

Conseil canadien sectoriel de la  
chaîne d'approvisionnement



# Rapport annuel

Exercice financier 2009  
Avril 2008 à mars 2009

Survol de l'année





**Canadian  
Supply Chain  
Sector Council**

**Conseil canadien  
sectoriel de la chaîne  
d'approvisionnement**

1100, Central Parkway West, bureau 17-1  
Mississauga (Ontario) L5C 4E5  
Téléphone : 905 897 6700  
Sans frais : 1 866 616 3468 (au Canada seulement)  
Télécopieur : 905-897-1100  
Courriel : [info@supplychaincanada.org](mailto:info@supplychaincanada.org)  
[www.supplychaincanada.org](http://www.supplychaincanada.org)

Directeur administratif : Kevin A. Maynard, CAE

Le CCSCA est financé par le gouvernement  
du Canada par l'entremise du Programme  
des conseils sectoriels.

**Canada**

# Table des matières

|   |    |
|---|----|
| Message du président .....                                | 4  |
| Message du directeur administratif .....                  | 5  |
| Aperçu.....   | 6  |
| Le secteur canadien de la chaîne d’approvisionnement..... | 6  |
| Profil du Conseil.....                                    | 7  |
| Survol de l’année – Exercice 2009 .....                   | 8  |
| L’année à venir – Exercice 2010 .....                     | 12 |
| Conseil d’administration .....                            | 15 |
| États financiers.....                                     | 16 |

# Message du président

Le verre est-il à moitié plein ou à moitié vide? C'est par cette question proverbiale que nous formulons la façon positive ou négative de voir les choses. Pour beaucoup, le verre peut être vraiment à moitié vide et continuer de se vider à l'instant même – à cause d'occasions manquées et d'évènements sur lesquels ils n'ont aucun pouvoir. Pour d'autres, le verre est bel et bien à moitié plein et continue à se remplir lentement – ils utilisent la situation économique actuelle comme catalyseur pour prendre des décisions audacieuses à l'égard de changements opérationnels et d'investissements. Ceux qui peuvent se faire une image mentale d'un avenir en train de s'améliorer voient leurs succès se multiplier. Pour le Conseil canadien sectoriel de la chaîne d'approvisionnement, le verre est, à l'évidence, à moitié plein et doit être rempli. Nous avons poursuivi nos projets avec énergie pour soutenir un secteur qui, en ces temps difficiles, s'avère la clé des succès individuels et entrepreneuriaux.

En lisant le présent rapport, vous constaterez que les activités et les résultats se sont accumulés au profit de nos intervenants. Notre but est de mettre des ressources, des programmes, de l'information et des idées à la disposition des professionnels de la chaîne d'approvisionnement afin de les aider à émerger du cycle actuel avec un désir renouvelé de prendre la tête dans notre secteur. Il n'y a aucun doute que les conséquences des récentes faillites et coupures ont été pénibles. Toutefois, nous savons que nous en sortirons améliorés et grandis si nous nous préparons à être des meneurs qui se démarquent.

Toute l'année, le CCSCA a vigoureusement fait la promotion des carrières de la chaîne d'approvisionnement en tant qu'avenir sûr et viable pour tous ceux qui arrivent dans le secteur et ceux qui y œuvrent déjà. Nous avons assisté à des salons de l'emploi, distribué de l'information sur les carrières et travaillé avec les écoles et les collèges. À la lecture de notre rapport, vous constaterez que l'activité de notre site Web augmente de façon phénoménale mois après mois. L'intérêt est là! Nous sommes en train de monter un projet qui se penchera de plus en plus sur le recrutement et le maintien en fonction et qui encouragera les travailleurs d'âge mûr et d'expérience à demeurer au sein de la population active. Si nous ne prenons pas les choses en main dès maintenant, la reprise économique nous ramènera aux jours où il était difficile de trouver de bons travailleurs.

Lorsque vous lirez la portion du rapport portant sur notre département virtuel des RH, vous découvrirez un programme qui aidera les petites et moyennes entreprises à améliorer leur façon de travailler avec leurs employés. Nous voulons soutenir les équipes de plus en plus productives et compétentes qui travaillent de façon sécuritaire dans notre secteur. Nous continuerons à travailler avec nos intervenants sur le programme d'enseignement et d'accréditation afin d'élaborer une méthode de reconnaissance des cours qui respectent les normes établies par le Conseil et ses intervenants. Dans le même ordre d'idées, un nouveau projet traite des compétences et des normes visant les manutentionnaires. Les employés comme les employeurs tireront profit de compétences reconnues et mesurables, qui s'acquièrent par une formation et servent au recrutement.

