



**FIERS &
COMPÉTENTS**

PERFECTIONNEMENT EN CONSTRUCTION

AGENTS DE PROMOTION

TROUSSE D'INFORMATION

Table des matières

Mot de bienvenue.....	3
1. LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (CCQ)	4
1.1 Qu'est-ce que la Commission de la construction du Québec ?	4
1.2 La qualité des services à la clientèle de la CCQ	4
2. LA MISSION DE L'AGENT DE PROMOTION	5
2.1 La promotion du perfectionnement par la CCQ et les associations partenaires	5
2.2 La promotion du perfectionnement, plus qu'un enjeu d'information.....	5
2.3 Les services à promouvoir	6
2.4 Les différents services de perfectionnement offerts	6
2.5 Le financement par le Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction (FFSIC)	6
2.6 Les étapes de planification et d'organisation de l'offre de perfectionnement	7
2.7 Le Répertoire des activités de perfectionnement	7
2.8 Le Service de formation aux entreprises.....	8
2.9 Les autres formations admissibles.....	8
2.10 Les différents avantages offerts	9
<i>Les mesures incitatives.....</i>	<i>9</i>
<i>Réserve d'heures d'assurance.....</i>	<i>9</i>
<i>Crédits d'heures à l'apprentissage</i>	<i>9</i>
<i>Emploi-Québec.....</i>	<i>9</i>
<i>SIA et SAFA.....</i>	<i>10</i>
<i>La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)</i>	<i>10</i>
2.11 Le Programme pour la formation des femmes en entreprise (PFFE)	10
3. LES PUBLICS CIBLES	10
3.1 Les travailleurs admissibles.....	11
<i>Les titulaires d'un certificat de compétence apprenti non diplômés.....</i>	<i>11</i>
<i>Les titulaires d'un certificat de compétence-occupation en obligation de formation</i>	<i>11</i>
3.2 Les employeurs admissibles	12
4. LES RÔLES ET RESPONSABILITÉS DE L'AGENT DE PROMOTION	12
4.1 Les caractéristiques du rôle.....	12
<i>L'approche stratégique</i>	<i>12</i>
<i>L'approche dynamique.....</i>	<i>13</i>
5. LES ENJEUX DE LA PROMOTION	13
5.1 Les résultats souhaitables	13
5.2 Le suivi du taux de participation.....	14
5.3 Les apprentis en obligation de formation.....	15
6. L'ACCÈS À L'INFORMATION	15
6.1 La confidentialité et la protection de l'information	15
6.2 Les renseignements personnels et les renseignements publics	15
6.3 Les documents confidentiels.....	16

Mot de bienvenue

Bonjour, et bienvenue,

Nous sommes heureux de vous accueillir à titre d'agents de promotion du perfectionnement.

La Direction de la formation professionnelle de la Commission de la construction du Québec et ses partenaires patronaux et syndicaux se doivent d'être fiers des services de formation offerts aux travailleurs et aux employeurs de l'industrie. Notre système de formation professionnelle est envié par plusieurs industries au Québec et ailleurs au pays. N'hésitez pas à partager cette fierté auprès de vos membres.

Pour faciliter votre démarche, nous avons conçu pour vous cette trousse d'information. Nous souhaitons vous communiquer des renseignements et vous fournir des outils pour faciliter votre travail à titre d'agent de promotion.

*Pour assurer la mise à jour de certains de ces renseignements, nous vous invitons à rester informé grâce aux divers canaux de communication privilégiés. Par exemple, consultez régulièrement le site **fiersetcompetents.com** et participez aux rencontres d'agents de promotion.*

Merci de nous aider à bien vous servir.

*Céline Lachapelle
Cheffe de section
Relations avec la clientèle et les partenaires
Direction de la formation professionnelle*

1. LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (CCQ)

1.1 Qu'est-ce que la Commission de la construction du Québec ?

La Commission de la construction du Québec est responsable de voir à l'application de la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre* (Loi R-20) et des règlements qui en découlent dans l'industrie de la construction (communément appelée la Loi R-20).

