RAPPORT ANNUEL 2019-2020

COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Votre gouvernement

Québec

On peut consulter le présent document dans le site de la Commission des partenaires du marché du travail, à l'adresse **www.cpmt.gouv.qc.ca**.

Rédaction
Commission des partenaires du marché du travail

Édition
Direction des communications
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2020
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2020

ISBN : 978-2-550-87712-7 (imprimé)
ISBN : 978-2-550-87713-4 (PDF)

© Gouvernement du Québec

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DU MINISTRE 3

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE 4

DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES 7

RAPPORT DE L'AUDIT INTERNE 9

ENTENTE DE PARTENARIAT ENTRE LA CPMT ET LE MINISTRE 9

1. L'ORGANISATION 11

- 1.1 L'ORGANISATION EN BREF 11
- 1.2 FAITS SAILLANTS 12
- 1.3 LIEU DE CONCERTATION NATIONAL UNIQUE 14
- 1.4 LES JALONS HISTORIQUES DE LA CPMT 15
- 1.5 GOUVERNANCE 17
- 1.6 LES LEVIERS FINANCIERS ET LES PROGRAMMES DE LA CPMT 22
- 1.7 LE GRAND RÉSEAU DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL 24

2. LE CONTEXTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL DU QUÉBEC 29

3. LES RÉSULTATS 37

- 3.1 Plan stratégique 2017-2020 37
- 3.2 Sommaire des résultats de la planification stratégique 2017-2020 38

4. RÉSULTATS DÉTAILLÉS 2019-2020 RELATIFS AUX ENGAGEMENTS DU PLAN STRATÉGIQUE 2017-2020 43

- 4.1 Priorité 1 : Décider et agir 43
- 4.2 Priorité 2 : Influencer 66

5. DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENS 77

6. LES RESSOURCES UTILISÉES 79

- 6.1 Utilisation des ressources humaines 80
- 6.2 Utilisation des ressources financières 81

7. ANNEXES – AUTRES EXIGENCES 83

- 7.1 Gestion et contrôle des effectifs 83
- 7.2 Divulgation d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics 84
- 7.3 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics 84
- 7.4 Accès aux documents et protection des renseignements personnels 86
- 7.5 Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre 87
- 7.6 Plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi en 2019-2020 89
  - Priorité 1 : Décider et agir 89
  - Priorité 2 : Influencer 91
- 7.7 Liste des comités sectoriels de main-d'œuvre 93
- 7.8 Liste des comités consultatifs 95
- 7.9 Liste des organisations membres du Conseil emploi métropole 96

MESSAGE DU MINISTRE

Monsieur François Paradis
Président
Assemblée nationale du Québec
Hôtel du Parlement
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Président,

Conformément aux dispositions prévues par la Loi sur l'administration publique et par la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail, je vous remets le *Rapport annuel de gestion 2019-2020* de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Faisant état de sa reddition de comptes issue de la dernière année du Plan stratégique 2017-2020 de la CPMT, ce rapport démontre l'importance de la contribution de l'organisation à l'élaboration des politiques publiques en matière d'emploi.

Par l'engagement de son réseau de partenaires au sein des nombreux travaux qu'elle a mis en branle, la CPMT contribue à l'amélioration de l'adéquation formation-compétences-emploi au Québec. Sa participation à la définition des besoins du marché du travail, au processus de production de l'*État d'équilibre du marché du travail à court et à moyen termes* ou sa programmation du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en sont des exemples probants.

La CPMT s'est avérée un partenaire de choix à mon Plan d'action pour la main-d'œuvre afin de mobiliser les forces vives du terrain et de mettre en branle des actions concertées répondant aux défis qu'engendrent les mutations du marché du travail, notamment en lien avec la crise sanitaire qui a demandé des ajustements considérables en fin d'année financière.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les plus respectueux.

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
et ministre responsable de la région de la Mauricie,

Jean Boulet

Jean Boulet
Montréal, octobre 2020

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

Monsieur Jean Boulet
Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
et ministre responsable de la région de la Mauricie
425, rue Jacques-Parizeau, 4e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1

Monsieur le ministre,

J'ai le plaisir de vous présenter le *Rapport annuel de gestion 2019-2020* de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Ce rapport, marqué par la gestion de la pandémie de Covid-19, permet de conclure le cycle du plan stratégique 2017-2020. Les résultats qui y sont présentés témoignent de l'impact et de la valeur d'une approche concertée pour agir et conseiller le gouvernement face à la transformation accélérée du marché du travail.

La dernière année a permis de mener à bien les engagements de la CPMT pris dans le *Rapport quinquennal 2013-2018* sur la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, notamment

- la revue de la programmation du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre;
- la revue de processus touchant la révision et la création de normes professionnelles;
- la revue du processus facilitant le cheminement et l'impact des avis des comités consultatifs;
- l'amorce de la révision de la politique d'intervention sectorielle;
- la mesure des facteurs incitant les entreprises et la main-d'œuvre à s'engager en formation continue par la réalisation du Portrait 360 sur les aspirations de la main-d'œuvre.

La contribution des partenaires réunis au sein des instances nationale, régionales et sectorielles des groupes sous représentés en emploi et des partenaires du marché du travail du Montréal métropolitain s'est aussi traduite par

- leur collaboration à la bonification de l'information présentée dans l'*État d'équilibre du marché du travail à court et à moyen termes* grâce à une lecture enrichie des échos sectoriels et régionaux;
- la participation de la CPMT, des conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) et du Conseil emploi métropole (CEM) à la consultation sur le *Programme de l'expérience québécoise* du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration.

De plus, afin d'amplifier la force de notre réseau, des efforts considérables ont été déployés afin de susciter le maillage et la collaboration, tant avec les partenaires de la CPMT qu'avec d'autres organisations vouées au développement des compétences.

Avec les bouleversements qu'entraine la pandémie actuelle sur le marché de l'emploi, j'ai la ferme conviction que la CPMT est, plus que jamais, un levier stratégique pour que le Québec puisse relever les défis qu'occasionnent les transformations rapides des emplois par le numérique et l'émergence d'une économie verte. La création du Programme actions concertées pour le maintien en emploi en réponse à la première phase de la pandémie l'illustre bien.

Finalement, je tiens à saluer la mobilisation et l'engagement des membres de l'assemblée délibérante de la CPMT ainsi que les quelque 1 000 membres qui siègent au sein des instances de concertation. Je remercie également le sous-ministre associé d'Emploi-Québec et Secrétaire général de la CPMT ainsi que les équipes du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et plus particulièrement celle du Secrétariat de la CPMT. Toutes et tous œuvrent pour un Québec plus inclusif, plus équitable et plus prospère.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

La présidente de la Commission des partenaires du marché du travail,

Audrey Murray
Montréal, octobre 2020

DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

L'information contenue dans le présent rapport annuel relève de la responsabilité de la présidente et du gestionnaire de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Cette responsabilité porte sur la fiabilité des résultats et des renseignements qui y sont présentés et des contrôles afférents.