Le dévouement de notre conseil d'administration (CA) continue d'être exemplaire. Comme vous le verrez sur la liste, nous avons une large brochette de bénévoles qui assistent diligemment à nos réunions et nous conseillent pour nos projets. Nous avons toujours une représentation active d'associations piliers et de gens qui croient au mandat du conseil. Travailler avec ce conseil d'administration est un plaisir, car tous ses membres visent des résultats tangibles. En outre, notre personnel, dirigé par le directeur administratif, Kevin Maynard, continue de démarrer et de soutenir les nombreuses activités qui valorisent notre secteur. Je remercie le CA et notre personnel de leur dur travail. Nous continuons de recevoir un soutien formidable de notre parraineur, le gouvernement fédéral.

La prochaine année continuera de produire des résultats significatifs pour vous en tant qu'intervenants de nos activités. Sur le plan personnel, nous vous encourageons à participer à l'un de nos comités portant sur l'industrie. Votre participation et votre soutien nous seraient des plus précieux alors que nous poursuivons sur la lancée.

*Don Borsk*  
*chef des opérations chez Metro Retail Supply Chain Solutions*

# Message du directeur administratif

Au cours de l'année écoulée, le Conseil canadien sectoriel de la chaîne d'approvisionnement et ses principaux intervenants ont été secoués par un contexte économique turbulent qui a atteint son apogée au dernier trimestre de 2008. Dès lors, beaucoup d'entreprises, d'institutions et de gens ont dû repenser leurs activités et leurs tâches quotidiennes pour tirer leur épingle du jeu. La ténacité et la capacité d'adaptation sont la marque de commerce des entreprises et des particuliers qui ont été capables de survivre, et selon certains, de prospérer en ces temps difficiles.

Le Conseil canadien sectoriel de la chaîne d'approvisionnement n'a pas été à l'abri des facteurs dynamiques qui ont touché notre économie ni des conséquences qu'ont subies ceux qui travaillent dans la chaîne d'approvisionnement dans tous les secteurs, publics ou privés. Dans tout cela, nous nous sommes concentrés sur les enjeux stratégiques de notre secteur et sur les humains qui y jouent un rôle. Les activités de l'année ont été axées sur les domaines stratégiques indiqués dans l'étude des ressources humaines pour le secteur de la chaîne d'approvisionnement de 2005 :

- Soutenir la collaboration au sein du secteur, utiliser le CCSCA comme forum d'action pour le perfectionnement des RH et comme fournisseur d'information pertinente sur le marché du travail;
- Aider à la mise en place d'une culture d'apprentissage qui soutient le perfectionnement professionnel à tous les niveaux et dans tous les éléments fonctionnels du secteur;
- Faire la promotion du secteur et de la « profession » en augmentant le niveau de sensibilisation des jeunes, des nouveaux arrivants au Canada, des autochtones, des membres des Premières nations, des femmes et des membres d'autres groupes sous-représentés, ainsi que des travailleurs d'âge mûr, y compris ceux qui sont en transition;
- Échanger des points de vue pour aider à déterminer et à influencer les politiques qui touchent les activités de la chaîne d'approvisionnement à tous les niveaux : international, fédéral, provincial, territorial, local;
- Améliorer les pratiques en matière de ressources humaines pour une application à tout le secteur, ainsi que pour les petites et moyennes organisations.

Un examen des produits et des services mis au point par le Conseil et exposé dans le présent rapport annuel fournit des détails supplémentaires sur des domaines d'activités précis.

Si on y réfléchit, de toute évidence, notre plan stratégique a passé l'épreuve du temps et a permis au Conseil d'agir sur des enjeux qui auront des conséquences positives pour les intervenants principaux, tant en cette époque de récession et dans les prochains mois, que lorsque l'économie rebondira. Il est impératif que nous nous concentrons sur des activités qui auront un effet à court terme sur notre secteur, mais aussi, à long terme. Les entreprises et les organisations qui les soutiennent doivent composer avec des difficultés à surmonter dans l'immédiat, toutefois, il faut penser plus loin qu'à demain. Un fait cependant demeure malgré l'économie actuelle; les gens continuent à vieillir, les transactions à se faire et la chaîne d'approvisionnement mondiale à relier les fournisseurs aux consommateurs. Notre rôle demeure le même dans ce mouvement mondial, faire en sorte que le secteur de la chaîne d'approvisionnement soit doté de personnel ayant les compétences nécessaires à sa prospérité, à son efficacité et à sa compétitivité mondiale, et soutienne le développement industriel du Canada.