En vertu de cette loi, la CCQ veille à l'application des conventions collectives de la construction, administre les régimes d'avantages sociaux et met en place des mesures et des dispositifs assurant l'organisation de la formation professionnelle des travailleurs de l'industrie. La CCQ délivre les certificats de compétence aux travailleurs et aux employeurs.

Votre soutien à la promotion du perfectionnement est une contribution à l'une des missions importantes de la CCQ : permettre à l'industrie de la construction de disposer d'une main-d'œuvre compétente en qualité et en quantité suffisante pour répondre à ses besoins. La CCQ se donne des orientations très claires pour assurer la qualité des services à la clientèle, ce qui vous aide à promouvoir ses services en toute confiance.

1.2 La qualité des services à la clientèle de la CCQ

La CCQ s'est dotée d'orientations en matière de service à la clientèle. Ces orientations, qui sont inscrites dans sa *Déclaration de service à la clientèle*, visent à offrir des services :

- accessibles jour et nuit, tous les jours, partout en province, grâce à des services automatisés. Pour les clients qui le préfèrent, nous offrons également l'accès à nos services par téléphone, par courrier ou en personne, à l'intérieur de délais raisonnables ;
- nécessitant un minimum de démarches ;
- garantissant une information uniforme et de qualité ;
- adaptés aux besoins particuliers des personnes qui vivent avec une incapacité motrice, visuelle, auditive ou intellectuelle ;
- offerts par un personnel courtois, compétent et à l'affût des besoins, soucieux d'assurer une amélioration continue des services.

La CCQ garantit des renseignements de qualité et uniformes et son personnel assure l'amélioration continue de ses services.

Pour en savoir davantage sur les engagements de la CCQ, vous êtes invité à consulter la page [Qui sommes-nous?](#) du site ccq.org.

2. LA MISSION DE L'AGENT DE PROMOTION

Votre mission consiste à faire reconnaître l'importance du perfectionnement comme source de développement pour les travailleurs et travailleuses et comme gage de vitalité, de santé et de dynamisme pour l'industrie. Par vos convictions et vos actions, vous suscitez la participation aux activités de perfectionnement offertes.

2.1 La promotion du perfectionnement par la CCQ et les associations partenaires

En août 2013, l'industrie de la construction a lancé pour la première fois une campagne de promotion sous le thème « Fiers et compétents » afin de promouvoir la formation continue auprès des travailleurs et des employeurs.

La CCQ et ses partenaires patronaux et syndicaux souhaitent notamment augmenter le taux de participation aux activités de perfectionnement et reconnaître ceux qui y souscrivent.

De plus, un programme de subventions destinées aux associations vise à financer des initiatives souscrivant aux objectifs de promotion et à l'embauche d'agents de promotion du perfectionnement. Ce programme est financé par le *Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction* (FFSIC) et encadré par le *Règlement sur le Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction*.

Pour que les subventions octroyées répondent aux objectifs de promotion précisés par le CFPIC, une attention particulière est accordée à l'encadrement de ces activités et au soutien des agents de promotion. Des rencontres régulières avec les agents de promotion, représentant les diverses associations, ont lieu pour concerter les efforts de chacun vers l'atteinte des objectifs de promotion.

2.2 La promotion du perfectionnement, plus qu'un enjeu d'information

Le perfectionnement de la main-d'œuvre est un enjeu important au niveau de l'efficacité, de l'employabilité et de la sécurité du travailleur de la construction. Il s'agit aussi d'un défi de taille du point de vue promotionnel. L'ensemble des partenaires se doivent de trouver des stratégies efficaces pour rejoindre, sensibiliser et inciter à la participation quelque 25 000 employeurs et 180 000 travailleurs de toutes les régions du Québec et de divers métiers et occupations. En plus de ces défis d'ordre structurel, on s'adresse à une population auprès de qui la formation « qualifiante » et « structurée » n'est pas toujours très populaire au premier abord. Toutefois, grâce au FFSIC et aux efforts de tous les partenaires, une culture de formation continue tout au long de la vie semble en voie d'émerger dans l'industrie de la construction du Québec.

