'analyse et l'identification des besoins en matière de main-d'œuvre, le développement de la gestion environnementale.

Peu importe les projets, on retrouve partout les mêmes dénominateurs communs, soit la **FORMATION**, l'**EMPLOI** et l'**ADAPTATION** de la main-d'œuvre, trois dimensions nécessaires à la compétitivité des entreprises et au développement des ressources humaines. Le Comité sectoriel contribue aussi à la révision de programmes du ministère de l'Éducation et à la mise sur pied de nouvelles démarches de formation supportées par Emploi-Québec pour répondre aux besoins identifiés.

Le secteur de l'environnement est vaste, complexe, difficile à cerner, jeune et en constante évolution. Une chose est certaine, toutes les personnes qui y travaillent voient dans le Comité sectoriel un partenaire fermement engagé dans le développement du secteur.

L'environnement : un secteur, mille facettes

Une étude prospective sur le milieu municipal et ses ressources humaines en environnement

Les municipalités du Québec, sources de nombreuses actions environnementales, font actuellement l'objet d'une étude menée conjointement par le Comité sectoriel et Nature-Action Québec, afin de dégager un portrait de l'impact de leurs modes d'organisation et de leurs pratiques en gestion environnementale sur la main-d'œuvre municipale. Cette étude, basée sur des informations qui proviennent de 95 municipalités, permettra de préciser les besoins actuels et à venir en matière de ressources humaines, de compétences et de formation.

Les données préliminaires indiquent que 80 % des 534 employés identifiés par des fonctions spécialisées en environnement ont un emploi à temps plein. Peu de municipalités (11,4 %) estiment que le nombre d'employés ira en augmentant au cours des trois prochaines années dans ce secteur. Par ailleurs, 47,5 % d'entre elles ont offert une formation continue à leurs employés en environnement au cours des 12 derniers mois.

Divers projets en marche sur le travail d'opérateurs de matières dangereuses

Le 23 novembre dernier, le CSMOE a lancé une démarche de concertation sur la situation d'ensemble des entreprises actives dans la cueillette, le traitement, le transport et la disposition des matières dangereuses en collaboration avec des partenaires issus de différents milieux. Au cœur des travaux, un diagnostic visant à approfondir la situation des entreprises et de leur main-d'œuvre.

En complément, d'autres projets sont prévus notamment une étude sur la relation donneurs d'ordres/fournisseurs, une analyse de l'organisation du travail des opérateurs et des postes qui y sont associés ainsi qu'un inventaire exhaustif des formations disponibles.

Des représentants de l'entreprise privée, le syndicat CSN, Emploi-Québec, les ministères du Transport et de l'Environnement du Québec et les organismes de la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST - région de Montréal) et de l'Association sectorielle transport et entreposage (ASTE) travaillent ensemble à la réalisation de ces divers travaux encadrés par le Comité sectoriel.

Les laboratoires spécialisés de l'industrie de l'environnement

Identifier les forces, les difficultés, les défis et les besoins des laboratoires spécialisés de l'industrie de l'environnement du Québec aura été l'objet de l'étude-diagnostic menée auprès de 84 % des laboratoires en 1999. Il s'agit de petites entreprises dont le personnel technique et professionnel représente environ 72 % de la main-d'œuvre. Elles sont surtout établies en milieu urbain et elles nécessitent des investissements importants en raison du coût des instruments spécialisés (en moyenne 50 000 \$ chacun) qu'elles utilisent.

L'étude a révélé que la situation des laboratoires est particulièrement précaire, l'offre excédant la demande, de sorte que la marge de manœuvre est de plus en plus mince. La gestion des ressources matérielles et celle des ressources humaines en sont affectées. Une surcapacité à court terme est périlleuse pour l'ensemble du secteur, ce qui a amené le groupe d'accompagnement de l'étude (dirigeants d'entreprises du secteur) à recommander au milieu de viser des efforts de consolidation, de fusion, de rationalisation jumelés à l'élaboration de nouvelles stratégies et à une association plus étroite avec le ministère de l'Environnement pour rehausser cette partie de l'industrie.