Comme notre travail est axé sur les gens, je désire remercier tous ceux qui y ont contribué l'année passée ; mes collègues du Conseil, qui ont travaillé inlassablement pour terminer leurs travaux à temps, dans des conditions stressantes; nos innombrables intervenants qui ont participé aux groupes de discussion, aux salons commerciaux, aux groupes de travail et aux comités, nos associés des associations professionnelles qui sont au cœur de la chaîne d'approvisionnement et nos directeurs. Ensemble nous pouvons changer les choses!

Merci!

*Kevin A. Maynard, CAE*  
directeur administratif

## Le secteur canadien de la chaîne d'approvisionnement

### Faits et chiffres

- En 2008, environ 738 500 personnes (à l'exclusion des camionneurs) travaillaient dans le secteur de la chaîne d'approvisionnement au Canada.
- Le taux de croissance annuel des recettes du secteur a été de 2,3 % de 2001 à 2008.
- Dans l'ensemble, l'effectif du secteur devrait afficher une croissance annuelle d'environ 1,7 % en raison de la création de nouveaux emplois. Des travailleurs supplémentaires seront nécessaires pour occuper les postes qui deviendront vacants en raison des rotations de personnel et des départs à la retraite.
- Entre 2001 et 2008, environ 15 000 nouveaux emplois se sont rajoutés chaque année. On s'attend à ce que cette croissance se poursuive et qu'en raison du roulement et des départs à la retraite, 80 000 postes soient libérés chaque année.

### Définition de la chaîne d'approvisionnement

Le Conseil canadien sectoriel de la chaîne d'approvisionnement a adopté la définition de « chaîne d'approvisionnement » du Council of Supply Chain Management Professionals.

La gestion de la chaîne d'approvisionnement comprend la planification et la gestion de toutes les activités d'approvisionnement, de sourcing et de conversion ainsi que toutes les activités de gestion de la logistique. Elle inclut également, cela est important, la coordination et la collaboration avec des partenaires. Il peut s'agir de fournisseurs, de fournisseurs de services de tierce partie, d'intermédiaires et de clients. Fondamentalement, la gestion de la chaîne d'approvisionnement intègre la gestion de l'approvisionnement et des demandes dans les entreprises et entre elles.

La gestion de la chaîne d'approvisionnement est une fonction intégrante qui a comme responsabilité primaire d'établir un lien entre les fonctions majeures des entreprises et les procédés opérationnels, dans les entreprises et entre elles, selon un modèle d'affaires cohérent et de haute performance. Elle inclut toutes les activités de gestion de la logistique mentionnées plus haut, ainsi que les opérations manufacturières et règle la coordination des procédés et des activités, dans, et entre, la commercialisation, la vente, la conception du produit, le financement et les technologies de l'information.

## Profil du Conseil

Le Conseil canadien sectoriel de la chaîne d'approvisionnement (CCSCA) est un organisme sans but lucratif, composé entièrement d'intervenants. Il est responsable de la stratégie en matière de ressources humaines pour le secteur de la chaîne d'approvisionnement au Canada. Le CCSCA est financé par le gouvernement du Canada par l'entremise du Programme des conseils sectoriels.

## Énoncé de mission du CCSCA

Le Conseil canadien sectoriel de la chaîne d'approvisionnement réunit des partenaires du secteur afin de trouver des solutions aux problèmes de ressources humaines que doivent affronter ses utilisateurs. Le Conseil reconnaît le rôle vital de la chaîne d'approvisionnement dans l'économie canadienne. C'est pourquoi il s'engage à améliorer la capacité du secteur d'attirer et de garder des travailleurs à tous les niveaux, et dans toute une gamme de fonctions, tout en favorisant le perfectionnement des compétences de ces travailleurs.