Le rapport décrit fidèlement la mission, les champs d'intervention, le réseau et les ressources de la CPMT. Il présente les résultats de l'exercice financier 2019-2020 ainsi que les résultats de l'évaluation des cibles de la planification stratégique 2017-2020.

Afin d'assurer l'atteinte des objectifs que la CPMT s'est donnés, la présidente et le gestionnaire concerné ont veillé à l'application de mesures de suivi et de contrôle tout au long de l'année. Les moyens mis en place sont notamment

- des directives et des activités de formation à l'intention du personnel qui effectue la saisie ou le traitement de données;
- des activités de conformité et de suivi;
- un suivi budgétaire du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et du Fonds de développement du marché du travail;
- des évaluations des effets des interventions;
- un système de reddition de comptes interne.

De plus, les membres de la CPMT ont approuvé le présent rapport annuel lors de la séance du 1er octobre 2020.

Je déclare que l'information et les résultats que ce rapport contient, ainsi que les contrôles afférents, sont fiables et correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2020.

La présidente de la Commission des partenaires du marché du travail,

Audrey Murray
Montréal, octobre 2020

RAPPORT DE L'AUDIT INTERNE

Les données financières inscrites dans ce rapport ont fait l'objet d'une vérification ponctuelle de la part du Secteur des services à la gestion et des ressources informationnelles du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS).

ENTENTE DE PARTENARIAT ENTRE LA CPMT ET LE MINISTRE

La CPMT et le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ont conclu, en 2017, une entente de partenariat et un protocole d'accord sur la visibilité de la CPMT. Cette entente de partenariat renforce l'autonomie de la CPMT en précisant notamment son rôle stratégique et son pouvoir d'initiative à différents égards.

Par ailleurs, cette entente énonce les responsabilités du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale[1] à l'endroit de la CPMT et définit le cadre de gestion des ressources que le ministre met à la disposition de celle-ci.

De manière plus précise, cette entente établit les responsabilités de la CPMT en ce qui a trait

- à la mise en œuvre et au suivi d'un plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi;
- à la planification annuelle des services publics d'emploi et à la reddition de comptes à cet égard;
- à l'application de la Loi sur les compétences, à la programmation et à la gestion du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) ainsi qu'à la reddition de comptes à cet égard. Cette dernière s'effectue notamment par l'entremise du rapport d'activité du FDRCMO et de présentations régulières à la CPMT.

Le protocole d'accord sur la visibilité de la CPMT permet, quant à lui, d'assurer la visibilité de celle-ci lors de la réalisation d'actions découlant de ses responsabilités relatives à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Les états financiers du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) ont été dressés par la direction responsable de la gestion du FDRCMO, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Le Vérificateur général du Québec a procédé à l'audit des états financiers du FDRCMO, conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada.

De plus, un suivi des engagements du FDRCMO a été effectué régulièrement lors des assemblées délibérantes de la CPMT. Notons que les décisions relatives aux grandes orientations concernant ce fonds y sont prises aux fins de recommandations au ministre du MTESS.

1. Il s'agit notamment du plan d'action annuel en matière d'emploi et de main-d'œuvre, du cadre d'imputabilité et budgétaire, et du rapport annuel de gestion.

Crédit photo : Youssef Shoufan

1. L'ORGANISATION

1.1 L'ORGANISATION EN BREF

Chiffres clés	Description
Plus de 1 000 partenaires, partout au Québec	Pour accomplir ses actions, la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) peut compter sur un réseau diversifié de partenaires. Outre les membres de son assemblée délibérante, son grand réseau est composé des conseils régionaux des partenaires du marché du travail, des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), du Conseil emploi métropole (CEM) et des comités consultatifs (CC).
1,1 milliard de dollars investis en formation par les employeurs assujettis à la Loi sur les compétences du Québec	Au total, 9 772[2] employeurs sont assujettis et 89,9 % de ceux-ci déclarent investir au moins 1,0 % de leur masse salariale en formation.
66,2 millions de dollars accordés en subvention dans les mesures et programmes du FDRCMO	La somme cotisée au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) par les employeurs assujettis est de 24 millions de dollars pour l'année civile 2018. Pour l'ensemble des programmes de subvention, des Initiatives de la CPMT et des autres mesures[3], 1 095 projets ont été acceptés. Ces projets visaient 8 668 entreprises et 22 051 individus.
240 employeurs détenteurs d'un certificat de qualité des initiatives de formation	Au total, 16 nouveaux certificats ont été délivrés au cours de l'année.
83 normes professionnelles disponibles	La mise en œuvre du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en milieu de travail a permis à 3 014 personnes d'obtenir un certificat ministérielle de qualification professionnelle. Les normes professionnelles et le Programme d'apprentissage en milieu de travail balisent l'apprentissage et la qualification, chaque année, d'environ 6 500 apprenties et apprentis à l'œuvre dans plus de 2 000 entreprises. En 2019-2020, trois normes professionnelles ont fait l'objet de travaux de mise à jour : opérateur ou opératrice en nettoyage industriel, poissonnier ou poissonnière et ouvrier ou ouvrière en production porcine.
2 grandes rencontres ayant mobilisé plus de 450 partenaires	L'événement Unis pour briller a réuni environ 300 partenaires ayant à cœur la formation continue. Le forum Cocréer pour bâtir un avenir inclusif[4] a réuni environ 150 partenaires dans le but d'optimiser la collaboration entre les comités consultatifs et les CSMO au sujet des enjeux vécus par les groupes sous-représentés sur le marché du travail.
Plus de 70 personnes engagées à la mission de la CPMT	La CPMT peut compter sur l'équipe du Secrétariat de la CPMT (13 équivalents temps complet (ETC)) et celle du CEM (4 ETC) ainsi que sur le soutien du MTESS, particulièrement de la Direction générale du développement et de la reconnaissance de la main-d'œuvre (59,4 ETC).

2. Les données proviennent de l'année civile 2018.
3. Ces données font exclusion du programme spécifique des bourses de promotion des programmes de formation menant aux professions priorisées par la CPMT ainsi que des 14 ententes de services professionnels conclues entre la Commission des partenaires du marché du travail et les organismes nationaux qui en sont membres.
4. Le détail de ces événements est présenté à la page 73.

1.2 FAITS SAILLANTS

Rapport *État d'équilibre du marché du travail – Diagnostics pour 500 professions* : une plus grande participation des partenaires du marché du travail

La CPMT, avec l'appui du CEM, des CSMO et des CRPMT, a contribué à la préparation de l'édition 2020 du rapport *État d'équilibre du marché du travail – Diagnostics pour 500 professions*, produit par Emploi-Québec. Leur expertise et leur connaissance des réalités sectorielles et régionales ont permis d'enrichir ce rapport pour mieux anticiper les besoins en main-d'œuvre.