L'agent de promotion ne peut obliger quiconque à se perfectionner ; il doit plutôt user de son influence pour accroître l'affluence aux activités. Qu'il soit du côté patronal ou syndical, l'agent

de promotion sensibilise, informe et stimule les acteurs de l'industrie à investir dans la mise à jour de leurs connaissances et le développement de leurs compétences. Il agit aussi comme informateur clé des besoins de l'industrie auprès de la CCQ.

2.3 Les services à promouvoir

Que ce soit pour l'offre incluse dans le Répertoire des activités de perfectionnement ou pour le Service de formation aux entreprises, vous bénéficiez de leviers à la promotion fort pertinents, dont : la pertinence de l'offre reposant sur un processus étoffé de consultation et de planification ; le mode de financement favorisant les travailleurs et les services connexes encourageant au développement.

2.4 Les différents services de perfectionnement offerts

La CCQ offre des services de perfectionnement selon deux modes.

- 1) L'offre de formation contenue dans le *Répertoire des activités de perfectionnement* annuel. Cette offre tient compte :
 - des besoins de perfectionnement pour des travailleurs qui se perfectionnent sur une base « volontaire » ;
 - des besoins pour les travailleurs en « obligation de formation ».
- 2) Le Service de formation aux entreprises, qui prend en charge l'organisation et le développement de formations spécifiques aux entreprises qui y ont recours.

2.5 Le financement par le Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction (FFSIC)

Qu'il s'agisse d'une obligation de formation ou d'un perfectionnement relié à leur métier ou occupation, les travailleurs de l'industrie de la construction, qui respectent les critères d'admission générale, peuvent bénéficier d'un soutien financier offert par le FFSIC.

Pour le financer, toutes les entreprises de construction sont tenues de verser 0,20 \$ par heure travaillée dans ce fonds de formation créé en vertu de la Loi R-20.

Le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC) est mandaté pour déterminer les règles générales d'utilisation du FFSIC. Ces règles précisent entre autres les clientèles et les activités de perfectionnement admissibles au soutien du FFSIC.

2.6 Les étapes de planification et d'organisation de l'offre de perfectionnement

La planification des activités offertes repose sur une large consultation dans l'industrie. En vertu de la Loi R-20, les instances telles que les sous-comités professionnels (SCP) et les sous-comités régionaux (SCR) estiment et apportent les propositions d'activités à planifier auprès du Comité sur la formation professionnelle de l'industrie de la construction (CFPIC), qui valide les propositions.

Le tableau suivant représente les différentes étapes d'élaboration de l'offre de perfectionnement s'échelonnant sur une année (an x). Il s'agit d'un processus d'envergure dont les étapes s'inscrivent dans un calendrier précis.

Cycle de production de l'offre de perfectionnement

Estimation des activités de perfectionnement, exercice N-1 – N+2					
N-1	Mémoire Adoption des besoins par CFPIC	Estimation des modules A7 par SCP	Préparation du répertoire	Diffusion de l'offre de perfectionnement et organisation des activités	Bilan des activités
	Novembre N-2	Janvier-mars N-1	Avril-août N-1	Septembre N-1 à juin N	Octobre N

Estimation des activités de perfectionnement, exercice N – N+1								
N	Mémoire Orientations et encadrement par CFPIC	Estimation des besoins par SCP	Estimation et quantification des besoins par SCR	Mémoire Adoption des besoins par CFPIC	Estimation des modules A7 par SCP	Préparation du répertoire	Diffusion de l'offre de perfectionnement et organisation des activités	Bilan des activités
	Novembre N-2	Janvier-mars N-1	Mai-octobre N-1	Novembre N-1	Janvier-mars N	Avril-août N	Septembre N à juin N+1	Octobre N+1

Estimation des activités de perfectionnement, exercice N+1 – N+2								
N+1	Mémoire Orientations et encadrement par CFPIC	Estimation des besoins par SCP	Estimation et quantification des besoins par SCR	Mémoire Adoption des besoins par CFPIC	Estimation des modules A7 par SCP	Préparation du répertoire	Diffusion de l'offre de perfectionnement et organisation des activités	Bilan des activités
	Novembre N-1	Janvier-mars N	Mai-octobre N	Novembre N	Janvier-mars N+1	Avril-août N+1	Septembre N+1 à juin N+2	Octobre N+2

L'organisation des activités requiert la collaboration de nombreux centres de formation professionnelle au Québec.