## Programme des conseils sectoriels

Le CCSCA est l'un des 32 conseils sectoriels financés par le gouvernement du Canada par l'entremise du Programme des conseils sectoriels. Les conseils sectoriels sont des organismes permanents qui réunissent des représentants ayant des points de vue différents et provenant de groupes d'intervenants clés d'un secteur industriel. Les conseils sectoriels traitent les questions de ressources humaines et s'engagent à cerner les besoins les plus importants en matière de compétences dans un secteur donné et à trouver des solutions pour répondre à ces besoins. En agissant tel un pont entre les entreprises et en permettant la collaboration et l'action collective à l'égard des questions de compétences, les conseils sectoriels favorisent l'économie d'échelle en se penchant sur les problèmes de ressources humaines au profit de tous leurs partenaires de l'industrie. Le gouvernement du Canada soutient ces initiatives en tant que facilitateur; il aide ces groupes à s'unir et à prendre en charge leurs problèmes de ressources humaines. Cette approche sectorielle constitue aussi une plateforme importante où l'industrie peut mobiliser le système d'acquisition des connaissances à l'échelle nationale pour que les compétences qui y sont développées répondent de façon pertinente aux besoins des employeurs. Vous trouverez davantage de renseignements sur les conseils sectoriels au : [www.hrsdc.gc.ca/fra/pip/prh/corporatif/init\\_secteur.shtml](http://www.hrsdc.gc.ca/fra/pip/prh/corporatif/init_secteur.shtml).

## L'Alliance des conseils sectoriels

Le CCSCA est membre de l'Alliance des conseils sectoriels (ACS), qui constitue un forum pour les conseils sectoriels. Vous trouverez des renseignements sur l'ACS à [www.councils.org](http://www.councils.org).

# Survol de l'année

## Avril 2008 à mars 2009

### Projets

Le Conseil a connu une année très occupée et très productive avec les nombreux projets qui se sont poursuivis tout au long de l'exercice 2009. La participation importante des intervenants à chacun de ces projets a été un facteur essentiel de la capacité du Conseil de produire des résultats significatifs qui répondent aux besoins du secteur.

#### *Projets réalisés*

- Projet Information sur le marché du travail phase II
- Projet Mise à jour de l'IMT – sensibilisation à l'utilisation des codes CNP
- Projet Département virtuel des RH

#### *Projets en cours*

- Projet Enseignement – Accréditation phase II
- Projet Normes professionnelles nationales
- Projet Partenariat enseignement-conseil sectoriel

#### *Nouveaux projets*

- Projet Amélioration des compétences des manutentionnaires – février 2009

### **Projets Information sur le marché du travail – phase II et Mise à jour de l'IMT – sensibilisation à l'utilisation des codes CNP**

Dans le cadre de ces deux projets, le Conseil a créé une boîte à outils d'IMT pour le secteur de la chaîne d'approvisionnement; une seule source pratique donnant accès à :

- de l'information à jour sur les tendances de l'emploi dans le secteur canadien de la chaîne d'approvisionnement;
- des données venant des quatre coins du globe;
- un forum – Dans le feu de l'action – pour communiquer de l'information, échanger des idées, des astuces et davantage;
- des renseignements sur l'utilisation de l'IMT;
- des idées pour transformer l'IMT en « Intelligence » du marché du travail;
- un lot d'astuces et de stratégies des RH pour utiliser ces données lorsqu'il faut prendre des décisions;
- des outils de planification des effectifs.

## Projet de Département virtuel des RH

Le Département virtuel des ressources humaines (DVRH) du CCSCA a été conçu pour les petites et moyennes entreprises (PME), et comporte les outils et les renseignements dont les employeurs ont besoin pour attirer le personnel, le former et le maintenir en fonction. Le DVRH est un outil stratégique de gestion des affaires conçu pour aider les petites et moyennes entreprises (PME) du secteur à gérer leurs ressources humaines efficacement. Les outils du DVRH permettent aux propriétaires et au personnel des PME de réduire le temps consacré aux RH pour se concentrer sur leur fonction principale.

Le DVRH compte huit sections, dont six portent sur des domaines fonctionnels particuliers de la gestion des RH. Dans les sections suivantes, vous trouverez des exemples et des modèles de politiques, des guides, des formulaires et bien d'autres outils utiles :

- Section 1 : Formation et perfectionnement – section gratuite
- Section 2 : Politiques en matière d'emploi
- Section 3 : Gestion du rendement
- Section 4 : Reconnaissance du mérite et récompenses
- Section 5 : Recrutement et sélection
- Section 6 : Rémunération et avantages sociaux
- Section 7 : Outils et renseignements additionnels
- Section 8 : Ressources et liens – section gratuite

L'abonnement d'un an est de 100 \$ par module pour chacun des modules. L'abonnement complet d'un an donnant accès à toutes les sections coûte 500 \$ – une économie de 100 \$ sur l'abonnement à chacune des sections prises individuellement.