***Portrait 360° sur les aspirations de la main-d'œuvre* : une source d'information stratégique pour agir, en continu, en faveur d'une main-d'œuvre compétente et au diapason des besoins du marché du travail**

Cette étude, commandée par la CPMT, dresse le portrait des aspirations de la main-d'œuvre, aidant ainsi à déterminer les leviers d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre. Au total, plus de 6 290 travailleuses et travailleurs, 502 employeurs et 500 jeunes de 15 à 17 ans ont été joints. La démarche permet, dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre, de cibler les facteurs clés qui interviennent dans le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre ainsi que le développement de leurs compétences.

Le FDRCMO : une nouvelle programmation et des investissements porteurs pour le développement des compétences de la main-d'œuvre actuelle et future

La CPMT a revu son offre de programmes soutenue par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO). Cinq orientations guident désormais la programmation :

1. Répondre aux besoins de qualification et de compétences de la main-d'œuvre engendrés par la transformation du marché du travail.
2. Privilégier les interventions collectives et favoriser les projets multisectoriels pour répondre aux besoins des entreprises.
3. Bonifier les éléments les plus forts de la programmation du FDRCMO pour maximiser les impacts de ses interventions auprès des entreprises et de la main-d'œuvre.
4. Repositionner la programmation du FDRCMO afin de la démarquer des autres offres de service visant le développement des compétences de la main-d'œuvre.
5. Proposer une programmation souple pour répondre aux besoins en évolution du marché du travail, tout en respectant la disponibilité financière du FDRCMO.

Ces travaux d'importance réorientent l'offre de service du FDRCMO. D'ailleurs, un nouveau programme sur les compétences du futur a été ajouté. En 2019-2020, 1 095 projets ont été acceptés. Ces projets visaient 8 668 entreprises et 22 051 individus[5].

Investissement de 5 millions de dollars pour le projet 42 Québec : un geste audacieux de la CPMT pour permettre des parcours d'apprentissage atypiques menant vers des métiers en technologie de l'information

En juillet 2020, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale annonce, en collaboration avec la CPMT, le financement de 5 millions de dollars, approuvé par le MTESS ainsi que le ministère des Finances, pour la mise en place du projet 42 Québec. Au terme du projet de cinq ans, 1 000 étudiantes et étudiants auront commencé leur formation dans le secteur du numérique et des technologies de l'information et de la communication et 600 l'auront terminée. Ce projet représente un investissement total de 11,8 millions sur cinq ans. En plus du gouvernement du Québec, les principaux partenaires financiers du projet sont la Ville de Québec, des partenaires privés et Québec numérique.

5. Pour plus d'information sur les investissements, consultez le rapport d'activité 2019-2020 du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Programme actions concertées pour le maintien en emploi (PACME) : une réponse puissante à la crise sanitaire

En réponse à la crise sanitaire engendrée par la COVID-19, l'assemblée délibérante de la CPMT a approuvé la mise en place du programme conjoint MTESS-CPMT : Programme actions concertées pour le maintien en emploi (PACME). Cet investissement de 50 millions de dollars, issus des cotisations des employeurs du FDRCMO, permettra de favoriser le maintien du lien d'emploi et le développement des compétences dans le cadre d'une approche dite « collective ». Cette affectation dédiée au volet collectif du programme a été approuvée par le ministre et sera ajoutée au volet entreprises de ce programme[6].

Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre : optimisation de la création et de la mise à niveau des normes professionnelles prévues au programme d'apprentissage en milieu de travail

La CPMT s'est fixé un objectif ambitieux : répondre encore mieux et plus rapidement aux besoins des entreprises et des employées et employés en matière d'outils d'apprentissage et de qualification en réduisant les délais de développement et d'actualisation des normes professionnelles de 53 à 30 mois. Les travaux effectués avec la collaboration d'Emploi-Québec ont permis d'atteindre et même de dépasser la cible en portant le délai à 20 mois.

Formulation d'avis et de recommandations sur des enjeux d'importance pour la main-d'œuvre et l'emploi au Québec

La CPMT a alimenté activement les débats en formulant des recommandations lors de la consultation publique sur la planification de l'immigration au Québec, lors de la consultation sur le Programme de l'expérience québécoise, de même qu'au sujet de la création de programmes pilotes d'immigration permanente et temporaire. Ces programmes pilotes permettront de répondre à un besoin, à un problème ou à de nouvelles tendances migratoires tout en permettant d'expérimenter des idées innovantes en matière d'immigration, en complémentarité avec les programmes d'immigration existants.

Table nationale de concertation sur l'emploi saisonnier : 14 recommandations et investissement de 8 millions de dollars

Reconnaissant l'importance du secteur saisonnier pour le développement des régions, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministre responsable de la région de la Mauricie, M. Jean Boulet, rend public en avril 2019 le rapport de la Table nationale de concertation sur l'emploi saisonnier, table coprésidée par la présidente de la CPMT et le sous-ministre associé d'Emploi-Québec du MTESS, et annonce qu'il mettra en œuvre ses 14 recommandations, dont le renouvellement du projet pilote en soutien aux travailleuses et travailleurs saisonniers. Une enveloppe de 8 millions de dollars est allouée à ce renouvellement. Ce projet permet de prolonger les périodes d'emploi des travailleuses et des travailleurs saisonniers et ainsi les préserver du phénomène du « trou noir », lequel se traduit par la fin des prestations d'assurance-emploi avant la reprise des activités d'une entreprise saisonnière.

Gouvernance de la CPMT : relance des travaux en matière de gouvernance, en éthique, en déontologie et en gestion des risques

Mis en veille depuis 2017, le comité de gouvernance, d'éthique, de déontologie et de gestion des risques tient sa première rencontre en juillet 2019, à la suite de la nomination de ses membres en fin d'année 2018. Doté d'un nouveau plan de travail, le comité a notamment procédé à des améliorations sur l'évaluation du fonctionnement de l'assemblée délibérante de la CPMT. Également, une formation sur le rôle et les responsabilités des membres d'un comité de gouvernance a été offerte afin d'outiller ses membres à ce sujet.

6. Le PACME a été annoncé par le MTESS le 6 avril 2020.

1.3 LIEU DE CONCERTATION NATIONAL UNIQUE

La CPMT occupe une place centrale au sein du monde de la main-d'œuvre et de l'emploi au Québec. Elle réunit des personnes représentant les instances concernées par le marché du travail : employeurs, syndicats, milieu de l'enseignement, organismes communautaires en développement de l'employabilité et ministères à vocation économique et sociale. Elle assure l'interface entre les partenaires du marché du travail et l'État québécois. Cette position privilégiée fait de la CPMT un lieu de concertation national sans égal pour améliorer l'adéquation entre l'offre de formation, les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail.