2.7 Le Répertoire des activités de perfectionnement

Le *Répertoire des activités de perfectionnement* de la CCQ est un document publié de façon annuelle afin d'informer la clientèle sur toutes les formations qui leur sont offertes, de même que leurs modalités, pour la prochaine année.

Une version disponible en ligne et mise à jour régulièrement peut être consultée à l'onglet [Répertoire des formations](#) du site **fiersetcompétents.com**.

Le moyen le plus simple de s'inscrire à une activité de perfectionnement est d'utiliser les services en ligne de la CCQ au sel.ccq.org.

Vous pouvez également inscrire vos membres à une formation en utilisant le formulaire d'inscription disponible sur la page personnalisée *Fiers et compétents* de votre association.

Finalement, il est également possible de s'inscrire à une formation en appelant la ligne Info-perfectionnement au 1 888 902-2222.

2.8 Le Service de formation aux entreprises

Toute entreprise admissible en vertu des règles générales d'utilisation du FFSIC peut former sa main-d'œuvre directement au sein de l'entreprise ou dans tout autre lieu convenu. Cette formation sur mesure est développée et organisée pour répondre aux besoins spécifiques de l'entreprise.

Pour connaître la faisabilité d'une formation, en faire le suivi ou pour tout autre renseignement, il suffit de communiquer avec la ligne Info-perfectionnement au 1 888 902-2222, ou directement avec l'un des conseillers du service de formation aux entreprises. Pour plus d'information, veuillez consulter l'onglet [Employeur](#) du **site fiersetcompetents.com**.

2.9 Les autres formations admissibles

Depuis 2021-2022, le *Répertoire des activités de perfectionnement* présente une offre bonifiée de formations offertes par des associations d'employeurs et d'entrepreneurs. Elles sont classées par ordre alphabétique parmi les cours offerts par la CCQ, soit dans la section **Activités de perfectionnement** ou dans la section **Activités multimétiers et occupations**. De plus, afin de vous aider à les retrouver rapidement, le **nom de l'association a été ajouté devant le titre** du cours.

Certaines des activités des associations d'employeurs et d'entrepreneurs sont également reconnues dans le cadre de l'obligation de formation (article 7). **Celles-ci sont marquées d'un astérisque (*) ou du logo** 

Concernant les **mesures incitatives** lors du suivi d'une activité offerte par une association d'employeurs ou d'entrepreneurs :

- si le travailleur est admissible, il recevra automatiquement, par la poste, les mesures incitatives auxquelles il a droit. Aucune demande de remboursement ne doit être effectuée. C'est sur sa lettre de convocation à l'activité que sera confirmée son admissibilité à recevoir ou non les mesures incitatives
- si le travailleur n'est pas admissible, il recevra une lettre l'informant de la procédure à suivre s'il désire quand même participer à une activité d'une association d'employeurs ou d'entrepreneurs.

Des formations offertes par d'autres organismes que celles présentées au répertoire sont admissibles à un soutien financier du FFSIC. Pour être admissibles, ces formations doivent respecter les règles établies par le CFPIC.

Pour savoir si une formation ou un travailleur est admissible au soutien financier du FFSIC, il est possible de communiquer avec la ligne Info-perfectionnement au 1 888 902-2222.