---

D'autres projets du Conseil sont en cours, pour obtenir des renseignements à leur sujet, veuillez consulter la section « L'année à venir » en page 12.

# Survol de l'année

## Avril 2008 à mars 2009

### Communications

Le nouveau matériel de communication suivant a été mis au point pendant l'exercice 2009 :

- Pochettes et feuilles d'information sur le Conseil et ses produits;
- Brochure sur la Boîte à outils d'IMT;
- Brochure sur le Programme national d'accréditation;
- Étude de cas : Nouveaux pneus
- Documentation :
  - Projets actuels;
  - Information sur l'enseignement et les carrières;
  - Renseignements sur le travail au Canada.

En outre, le Conseil fournit régulièrement de l'information aux intervenants par le biais de :

- [www.supplychaincanada.org](http://www.supplychaincanada.org);
- bulletins d'information;
- communiqués de presse.

# Survol de l'année

## Avril 2008 à mars 2009

Les visites de notre site Web augmentent d'année en année.

| Sommaire mensuel |                 |        |          |                   |  |
|------------------|-----------------|--------|----------|-------------------|--|
| Mois             | Totaux mensuels |        |          |                   | Pourcentage annuel d'augmentation du nombre de visites |
|                  | Visites         | Pages  | Fichiers | Appels de fichier |  |
| Mars 2009        | 4,727           | 16,440 | 39,492   | 62,899            | 81 %   |
| Février 2009     | 4,302           | 13,034 | 30,861   | 52,766            | 56 %   |
| Janvier 2009     | 4,338           | 10,708 | 28,216   | 52,426            | 45 %   |
| Décembre 2008    | 3,671           | 9,790  | 22,699   | 38,502            | 23 %   |
| Novembre 2008    | 3,866           | 10,074 | 25,849   | 42,238            | 29 %   |
| Octobre 2008     | 4,124           | 11,720 | 29,569   | 48,984            | 59 %   |
| Septembre 2008   | 3,901           | 11,395 | 27,234   | 47,278            | 91 %   |
| Août 2008        | 3,926           | 9,585  | 26,156   | 48,691            | 95 %   |
| Juillet 2008     | 3,691           | 10,811 | 27,800   | 52,441            | 58 %   |
| Juin 2008        | 3,784           | 10,210 | 23,455   | 42,970            | 79 %   |
| Mai 2008         | 4,105           | 9,724  | 22,842   | 42,792            | 150 %  |
| Avril 2008       | 3,691           | 8,914  | 23,023   | 42,372            | 123 %  |

# L'année à venir

## Avril 2009 à mars 2010

### Projets

#### **Projet Enseignement – Accréditation phase II**

Ce projet devrait être terminé en août 2009. Dans le cadre de ce projet, le Conseil a créé le Programme national d'accréditation (PNA) en vue de reconnaître les cours en gestion de la chaîne d'approvisionnement qui satisfont aux normes nationales établies par le CCSCA en partenariat avec l'Association canadienne de normalisation et grâce à l'apport de nombreux intervenants du secteur.

Un comité d'évaluation des demandes d'accréditation examinera toutes les demandes trimestriellement. Les demandes qui nous parviendront avant le 1er août 2009 seront traitées sans frais dans le cadre du PNA pilote. Après quoi, des frais de 750 \$ seront exigés pour l'examen d'un programme et de 100 \$ pour celui d'un cours.

Les programmes accrédités seront indiqués dans le répertoire en ligne du CCSCA.

Les programmes accrédités PNA ne sont pas nécessairement supérieurs à ceux qui ne le sont pas, mais ils sont éprouvés. Cette reconnaissance donnera à ceux qui prennent des décisions dans le domaine – étudiants, conseillers d'orientation ou employeurs – un moyen de reconnaître les programmes de haute qualité ayant un contenu pertinent.