La CPMT est un organisme public et assujetti à la Loi sur l'administration publique. Ses attributions et ses responsabilités sont définies par deux lois distinctes ainsi que par une entente de partenariat conclue avec le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Son fonctionnement et son cadre de gestion sont également assujettis aux dispositions de certains autres règlements, lois et exigences[7]. La Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail est la loi constitutive de la CPMT. Elle en détermine le rôle, les mandats et les responsabilités.

En vertu de cette loi, la CPMT a pour fonction de participer à l'élaboration des politiques, des orientations stratégiques et des mesures gouvernementales dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi, en particulier celles visant à favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail, et elle collabore à la prise de décisions relatives aux mesures et programmes relevant du ministre dans ces domaines.

À ce titre, la CPMT

- définit les besoins en développement de la main-d'œuvre actuelle et future en regard de la réalité du marché du travail;
- formule des recommandations aux ministères visés en vue de répondre aux besoins du marché du travail;
- conseille le ministre sur les orientations générales de la politique du marché du travail;
- participe avec le ministre à l'élaboration de stratégies et d'objectifs en matière de main-d'œuvre et d'emploi;
- est responsable d'élaborer une politique d'intervention sectorielle qu'elle soumet à l'approbation du ministre;
- collabore avec le ministre
  - à la détermination des critères de répartition de l'ensemble des ressources afférentes aux mesures, aux programmes et aux fonds de main-d'œuvre et d'emploi,
  - à l'identification des cibles d'intervention des services publics d'emploi,
  - à la préparation du plan d'action annuel des services publics d'emploi, en assure le suivi, en évalue périodiquement les résultats et, le cas échéant, recommande au ministre les correctifs à apporter afin d'atteindre les objectifs de ce plan;
- examine
  - les plans d'action régionaux en matière de main-d'œuvre et d'emploi qui lui sont soumis par les CRPMT et les transmet au ministre pour approbation, avec sa recommandation,
  - tout plan ou toute proposition qui lui est soumis au nom de l'industrie de la construction en matière de main-d'œuvre et d'emploi;
- exerce les attributions prévues par la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

7. Il s'agit de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail, de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et de l'entente de partenariat entre la CPMT et le ministre.

1.4 LES JALONS HISTORIQUES DE LA CPMT

Depuis 1997, la CPMT fait partie du paysage québécois de la main-d'œuvre et de l'emploi. Son engagement envers le bon fonctionnement du marché du travail a été ponctué de nombreuses réalisations. En voici quelques-unes parmi les plus significatives.

1997 La CPMT est créée par la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail. Dès sa mise sur pied, la CPMT participe activement à l'élaboration de politiques et de mesures ainsi qu'à la prise de décisions relevant du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans le domaine de l'emploi. Elle collabore également à la préparation du plan d'action annuel des services publics d'emploi, avec lesquels elle est étroitement associée, et s'engage dans un ensemble de dossiers majeurs, notamment l'administration de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et de la politique d'intervention sectorielle.

2001 La CPMT adopte le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences et elle a contribué à la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue.

2004 La CPMT collabore à la définition du grand objectif du Plan gouvernemental pour l'emploi. Ce plan vise à rehausser le niveau de vie des Québécoises et des Québécois en améliorant le taux d'emploi et la productivité ainsi qu'en investissant dans le développement des compétences de la main-d'œuvre.

2007 L'Assemblée nationale du Québec adopte la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Cette loi a pour but d'améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre par l'investissement dans la formation, par l'action concertée des partenaires patronaux, syndicaux et communautaires et des milieux de l'enseignement, par le développement des divers modes de formation et par la reconnaissance des compétences des travailleuses et travailleurs en emploi.

2008 La CPMT adopte la Politique d'intervention sectorielle *Agir en concertation : un atout pour l'avenir* et le ministre l'approuve. S'appuyant sur la participation et l'engagement des partenaires du marché du travail, cette politique énonce les grandes orientations d'une stratégie d'intervention visant à faciliter les ajustements nécessaires au sein du marché du travail. En raison de la crise économique mondiale de 2008 et des années suivantes, le programme Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique est mis en place dans le but de soutenir les entreprises touchées par ce ralentissement.

2010 La CPMT entreprend sa première planification stratégique (2011-2014), distincte de celle du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

2011 Lors de la rencontre nationale sur l'adéquation formation-emploi, la CPMT a été mandatée par le Premier ministre pour réaliser un exercice de priorisation des besoins de formation professionnelle et technique dans le but d'assurer l'adéquation de l'offre de formation avec les besoins du marché du travail. La CPMT, en collaboration avec Emploi-Québec, les CRPMT, les CSMO, le CEM et le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport adopte une méthodologie en vue de produire des listes de professions présentant des signes de déficit de main-d'œuvre jugés prioritaires. Trois exercices sont réalisés, soit en 2012-2013, en 2013-2014 et en 2015-2016. Par la suite, des bonifications sont apportées à la liste, à la demande de la CPMT, notamment afin d'élargir l'exercice à l'ensemble des professions en déséquilibre et de produire des listes régionales (listes de 2016-2017).

2016 Le gouvernement du Québec adopte la Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi. Cette loi permet au gouvernement de renforcer l'action en matière d'adéquation formation-compétences-emploi en élargissant le rôle stratégique de la CPMT, notamment

- en renforçant sa participation à l'élaboration des politiques et orientations stratégiques en matière de main-d'œuvre et d'emploi, en particulier celles favorisant l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
- en lui confiant le mandat de cerner les besoins de développement des compétences de la main-d'œuvre actuelle et future, selon la réalité et les perspectives du marché du travail;
- en lui attribuant un rôle aviseur auprès de ministères en matière d'adéquation formation-compétences-emploi;
- en lui confiant le pouvoir de formuler des recommandations aux ministères de son assemblée délibérante pour répondre aux besoins du marché du travail et en prévoyant que ceux-ci lui fassent rapport des actions qu'ils ont mis en œuvre ou entendent prendre en réponse à ses recommandations, et ce, en fonction de modalités convenues conjointement;
- en modifiant sa composition et celle des CRPMT par l'ajout d'un membre représentant la Commission de la construction du Québec et d'un membre représentant le milieu universitaire;
- en modifiant la composition des CRPMT par l'ajout d'un membre représentant le développement local.

2019 Le rapport quinquennal (2013-2018) de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre est déposé. Il a fourni l'occasion au gouvernement et aux partenaires de réaffirmer la pertinence de cette loi. Prenant acte des nouveaux pouvoirs conférés à la CPMT, cet exercice définit six objectifs de travail pour les années à venir (2018-2023), dont l'évaluation des effets de la Loi et la révision de la politique d'intervention sectorielle.