2.10 Les différents avantages offerts

Les mesures incitatives

Pour les formations inscrites au *Répertoire des activités de perfectionnement* de l'industrie de la construction, il n'y a pas de frais d'inscription (sauf exception) et le salarié admissible recevra automatiquement les mesures incitatives auxquelles il a droit. Aucune demande de remboursement ne doit être complétée. Pour le calcul du montant admissible, référez-vous au *Tableau des mesures incitatives versées aux travailleurs admissibles au FFSIC* ou utilisez notre outil interactif d'estimation du montant admissible, tous deux disponibles à l'onglet [Mesures incitatives](#) du site **fiersetcompetents.com**.

Des mesures incitatives peuvent également être versées à la clientèle qui suit des formations qui n'apparaissent pas au *Répertoire des activités de perfectionnement* de l'industrie de la construction. Elle doit alors remplir une *Demande de remboursement des frais de formation par un salarié*. Les employeurs admissibles peuvent se faire rembourser des frais payés pour de la formation offerte à leurs salariés. Ils doivent alors remplir une *Demande de remboursement des frais de formation par un employeur*. Les employeurs peuvent aussi avoir recours au Service de formation aux entreprises de la CCQ. Ces formulaires sont disponibles à l'onglet [Mesures incitatives](#) du site **ccq.org**.

Réserve d'heures d'assurance

Le FFSIC verse des heures à la réserve d'assurances de la personne qui participe à une ou des formations, totalisant 25 heures et plus par semaine. Ce sont 30 heures par semaine de formation suivie qui seront versées automatiquement à cette réserve. Cette réserve est utilisée pour déterminer le régime d'assurance (MÉDIC Construction).

Crédit de formation

Un crédit de formation peut être versé au carnet d'apprentissage de l'apprenti qui réussit une activité du programme d'études reconnu pour son métier ou une activité de perfectionnement reconnue par la CCQ, et ce, afin de le faire progresser dans ses périodes d'apprentissage. L'apprenti n'a pas à contacter la CCQ pour le versement d'un crédit de formation à son carnet ; il sera automatiquement placé en réserve à la dernière période de son carnet d'apprentissage. Toutefois, s'il préfère devancer l'utilisation de ce crédit dans son apprentissage, il doit contacter le service à la clientèle de la CCQ au 1 888 842-8282.

Emploi-Québec

Une entente entre la Commission de la construction du Québec (CCQ) et Emploi-Québec prévoit également la possibilité d'un soutien financier additionnel pour les travailleurs sans emploi qui suivent une formation de 25 heures et plus par semaine. Pour plus de détails, veuillez consulter le tableau Aide financière d'emploi-Québec et de Service Canada à l'onglet [Mesures incitatives](#) du site **fiersetcompetents.com**.

SIA et SAFA

Emploi et développement social Canada (EDSC) offrent la Subvention incitative aux apprentis (SIA) et la Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti (SAFA). Ces subventions visent à encourager les apprentis à terminer leur formation et leur apprentissage dans un métier désigné « Sceau rouge ».

La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)

Une activité de perfectionnement est bénéfique dans la mesure où le travailleur acquiert de nouvelles connaissances et compétences. Les expériences en chantier procurent souvent des occasions d'apprentissage qui peuvent être reconnues comme des activités de perfectionnement.

La reconnaissance des acquis, c'est la possibilité pour le travailleur de faire reconnaître officiellement ses acquis et ses compétences en vue d'obtenir plus rapidement le diplôme reconnu pour son métier ou occupation. Il est important d'encourager les travailleurs à entreprendre une démarche auprès de leur commission scolaire ou consulter le site www.ceracfp.ca pour profiter de ce service.

2.11 Le Programme pour la formation des femmes en entreprise (PFFE)

À l'automne 2014, le Programme pour la formation des femmes en entreprise a été mis en place afin de soutenir les femmes, nouvellement arrivées dans l'industrie de la construction, dans l'apprentissage de leur métier ou occupation. L'agent de promotion est appelé à participer au succès de cette initiative. Pour encourager la participation à ce type de programme, il reçoit les renseignements et les outils promotionnels à cet effet. Il peut diriger les personnes intéressées à la ligne Info-perfectionnement afin qu'elles reçoivent tous les détails d'admissibilité et de processus d'inscription.