#### **Projet Normes professionnelles nationales**

D'ici l'achèvement de ce projet, en septembre 2009, le Conseil aura mis au point, toujours en partenariat avec l'Association canadienne de normalisation, 14 normes professionnelles pour le secteur de la chaîne d'approvisionnement (une quinzième norme est en progression dans le cadre du projet Amélioration des compétences des manutentionnaires). Alors qu'il faut normalement de trois à quatre ans pour élaborer une seule norme professionnelle, le CCSCA aura réussi à produire les siennes, concurremment et en seulement dix-huit mois, en utilisant une méthode accélérée basée sur les pratiques exemplaires.

Lorsque des normes seront prêtes, à l'été 2009, le Conseil entreprendra une campagne de promotion pour qu'elles soient utilisées par les employeurs et les enseignants. Une étude de cas sera élaborée pour montrer comment les normes ont été utilisées par une entreprise d'entreposage et de distribution de Toronto pour la rédaction de ses nouvelles descriptions d'emploi. De l'information sur cette étude de cas sera utilisée pour illustrer l'une des nombreuses façons possibles d'utiliser les normes professionnelles sur le lieu de travail.

Pour les enseignants, l'usage le plus évident des normes professionnelles est la planification des programmes d'études. En plus de savoir qu'ils satisfont ainsi les besoins de l'industrie, les fournisseurs d'enseignement ont une autre raison d'utiliser les normes pour l'élaboration du contenu de leurs cours ou de leurs programmes : l'accréditation par le PNA du Conseil sera, jusqu'à un certain point, basée sur le fait qu'ils fournissent une formation ou un enseignement qui produit les compétences décrites dans les normes professionnelles applicables.

Le CCSCA a soumis une proposition à RHDCC pour que ce projet se poursuive en une seconde phase, ce qui rendrait possible la création de 10 ou de 15 normes supplémentaires pour le secteur de la chaîne d'approvisionnement.

## **Projet Amélioration des compétences des manutentionnaires**

Grâce à ce projet, le Conseil normalisera les exigences d'accréditation pour les conducteurs de chariot élévateur à fourche/rétractable, et ce, à l'échelle nationale dans tout le secteur. Quand le projet sera terminé, à l'automne 2010, le Conseil aura :

- réalisé un examen des cadres d'apprentissage pour les professions reliées à la manutention dans d'autres secteurs;
- élaboré les compétences essentielles pour les professions du domaine de la manutention;
- recensé les fournisseurs de services de formation et aligné les programmes sur les compétences requises;
- établi un cadre d'accréditation pour les fournisseurs de services;
- fait la promotion du programme d'accréditation dans le secteur.

## **Projet de partenariat enseignement-conseil sectoriel**

Le CCSCA travaille de concert avec le Toronto District School Board et le Lakeshore Collegiate Institute d'Etobicoke, en Ontario, dans le cadre d'un partenariat éducation-conseil sectoriel qui a pour but de faire connaître les carrières de la chaîne d'approvisionnement aux élèves et aux parents, de mettre sur pied des cours et des programmes axés sur le secteur de la chaîne d'approvisionnement et d'élaborer un modèle de partenariat industrie-éducation qui pourrait être adapté pour être appliqué partout au pays. Le Conseil du service d'entretien et de réparation automobile du Canada (CARS) participe aussi à cette initiative. Ensemble, les deux conseils sectoriels veulent fournir aux jeunes de l'information et des expériences du monde réel alors qu'ils prennent des décisions importantes quant à leur cheminement futur.

L'une des premières étapes de cette initiative a été une visite de Supply Chain Management et d'OK Tire le 15 avril, par un groupe du Lakeshore Collegiate Institute composé de professeurs, d'élèves et de parents afin de leur montrer toutes les tâches qu'exige l'installation de nouveaux pneus. Une étude de cas qui décrit ces tâches et les compétences nécessaires pour les accomplir est affichée au [www.supplychaincanada.org/assets/u/CaseStudyNewTires.pdf](http://www.supplychaincanada.org/assets/u/CaseStudyNewTires.pdf). La visite a donné vie aux rôles décrits dans cette étude.

# L'année à venir

## Avril 2009 à mars 2010

La directrice, Beth Butcher, a déclaré que « les professeurs et les élèves qui ont fait la visite ont amélioré leur compréhension des professions du secteur de la chaîne d'approvisionnement, ainsi que leur respect pour ces professions et pour tout ce qu'elles comportent. » Ils ont aussi appris que le secteur offre de nombreuses possibilités d'emploi.