1.5 GOUVERNANCE

LES MEMBRES DE LA CPMT

La CPMT réunit 27 membres votants et non votants nommés par le gouvernement. Ces personnes influentes représentent les grands secteurs concernés par la main-d'œuvre et le marché du travail. En incluant la présidence, son assemblée délibérante est composée de 21 membres votants :

- 6 membres représentant la main-d'œuvre;
- 6 membres représentant le secteur des entreprises;
- 3 membres issus du milieu de l'enseignement;
- 3 membres choisis auprès d'organismes communautaires actifs en développement de l'employabilité;
- 2 membres issus du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, soit les titulaires des postes de sous-ministre et de sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec, ce dernier agissant à titre de secrétaire général.

À ces personnes s'ajoutent six membres non votants, soit des administratrices et administrateurs de l'État qui représentent des ministères et des organismes gouvernementaux.

Les décisions qui sont prises au cours des séances de la CPMT reposent sur un consensus. Cette approche permet la définition des besoins du marché du travail et l'identification de solutions durables et structurantes pour le marché du travail.

Pour soutenir sa prise de décisions, la CPMT compte sur les instances suivantes :

- Un comité exécutif composé de huit membres votants de la CPMT, dont la présidente et le sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec et secrétaire général de la CPMT;
- Un comité de gouvernance d'éthique, de déontologie et de gestion de risques composé de quatre membres votants ne siégeant pas au comité exécutif de la CPMT, de la présidente et du sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec et secrétaire général de la CPMT;
- Deux groupes de travail composés de représentantes et de représentants désignés par chaque membre de la CPMT, et présidés par un de ses membres votants. Ces groupes sont
  - le groupe de travail sur les responsabilités en vertu de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail;
  - le groupe de travail sur les responsabilités en vertu de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

DES EFFORTS CONCERTÉS SOUTENUS

Les membres de la CPMT ont tenu, en 2019-2020, neuf assemblées délibérantes de la CPMT (dont trois séances spéciales), huit séances du comité exécutif (dont deux séances spéciales) et six conférences téléphoniques avec les CRPMT. Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, monsieur Jean Boulet, a d'ailleurs participé à quatre assemblées délibérantes ou séances spéciales de la CPMT afin d'échanger directement avec les membres.

En date du 31 mars 2020, les personnes suivantes sont membres de la CPMT.

Présidente

M^me^ Audrey Murray
Présidente
Commission des partenaires du marché du travail

Représentantes et représentants de la main-d'œuvre

M. Denis Bolduc
Secrétaire général
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

M^me^ Anouk Collet
Vice-présidente FTQ
et Conseillère principale
au président national
TUAC Canada

M. Paul Doyon
Deuxième vice-président général
Union des producteurs agricoles du Québec

M^me^ Sonia Ethier
Présidente
Centrale des syndicats du Québec

M. Jean Lortie
Secrétaire général
Confédération des syndicats nationaux

M. Luc Vachon
Président
Centrale des syndicats démocratiques

Représentantes et représentants des entreprises

M. Stéphane Forget
Vice-président principal
Affaires coopératives, institutionnelles et développement durable
Sollio Groupe Coopératif

M. Yves-Thomas Dorval
Président
Conseil du patronat du Québec

M. Charles Milliard
Président-directeur général
Fédération des chambres de commerce du Québec

M. François Vincent
Vice-président, Québec
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

M^me^ Véronique Proulx
Présidente
Manufacturiers et Exportateurs du Québec

M. Maximilien Roy
Président-directeur général
Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec

Représentantes et représentants du milieu de l'enseignement

M. Normand Lessard
(membre observateur)
Vice-président
Commission scolaire de la Beauce-Etchemin
Fédération des centres de services scolaires du Québec

M^me^ Johanne Jean
Présidente
Université du Québec
Membre du conseil d'administration du Bureau de coopération interuniversitaire (BCI)

M. Bernard Tremblay
Président-directeur général
Fédération des cégeps

Représentantes et représentants du milieu des organismes communautaires

M. Richard Gravel
Directeur général
Collectif des entreprises d'insertion du Québec
Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre

M^me^ Sherolyn Moon Dahmé
Coprésidente
AXTRA/Alliance des centres-conseils en emploi

M^me^ Martine Roy
Vice-présidente
Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec

Membres d'office

M^me^ Carole Arav
Sous-ministre
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

M. Roger Tremblay
Sous-ministre associé d'Emploi-Québec et secrétaire général de la CPMT
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Membres sans droit de vote

M. Jonathan Bélair
Directeur de la formation professionnelle
Commission de la construction du Québec

M. Simon Bergeron
Sous-ministre adjoint
Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

M. Mario Limoges
Sous-ministre adjoint à l'entrepreneuriat, à la compétitivité des entreprises et des régions
Ministère de l'Économie et de l'Innovation

M. Jessy Baron
Sous-ministre adjoint
Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation

M^me^ Anne-Marie Lepage
Sous-ministre adjointe
Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

M^me^ Geneviève Lajoie
Sous-ministre adjointe
Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration

1.6 LES LEVIERS FINANCIERS ET LES PROGRAMMES DE LA CPMT

La CPMT mise sur deux principaux leviers financiers pour soutenir le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi : le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) et le Fonds de développement du marché du travail (FDMT).

Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

La CPMT peut établir chaque année des programmes de subvention du FDRCMO visant à améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre actuelle et future. Elle y parvient en programmant des investissements dans la formation, en encourageant le développement de modes de formation et en favorisant la reconnaissance des compétences des travailleuses et travailleurs en emploi. Le FDRCMO contribue ainsi à l'amélioration de l'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi en soutenant financièrement des activités de formation structurantes et adaptées aux besoins de la main-d'œuvre[8].

Faits saillants 2019-2020

Parmi les programmes financés par la CPMT par l'entremise du FDRCMO cette année, on trouve notamment les suivants :

- Le Programme de renforcement collectif des compétences de la main-d'œuvre, lancé le 1er juillet 2019, a remplacé le programme Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi. Il a été doté d'un budget de 20 millions de dollars en 2019-2020, ce qui représente une hausse importante par rapport au budget du programme antérieur (15 millions de dollars). Ce programme a soutenu 53 projets, dont plus de 88 % s'inscrivaient dans le cadre du volet Formation continue en entreprise.
- Le Programme incitatif pour l'accueil de stagiaires est un programme grâce auquel la CPMT accorde un soutien financier aux entreprises qui forment leurs superviseures et superviseurs de stage en vertu d'un programme d'études professionnelles, techniques ou universitaires reconnu. Le nombre de projets acceptés dans le cadre de ce programme a augmenté de 27 %, passant de 586 en 2018-2019 à 743 en 2019-2020. Ces projets prévoyaient la formation de 870 superviseures et superviseurs de stage, comparativement à 785 l'année précédente.
- Le Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT (COUD) soutient l'élaboration, l'adaptation et la diffusion de formations professionnelles ou techniques qualifiantes de courte durée qui intègrent des stages en entreprise. Le nombre de projets acceptés en 2019-2020 a augmenté par rapport à 2018-2019. Les subventions accordées pourraient permettre de former 1 459 travailleuses et travailleurs provenant de 821 entreprises actives dans différents secteurs.
- Les Projets stratégiques de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi en région sont un levier financier utilisé par les CRPMT afin de favoriser l'arrimage entre le développement des compétences de la main-d'œuvre actuelle et future, le développement de l'emploi et le développement économique, au niveau local ou régional. Ces projets novateurs ciblent des secteurs d'activité prometteurs. Les CRPMT ont approuvé 17 de ces projets stratégiques de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi en région. Dans le cadre de cette initiative, 12 des 17 régions administratives du Québec se sont partagé une enveloppe de plus de 2 millions de dollars.