Un diagnostic sur les services-conseils spécialisés

Sous-secteur stratégique de l'industrie de l'environnement, les entreprises de services-conseils sont peu connues. Sur les 784 entreprises recensées en 1999 ayant l'environnement comme principale activité, 172 d'entre elles œuvrent essentiellement dans les services-conseils. Le Comité sectoriel, appuyé par un groupe de dirigeants d'entreprises qui participent au suivi du projet, a mis de l'avant une étude-diagnostic dont le but est de mieux cerner la réalité du marché du travail et de la main-d'œuvre de ce sous-secteur, entre autres en ce qui a trait à la stabilité des emplois, les types d'intervention, la compétition, la capitalisation, la formation et les besoins particuliers d'adaptation des ressources humaines. Les résultats de l'étude-diagnostic paraîtront au printemps 2000.

Sous-comités thématiques sur la formation

Les sous-comités thématiques constituent une structure privilégiée par le Comité sectoriel afin d'approfondir diverses réflexions. Ces thèmes sont les secteurs : air, sols, matières résiduelles, eau, gestion environnementale et *ad hoc*. Parmi les réflexions à aborder : l'offre de formation initiale, des analyses de besoins spécifiques, etc. Nous vous invitons à participer à l'un des groupes en nous faisant part de votre intérêt à info@csmoe.org



Nos publications



Le Comité sectoriel vise à rendre accessibles ses travaux au milieu. Ainsi, sauf exception, ces documents et d'autres informations complémentaires sont disponibles sans frais et peuvent être téléchargés à partir de notre site Web : www.csmoe.org

Bref historique

Le gouvernement canadien entreprend une démarche concertée d'identification de l'industrie de l'environnement.

1989

Le ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie (MICST) met sur pied la Division des industries de l'environnement et fait préparer un profil sectoriel de l'industrie québécoise de l'environnement.

1990

Le MICST crée treize grappes industrielles, dont la Grappe de développement des industries de l'environnement (la Grappe).

1991

La Grappe publie le document Stratégies de développement de l'industrie de l'environnement, Horizon 2003.

1994

Un des comités de la Grappe, le comité stratégique de formation en environnement, produit un Inventaire préliminaire des principaux programmes de formation en environnement au Québec.

1994

Le comité stratégique de formation en environnement organise avec Environnement Canada un premier colloque sur la formation environnementale en entreprise.

1995

La création du Comité sectoriel
Le comité stratégique de formation de la Grappe devient une entité autonome, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie de l'environnement, à la suite de discussions entre la Grappe, le MICST et la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM, maintenant Emploi-Québec).

1996

Le Comité sectoriel collabore au printemps 1997 aux deux premiers projets : Le 3^e colloque sur la formation et un Répertoire de formateurs

1997

- Répertoire des ressources québécoises en formation environnementale en entreprise, 1997, 250 p. (réalisé en collaboration avec Environnement Canada et la Grappe de développement des industries de l'environnement)
- Synthèse des positions exprimées par les intervenants québécois à l'égard du projet de Programme volontaire de reconnaissance professionnelle des spécialistes de l'environnement, présenté au CCRHIE, février 1998, 14 p.
- La gestion environnementale des entreprises au Québec : engagement, pratiques et impacts sur les ressources humaines et l'industrie de l'environnement, 1999, 28 p.
- Les laboratoires spécialisés de l'industrie de l'environnement : un premier diagnostic, octobre 1999, 38 p.

À venir :

- Les services-conseils spécialisés de l'industrie de l'environnement : un premier diagnostic (mai 2000)
- Analyse de besoins du personnel en assainissement de l'eau : secteur des petites municipalités (mai 2000)
- Impact des pratiques en gestion environnementale des municipalités sur les ressources humaines (mai 2000)
- Les services d'exécution du secteur des matières dangereuses : un premier diagnostic (juillet 2000)



**COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
DE L'ENVIRONNEMENT**

Case postale 8888, succursale Centre-ville
201, avenue Président-Kennedy O. PK-3940
Montréal (Québec) H3C 3P8
Téléphone : 514.987.6683
Télécopieur : 514.987.3063

Pour nous contacter :

Robert Ouellet, directeur général : rouellet@csmoe.org
Catherine Brière, adjointe administrative : cbriere@csmoe.org
Guy Roy, conseiller : guy.roy@csmoe.org
Sébastien Amodéo, agent de recherche : samodéo@csmoe.org

Cette publication a été réalisée
grâce à l'aide financière de :

Québec
Emploi-Québec