3. LES PUBLICS CIBLES

Vos cibles de promotion sont les travailleurs et les employeurs œuvrant dans l'industrie de la construction, tels que définis par la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (Loi R-20). Les critères d'admissibilité aux activités de perfectionnement définissent plus clairement quels membres de vos associations y ont droit. Pour chacune des catégories visées, vous pouvez définir des stratégies de promotion personnalisées.

3.1 Les travailleurs admissibles

Pour être admissible aux activités de formation présentées dans le *Répertoire des activités de perfectionnement* de l'industrie de la construction et pour avoir droit aux mesures incitatives, la clientèle visée par la formation doit répondre aux conditions d'admission suivantes :

- être titulaire d'un certificat de compétence valide délivré par la CCQ et relié à la formation ;

ET

- avoir un minimum de 400 heures déclarées à cet effet au cours des 24 des 26 derniers mois précédant la formation ou précédant l'arrêt de travail.

IMPORTANT : Il faut aussi satisfaire aux préalables de la formation sélectionnée, s'il y a lieu.

L'industrie de la construction privilégie l'accès aux diplômés, mais il peut survenir des périodes de pénurie de main-d'œuvre où la CCQ doit permettre l'accès à des non-diplômés. Afin d'accroître les compétences des salariés non diplômés, titulaires non diplômés d'un certificat de compétence apprenti (CCA) et titulaires d'un certificat de compétence occupation (CCO) entrés par pénurie de main-d'œuvre, une mesure d'obligation de formation fait l'objet de l'article 7 du *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* (R-20. R5).

Les titulaires d'un certificat de compétence apprenti non diplômés

Selon l'article 7 du *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence*, les conditions de renouvellement d'un certificat sont les suivantes :

- avoir travaillé dans l'industrie au cours des 14 mois précédant la date de renouvellement ;
- avoir suivi une ou des activités de formation offertes pour leur métier, pour un total d'au moins 30 heures, durant la période de validité de leur certificat de compétence.

Les titulaires d'un certificat de compétence-occupation en obligation de formation

Selon l'article 7 du *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence*, les conditions de renouvellement d'un certificat sont les suivantes :

- avoir travaillé dans l'industrie au cours des 14 mois précédant le renouvellement ;
- avoir suivi avec succès le *Cours de connaissance générale de l'industrie de la construction* (CCGIC). Cette exigence est composée de deux activités distinctes :
 - avoir réussi le module *Situation au regard des organismes de l'industrie de la construction*, d'une durée de 15 heures ;

ET

- avoir réussi une ou des activités de perfectionnement, d'une durée minimale de 45 heures, offertes dans le *Répertoire des activités de perfectionnement* de l'industrie de la construction pour les titres occupationnels.

3.2 Les employeurs admissibles

Est admissible l'employeur, ayant un ou des titulaires d'un certificat de compétence à son emploi, qui demande de la formation pour ses salariés et qui a déclaré :

- si l'entreprise a plus de 24 mois d'existence, au moins 4000 heures de travail avec prélèvements à la CCQ au cours des 24 des 26 derniers mois ;

OU

- si l'entreprise a moins de 24 mois d'existence, 1500 heures déclarées et plus avec prélèvements à la CCQ depuis le début de son existence.

4. LES RÔLES ET RESPONSABILITÉS DE L'AGENT DE PROMOTION

Votre rôle s'inscrit dans le cadre d'un partenariat entre les différentes associations patronales, syndicales et la CCQ. Pour participer pleinement au succès de notre partenariat, nous vous invitons à présenter les services avec diligence et à être attentif aux besoins des membres de vos associations.

4.1 Les caractéristiques du rôle

Le rôle de l'agent de promotion exige certaines dispositions à intervenir de façon stratégique et dynamique. Chacune de ces caractéristiques comporte ses exigences en matière d'efforts et de défis.