8. Pour prendre connaissance de l'ensemble des réalisations de la CPMT, on peut se référer au rapport d'activité et aux états financiers 2019-2020 du FDRCMO.

Fonds de développement du marché du travail

Le FDMT a été créé en 1998 avec la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail. Sous la responsabilité du MTESS, il est affecté exclusivement au financement de la mise en œuvre et de la gestion des mesures et programmes relevant du ministre dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi, ainsi qu'au financement de la prestation des services publics d'emploi. Le budget du FDMT est composé de crédits accordés au MTESS provenant du fonds consolidé du revenu du gouvernement du Québec, de montants provenant du gouvernement fédéral en vertu de diverses ententes et de montants octroyés par d'autres ministères ou organismes du gouvernement du Québec. Ce fonds soutient notamment la politique d'intervention sectorielle, élaborée par la CPMT, et le financement de base des CSMO et des comités consultatifs. Il prévoit également le soutien financier de projets économiques d'envergures ou de projets majeurs.

Projets économiques d'envergure (PEE) et projets majeurs (PM)

Depuis 1998-1999, la CPMT avec Emploi-Québec contribue au développement économique du Québec en recommandant les subventions du FDMT aux PEE. Les PEE sont des projets pour lesquels la CPMT approuve le versement d'Emploi-Québec. Ce financement permet de fournir une aide financière à des entreprises pour des projets de formation et/ou d'amélioration de la gestion de leurs ressources humaines et qui contribuent à la création et au maintien d'au moins 50 emplois sur deux ans. Concernant les PM, ceux-ci doivent proposer des activités poursuivant l'un ou l'autre des objectifs suivants :

- l'adaptation des compétences, le développement de nouvelles compétences et le développement de stratégies ou d'outils à cette fin;
- la création et le maintien d'emplois par des promoteurs autres que les entreprises privées.

En 2019-2020, la CPMT a analysé et accepté 38 projets. En voici un exemple :

- Un projet économique d'envergure porté par Gestisoft inc. qui créera 50 nouveaux postes de qualité dans le domaine des progiciels de gestion intégrés et des solutions de gestion de la relation client. Grâce à cette initiative, l'entreprise pourra mettre au point ses propres produits et commencer à vendre à l'étranger.

  Coût total du projet : 2,9 millions de dollars

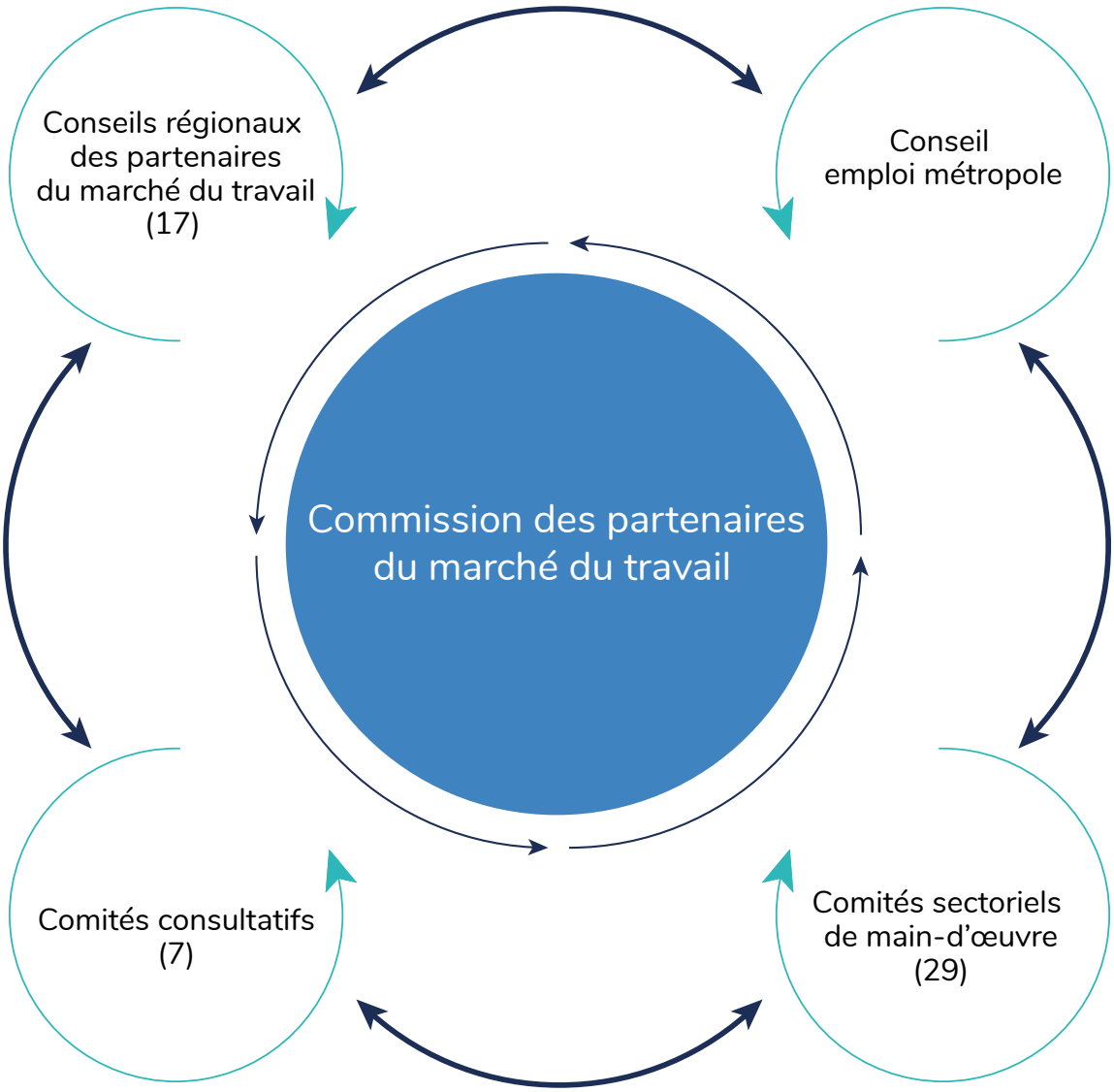
  Subvention accordée : 636 123 dollars

1.7 LE GRAND RÉSEAU DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Le marché du travail requiert des interventions particulières selon les régions, les secteurs économiques et les groupes sous-représentés sur le marché du travail. Chacune des organisations du réseau de la CPMT assume des responsabilités spécifiques à son champ d'intervention.