Mme Butcher croit que tant les élèves que l'industrie « profiteront grandement » de partenariats qui réunissent les écoles et les employeurs. En intégrant à son programme des notions de chaîne d'approvisionnement, de réparation automobile et de compétences essentielles, Lakeshore équipera ses élèves pour qu'ils soient capables de commencer à travailler, leur donnera de l'espoir et comblera le besoin des employeurs d'embaucher des débutants formés adéquatement.

Le projet de partenariat éducation-conseil sectoriel a pour but la création d'un modèle qui pourrait être reproduit ailleurs au pays. Notre but est de mettre au point une initiative de base qui répond aux besoins uniques et aux ressources disponibles des intervenants et de la collectivité. La présente initiative vise la mise sur pied d'un groupe consultatif local qui déterminera les besoins des écoles et les reliera à une vaste gamme de ressources des entreprises. Le résultat sera un projet durable qui appartient au milieu de l'enseignement, aux employeurs et aux employés d'une localité donnée. Le Conseil agit en tant que facilitateur en communiquant des connaissances, en fournissant des contacts et des ressources. L'intérêt pour le modèle proposé grandit dans les collectivités d'un bout à l'autre du Canada. Ce projet représente uniquement l'une des façons dont le Conseil augmente le niveau de sensibilisation aux carrières d'un groupe cible et établit une collaboration au sein de nos collectivités.

### **Propositions de financement de projet**

Cinq propositions du Conseil font actuellement l'objet d'un examen de RHDCC en vue de financement pour cette année. Il s'agit de :

1. Stratégie du secteur pour le recrutement et de maintien en fonction;
2. Enquête sur l'emploi de travailleurs d'âge mûr;
3. Programme d'action directe;
4. Projet Normes professionnelles – Phase II;
5. Projet Mener à bien l'inclusion des autochtones.

### **Communications**

Le Comité de la promotion et des communications travaille activement à la préparation d'un programme de communications qui fournira une direction tactique et stratégique aux activités de communication que le Conseil entreprendra au cours de l'année. Les résultats de ce programme et les nouveaux produits créés par le Conseil et dont il peut désormais faire la promotion lui permettront de cibler encore mieux ses efforts de communication que par le passé.

Le Conseil continuera de participer aux salons de l'emploi et aux événements organisés par l'industrie d'un océan à l'autre afin de promouvoir les possibilités de carrières dans la chaîne d'approvisionnement et les produits du CCSCA.

# Conseil d'administration

| Nom  | Organisation   | Ville             |
|--|--|-------------------|
| Jim Bergeron                                     | Lafarge Canada Inc.  | Calgary, Alb.     |
| Don Borsk (président)                            | Metro Retail Supply Chain Solutions                              | Concord, Ont.     |
| Darren Christle <sup>1</sup><br>(vice-président) | Infrastructure et Transport Manitoba                             | Winnipeg, Man.    |
| John Gauvreau                                    | Gouvernement du Québec   | Québec, Qué.      |
| Fergus Groundwater                               | Exportation et développement Canada                              | Ottawa, Ont.      |
| Dwayne Hihn<br>(vice-président)                  | Paltainer Freight Forwarders Ltd.                                | Mississauga, Ont. |
| Frances Humphreys                                | Université Wilfrid Laurier                                       | Waterloo, Ont.    |
| Flavia Iuston-Blair <sup>2</sup>                 | Panalpina Inc.   | Mississauga, Ont. |
| Susan Krausz <sup>3</sup>                        | Le Humber College Institute of<br>Technology & Advanced Learning | Toronto, Ont.     |
| Maria Lindenberg                                 | Chevron Global Downstream LLC                                    | San Ramon, Cal.   |
| David McCormick                                  | Pivotal ACTION FORCE Industrial Staffing<br>Solutions            | Mississauga, Ont. |
| Richard Moore                                    | Halifax Employers Association                                    | Halifax, N.É.     |
| Hervé Pilon <sup>4</sup>                         | Cégep André Laurendeau   | Montréal, Qué.    |
| Ken Rawson*                                      | Supply Management Group Inc.                                     | Calgary, Alb.     |
| Lesley Smith                                     | Wal-Mart Canada Corp.  | Mississauga, Ont. |
| Pam Somers <sup>5</sup>                          | APICS – The Association for<br>Operations Management             | Waterdown, Ont.   |
| <i>Observateurs :</i>                            |  |                   |
| Sonia Gauthier                                   | Ressources humaines et<br>Développement des compétences Canada   | Gatineau, Qué.    |
| Philippe Richer                                  | Industrie Canada   | Ottawa, Ont.      |
| <i>D'office :</i>                                |  |                   |
| Kevin Maynard                                    | Conseil canadien sectoriel de la chaîne<br>d'approvisionnement   | Mississauga, Ont. |