L'approche stratégique

Être proactif, pour un agent de promotion, signifie qu'il met en place les stratégies adéquates pour que les clientèles soient assez bien informées et orientées pour trouver les réponses à leurs besoins de perfectionnement à travers l'offre de services. Mieux encore, une stratégie bien adaptée vise aussi bien les clientèles déjà actives dans leur perfectionnement, que les clientèles qui ne se sont pas encore investies dans le suivi de formations. La réussite d'une telle approche repose sur certaines actions préalables telles que :

- bien connaître l'industrie, les métiers, les occupations, les lois et les règlements ;
- connaître tous les médias et forums disponibles pour atteindre les publics ciblés ;
- se familiariser avec l'offre de formations pour être en mesure de donner des conseils aux bonnes personnes, au bon moment et pour le bon service ;
- comprendre les enjeux reliés à la planification et à l'organisation des cours pour soutenir les activités (par exemple, l'annulation des cours par manque d'inscriptions) ;
- se donner des objectifs observables et réalistes.

L'approche dynamique

L'approche dynamique signifie que l'agent de promotion doit :

- se tenir informé de ce qui se passe dans sa région ou de ce qui touche aux différents métiers et occupations ;
- intervenir à toutes les étapes de l'offre (lancement, inscriptions du début de l'année, rappel pour des cours en péril, promotion des nouvelles formations ajoutées à l'offre en cours d'année, etc.) ;
- mettre en œuvre activement ses stratégies et ajuster les moyens selon le niveau d'atteinte des objectifs ;
- faire le suivi des discussions et des renseignements sur Facebook ;
- informer des changements aux activités planifiées.

5. LES ENJEUX DE LA PROMOTION

Vos interventions stratégiques ou ponctuelles peuvent influencer le taux de participation aux activités de perfectionnement planifiées. Pour qu'une activité ait lieu, il est nécessaire d'atteindre un nombre d'inscriptions minimal, sans quoi elle sera reportée ou annulée. Une annulation ou un report, quelles qu'en soient les raisons, engendre souvent une perception négative des services et occasionne des inconvénients pour tous les acteurs impliqués dans l'organisation.

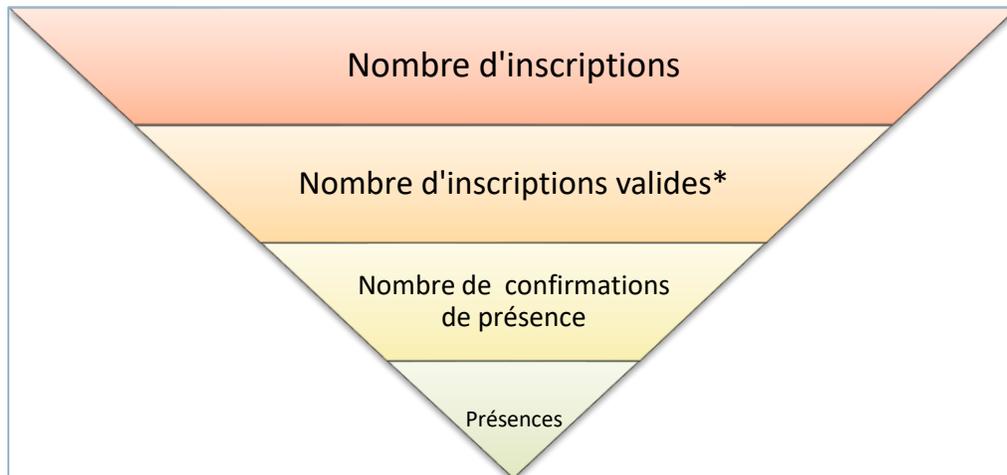
5.1 Les résultats souhaitables

L'industrie de la construction met en place des moyens pour encourager les travailleurs à s'investir dans leur propre développement et les employeurs, à adopter une culture de formation pour leurs employés.

L'offre annuelle des activités de perfectionnement vise à répondre de façon optimale aux besoins exprimés dans l'industrie. Considérant cela, on peut estimer que le taux de participation aux formations est l'un des indicateurs de la réussite du processus.