Forte de ce réseau d'un millier de partenaires qu'elle anime et qui l'alimente, la CPMT peut ainsi dégager des orientations pertinentes et recommander ou mettre en œuvre des actions appropriées aux différentes particularités du marché du travail.

Le réseau de partenaires du marché du travail : plus de 1 000 partenaires



Les conseils régionaux des partenaires du marché du travail

On dénombre 17 CRPMT. Leurs principales responsabilités consistent à recenser les enjeux régionaux du marché du travail, en collaboration avec Emploi-Québec et les directions régionales de Services Québec, ainsi qu'à adapter les services aux besoins des entreprises et des travailleuses et travailleurs de leur région. Ainsi, les CRPMT ont notamment pour fonction

- de soumettre chaque année à la CPMT un plan d'action régional en matière de main-d'œuvre et d'emploi;
- de promouvoir auprès de la municipalité régionale de comté (MRC) ou d'une municipalité (si celle-ci ne fait pas partie d'une MRC) la prise en compte de stratégies et d'objectifs régionaux.

De plus, les CRPMT favorisent des interventions à l'égard des personnes ou des groupes défavorisés sur le marché du travail, en collaboration avec des organismes communautaires. Ils renforcent également la concertation entre les partenaires patronaux, syndicaux et sociaux et les milieux de l'enseignement et de l'économie, notamment en créant des tables régionales consultatives.

Le Conseil emploi métropole

Le CEM[9] est l'unique structure de concertation consacrée exclusivement aux problématiques du marché du travail de la grande région de Montréal. Ses membres et partenaires se réunissent pour définir les grands enjeux métropolitains rattachés à l'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi, à l'intégration professionnelle des personnes immigrantes et aux compétences du futur. Pour mener à bien cette mission, le CEM remplit des mandats précis :

- Réaliser des travaux de réflexion, d'analyse et de recherche afin de définir les problématiques du marché du travail en fonction des grandes stratégies de développement de l'économie métropolitaine.
- Soutenir des initiatives visant à résoudre ces problématiques.
- Assurer une liaison avec les instances métropolitaines ministérielles et interministérielles ainsi qu'avec les partenaires du développement économique.
- Conseiller la CPMT et le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale quant à la planification, à la coordination et à la mise en œuvre de stratégies d'action.

Le CEM dispose d'un budget annuel de 1,5 million de dollars provenant du FDMT pour réaliser des projets dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal. Ces projets sont arrimés aux trois grandes priorités stratégiques définies dans son plan stratégique 2016-2019, qui a été prolongé en 2020, soit l'adéquation entre la formation et l'emploi, l'intégration professionnelle des personnes immigrantes et les compétences du futur. Cette année, le PIB pour la RMR de Montréal s'élève à 213,5 milliards de dollars, alors que celui du Québec se chiffre à 384,9 milliards de dollars. La RMR représente donc 55,5 % du PIB de la province[10].

9. Annexe 7.9 : Liste des membres du CEM.
10. Source : Institut de la statistique du Québec, *PIB et indice de concentration géographique de l'industrie finance et assurances, par région métropolitaine de recensement (RMR) du Québec, édition 2018.*

Les comités sectoriels de main-d'œuvre

Les 29 CSMO[11] sont des organismes autonomes constitués en personnes morales formellement reconnus par la CPMT en vertu de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Leur rôle est de définir les besoins en développement de la main-d'œuvre de leur secteur d'activité économique et de soutenir le développement des compétences.

Les CSMO misent sur la participation active de près de 400 partenaires du marché du travail. Ils regroupent des personnes représentant des employeurs ou des associations d'employeurs, ainsi que des personnes représentant des syndicats ou d'autres travailleuses et travailleurs du secteur. S'y joignent également des représentantes et des représentants sans droit de vote de ministères et d'organismes à vocation sectorielle ainsi qu'une conseillère ou un conseiller de la direction responsable de l'intervention sectorielle représentant à la fois le MTESS et la CPMT. Les CSMO couvrent les secteurs suivants :

- Aérospatiale (CAMAQ)
- Aménagement forestier (ForêtCompétences)
- Bois (Formabois)
- Chimie, de la pétrochimie, et du raffinage et gaz du Québec (CoeffiScience)
- Commerce de l'alimentation
- Commerce de détail (Détail Québec)
- Communications graphiques du Québec
- Culture (Compétence Culture)
- Économie sociale et de l'action communautaire
- Environnement (EnviroCompétences)
- Fabrication métallique industrielle (PERFORM)
- Horticulture ornementale – commercialisation et services (HortiCompétences)
- Industrie du caoutchouc du Québec
- Industrie électrique et électronique (Élexpertise)
- Industrie maritime
- Industrie des mines
- Métallurgie du Québec
- Pêches maritimes
- Industrie des plastiques et des composites (PlastiCompétences)
- Industrie des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine
- Industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques du Québec (Pharmabio Développement)
- Industrie du textile du Québec
- Industrie du transport routier au Québec (Camo-route)
- Production agricole (AGRIcarrières)
- Services automobiles
- Services de soins personnels (Soins personnels Québec)
- Technologies de l'information et des communications (TECHNOCompétences)
- Tourisme (Conseil québécois des ressources humaines en tourisme)
- Transformation alimentaire

11. Annexe 7.7 : Liste des comités sectoriels de main-d'œuvre.

Les comités consultatifs[12]

Les comités consultatifs possèdent une connaissance approfondie des besoins des groupes sous-représentés sur le marché du travail et des contraintes auxquels ils sont soumis. Ils ont comme mandat principal d'analyser les problématiques propres à ces groupes en ce qui a trait leur intégration et leur maintien en emploi. De plus, ils sont responsables de promouvoir les intérêts des groupes et de proposer des solutions afin d'améliorer leur accès au marché du travail de même que leur maintien en emploi. La mise en œuvre de ces solutions doit relever de la CPMT ou du MTESS. Les comités consultatifs sont ainsi les interlocuteurs privilégiés de la CPMT et du MTESS pour comprendre les défis auxquels font face les groupes concernés et soutenir l'atteinte des objectifs fixés à leur égard. La CPMT et le MTESS peuvent en l'occurrence faire appel à l'expertise des comités consultatifs, notamment pour obtenir des précisions sur certains sujets et pour identifier des pistes d'action. Une conseillère ou un conseiller de la direction responsable de l'intervention sectorielle, représentant à la fois le MTESS et la CPMT, participe aux rencontres des membres.