1. Représentant de l'ICTT.
2. Représentante de l'Association des transitaires internationaux canadiens.
3. Représentante de l'Association chaîne d'approvisionnement et logistique du Canada.
4. Représentant de l'Association des collèges communautaires du Canada.
5. Représentante de l'APICS – The Association for Operations Management.

\*Représentant de l'Association canadienne de gestion des achats au cours de l'exercice financier. Son mandat au conseil d'administration a pris fin, l'ACGA fournira un remplaçant.

# États financiers

## Bilan

| Au 31 mars   | 2009              | 2008      |
|--|-------------------|-----------|
| <b>Actif</b>   |                   |           |
| Courant  |                   |           |
| Encaisse   | \$ 162,018        | \$ -      |
| TPS à recevoir   | 18,312            | 14,976    |
| Dépenses prépayées   | 8,890             | 8,143     |
|  | <b>189,220</b>    | 23,119    |
| Immobilisations  | <b>33,016</b>     | 29,358    |
|  | <b>\$ 222,236</b> | \$ 52,477 |
| <b>Passif et bénéfices non répartis</b>                          |                   |           |
| Courant  |                   |           |
| Dette bancaire   | \$ -              | \$ 9,919  |
| Comptes créditeurs   | 142,468           | 2,846     |
| Dû à Ressources humaines et Développement des compétences Canada | 33,847            | -         |
| Apports reportés de RHDSC  | 10,506            | 8,143     |
|  | <b>186,821</b>    | 20,908    |
| Apport de capital reporté de RHDSC                               | <b>33,016</b>     | 29,358    |
| Actif net (déficit)  | <b>29,367</b>     | 29,179    |
|  | <b>249,204</b>    | \$ 79,445 |

Pour consulter un exemplaire complet des états financiers vérifiés du Conseil pour l'exercice 2009, y compris les notes, veuillez vous adresser au Conseil.

## État des résultats d'exploitation

| L'exercice s'est terminé le 31 mars  | 2009             | 2008       |
|--|------------------|------------|
| <b>Produit</b>   |                  |            |
| Contributions de RHDSC   | \$ 1,226,819     | \$ 467,007 |
| Autres contributions   | 1,000            | 3,872      |
| Intérêt  | 16               | 92         |
| Amortissement de l'apport de capital reporté                               | 11,930           | 10,842     |
|  | <b>1,239,765</b> | 481,813    |
| <b>Dépenses</b>  |                  |            |
| Comptabilité et soutien informatique                                       | 30,542           | 29,510     |
| Amortissement  | 11,930           | (16,126)   |
| Frais bancaires  | 1,078            | 1,208      |
| Communication  | 87,667           | 71,710     |
| Facilitation   | 68,378           | 1,000      |
| Dépenses au titre de la TPS  | 18,269           | 7,925      |
| Dépenses de représentation   | 10,642           | 8,185      |
| Location de salles de réunion  | 9,756            | 2,481      |
| Frais de bureau  | 22,480           | 9,283      |
| Coûts d'occupation   | 27,797           | 26,759     |
| Imprimerie   | 9,912            | 4,796      |
| Experts-conseils pour des projets  | 282,047          | 37,920     |
| Coordonnateur de projet  | 85,274           | 28,250     |
| Frais professionnels   | 12,287           | 7,715      |
| Traitements et salaires  | 371,445          | 153,555    |
| Traduction   | 24,058           | 9,968      |
| Déplacements   | 161,965          | 64,575     |
| Formation et perfectionnement  | 4,050            | 3,851      |
|  | <b>1,239,577</b> | 452,565    |
| Excédent (insuffisance) des recettes par rapport aux dépenses pour l'année | 188              | 29,248     |
| Actif net (déficit), au début de l'année                                   | 29,179           | (69)       |
| Actif net (déficit), à la fin de l'année                                   | <b>29,367</b>    | \$ 29,179  |