5.2 Le suivi du taux de participation

La figure suivante illustre comment se creuse l'écart entre le nombre d'inscriptions et le nombre de présences réelles à une formation.



* Pour être valide, l'inscription doit être faite par un travailleur répondant aux critères d'admissibilité généraux et détenant les préalables inscrits dans la description de la formation. De plus, cette dernière doit s'adresser aux travailleurs de son métier ou occupation.

Tout au long de l'année de formation, le personnel de la CCQ surveille la progression des inscriptions dans chacune des régions administratives de la province.

Régulièrement, la CCQ envoie aux agents de promotion une liste de cours « en péril », c'est-à-dire des cours planifiés pour les prochains mois pour lesquels il manque quelques inscriptions afin de pouvoir être organisés. Suite à l'envoi de cette liste, nous demandons à l'agent de promotion de faire un suivi auprès de ses membres potentiellement concernés par les formations « en péril ».

Une fois que le nombre nécessaire d'inscriptions valides est atteint, la CCQ achemine aux centres concernés la demande de formation. Un processus d'organisation est alors enclenché, impliquant les travailleurs inscrits, les centres de formation retenus pour réaliser l'activité, les fournisseurs de biens et services, les formateurs, la CCQ, etc.

Le personnel de la CCQ envoie les convocations aux travailleurs inscrits afin qu'ils confirment leur intention de participation. Un manque de confirmations de présences peut mener à l'annulation d'une formation.

5.3 Les apprentis en obligation de formation

La CCQ accorde une attention particulière aux apprentis en obligation de formation et s'assure qu'ils s'inscrivent aux formations, car ils ont une date limite pour réussir une ou des formations. Par exemple, les apprentis en obligation de formation dont la date d'expiration du certificat de compétences se situe vers la fin de l'été, doivent prévoir assister à leur formation en tenant compte de leurs calendriers de travail. Cela peut signifier qu'ils ont intérêt à ne pas attendre au printemps pour s'inscrire, car les formations ont principalement lieu entre les mois d'octobre et de mai.

6. L'ACCÈS À L'INFORMATION

Vos fonctions requièrent l'accès à des renseignements exacts et à jour. Les sites ccq.org et fiersetcompetents.com et leurs pages Facebook respectives constituent des références de base pour vous et vos membres. Au-delà de l'information publique, vous pourriez avoir besoin de renseignements ou de documents confidentiels. À cet effet, il importe de comprendre la loi et le code de conduite en matière de confidentialité et de protection de l'information appliqués par la CCQ.

6.1 La confidentialité et la protection de l'information

En vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, la CCQ doit protéger tous les renseignements qui peuvent raisonnablement être considérés comme sensibles, afin de préserver son intégrité ainsi que celle de sa clientèle et des autres parties prenantes.

6.2 Les renseignements personnels et les renseignements publics

Afin de protéger la vie privée de tous, les employés de la CCQ ne peuvent divulguer les renseignements personnels et confidentiels qu'ils détiennent sur leur personnel, les salariés, les employeurs et les retraités de l'industrie. Par exemple, aux yeux de la loi, une adresse est aussi confidentielle qu'un dossier médical. Ces renseignements ne peuvent être communiqués à quiconque sans le consentement de la personne concernée.

Certains renseignements personnels peuvent avoir un caractère public, par exemple : la confirmation de la détention ou non d'un certificat de compétence, le type de certificat, les années d'apprentissage, la région de placement, l'employeur préférentiel et la date d'expiration d'un certificat de compétence. De même, certains renseignements au sujet de l'employeur sont à caractère public, dont le nom et l'adresse d'un employeur ayant un numéro d'entreprise et la confirmation d'enregistrement à la CCQ.

6.3 Les documents confidentiels

La *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* confère également un statut confidentiel à certains documents tels que des rapports d'inspection, certaines directives internes et les procès-verbaux du conseil d'administration.

Bref, toute personne extérieure à la CCQ doit s'adresser au chef de section responsable de la promotion, pour détenir tout document ou tout renseignement ne se retrouvant pas sur les sites publics.