Les groupes sous-représentés sur le marché du travail sont : les femmes, les jeunes, les personnes handicapées, les personnes immigrantes, la clientèle judiciarisée adulte, les personnes de 45 ans et plus ainsi que les Premières Nations et les Inuits.

Une concertation des ministères

Notons également, en ce qui concerne le réseau des partenaires, l'important engagement des ministères dans les travaux de la CPMT. De concert avec cette dernière, le MTESS ainsi que le ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur développent une vision commune des actions à prendre en matière d'adéquation formation-compétences-emploi à laquelle sont également associés le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, le ministère de l'Économie et de l'Innovation et le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation. Les actions qu'ils planifient à cet égard constituent l'essentiel de leur contribution au sein de la CPMT.

12. Annexe 7.8 : Liste des comités consultatifs.

2. LE CONTEXTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL DU QUÉBEC

Cette section rend compte du contexte économique et des conditions du marché du travail qui ont eu cours jusqu'aux dernières semaines de l'exercice 2019-2020. Les mesures de confinement rendues nécessaires par la pandémie de COVID-19 ont alors fait bondir le taux de chômage au Québec, qui est passé d'un creux de plus de 50 ans (4,5 % en février 2020) à un sommet inédit depuis l'époque de la Grande Dépression (17,0 % en avril 2020). À l'instar d'une majorité d'organismes de par le monde, la CPMT entreprend l'exercice 2020-2021 dans un contexte radicalement différent de celui de l'exercice qui vient de se terminer.

LE TAUX D'EMPLOI LE PLUS ÉLEVÉ ET LE DEUXIÈME TAUX DE CHÔMAGE LE PLUS BAS AU CANADA

La croissance de l'économie québécoise s'est élevée à 2,7 % en 2019 (1,8 % au Canada), après des gains de 2,5 % en 2018 (2,0 % au Canada) et de 2,8 % en 2017 (3,0 % au Canada). C'était la première fois, depuis les années 1998 à 2000[13], que la croissance économique au Québec dépassait le seuil des 2,5 % pendant trois années consécutives. Elle dépassait également la moyenne canadienne pour une quatrième fois en cinq ans, une situation inédite depuis que ces données sont compilées, soit depuis 1981. La vigueur de l'économie, conjuguée à la poursuite des départs à la retraite des baby-boomers, s'est de nouveau soldée par une amélioration des conditions du marché du travail québécois[14]. Voici quelques données éloquentes à ce chapitre :

- Le nombre total d'emplois a augmenté de 77 700 en 2019 (+1,8 %), résultat de l'ajout de 49 700 emplois à temps plein (+1,4 %) et de 28 000 emplois à temps partiel (+3,5 %). Le nombre d'emplois à temps plein a ainsi augmenté de 275 100 depuis 2014 (+1,6 % par année en moyenne), soit la meilleure séquence de cinq ans à ce chapitre depuis le début des années 2000.
- Le taux de chômage a touché un nouveau creux historique à 5,1 % en 2019, tandis que le taux d'emploi des 15 à 64 ans atteignait un nouveau sommet à 76,3 %. Le Québec avait alors le deuxième taux de chômage le plus bas parmi les 10 provinces canadiennes pour une deuxième année consécutive et, pour la première fois, le taux d'emploi le plus élevé au Canada.
- La durée moyenne du chômage a encore diminué, tout comme la proportion de chômeuses et de chômeurs de longue durée (depuis un an ou plus), qui est passée de 9,3 % en 2018 à 8,3 % en 2019.

13. Croissance du produit intérieur brut (PIB) mesurée en dollars constants de 2012. Sources : Institut de la statistique du Québec, *Comptes économiques du Québec, 4e trimestre 2019;* et Statistique Canada, *Produit intérieur brut en termes de dépenses, provinciaux et territoriaux, annuel, tableau 36-10-0222-01*.
14. Les données sur le marché du travail proviennent de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. Les sommets et les creux historiques mentionnés dans le texte concernent, sauf avis contraire, la période de 1976 à 2019.

Encore un peu plus près du plein emploi

La vigueur de la demande de main-d'œuvre à temps plein, jumelée à une tendance à la baisse de la population des 15 à 64 ans[15], a propulsé le taux d'emploi de ce groupe d'âge vers de nouveaux sommets pour les emplois à temps plein (62,8 %) et pour les emplois salariés du secteur privé (50,0 %). Le Québec affichait le troisième taux d'emploi à temps plein le plus élevé parmi les provinces canadiennes en 2019 et partageait, avec l'Alberta, le premier rang pour le taux d'emploi des salariées et salariés dans le secteur privé.

En 2018, le taux d'emploi global des personnes âgées de 15 à 64 ans, situé à 75,4 %, plaçait le Québec juste derrière l'Allemagne (75,9 %), qui occupait alors le septième rang parmi les 35 pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Seuls deux pays de l'OCDE ont vu leur taux d'emploi augmenter plus rapidement que celui du Québec depuis 20 ans[16].

Taux d'emploi et taux de chômage en 2019 – Québec, Canada et provinces

Taux d'emploi (15 à 64 ans)		Taux de chômage (15 ans et plus)	
Québec	76,3 %	Colombie-Britannique	4,7 %
Saskatchewan	75,9 %	**Québec**	5,1 %
Colombie-Britannique	75,7 %	Manitoba	5,3 %
Alberta	75,4 %	Saskatchewan	5,4 %
Manitoba	74,5 %	Ontario	5,6 %
Canada	74,4 %	**Canada**	5,7 %
Île-du-Prince-Édouard	73,8 %	Alberta	6,9 %
Ontario	73,2 %	Nouvelle-Écosse	7,2 %
Nouvelle-Écosse	72,1 %	Nouveau-Brunswick	7,9 %
Nouveau-Brunswick	71,2 %	Île-du-Prince-Édouard	8,8 %
Terre-Neuve-et-Labrador	65,0 %	Terre-Neuve-et-Labrador	11,9 %

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

15. La population âgée de 15 à 64 ans a légèrement augmenté en 2018 et en 2019, mais demeurait inférieure au sommet atteint en 2013, selon les données de l'Enquête sur la population active. Elle devrait recommencer à diminuer dès cette année, et ce, pour une dizaine d'années, selon l'édition 2019 des perspectives démographiques de l'Institut de la statistique du Québec. Le groupe des 15 à 64 ans est retenu pour désigner la population en âge de travailler par convention statistique. Les personnes âgées de 15 à 64 ans constituaient 96 % de la population active sur le marché du travail en 2019.
16. Période de 1998 à 2018. Les deux pays où le taux d'emploi a augmenté plus rapidement qu'au Québec sont la Hongrie et l'Allemagne. Sources : OCDE et Statistique Canada.

Tous les bassins de main-d'œuvre sont sollicités

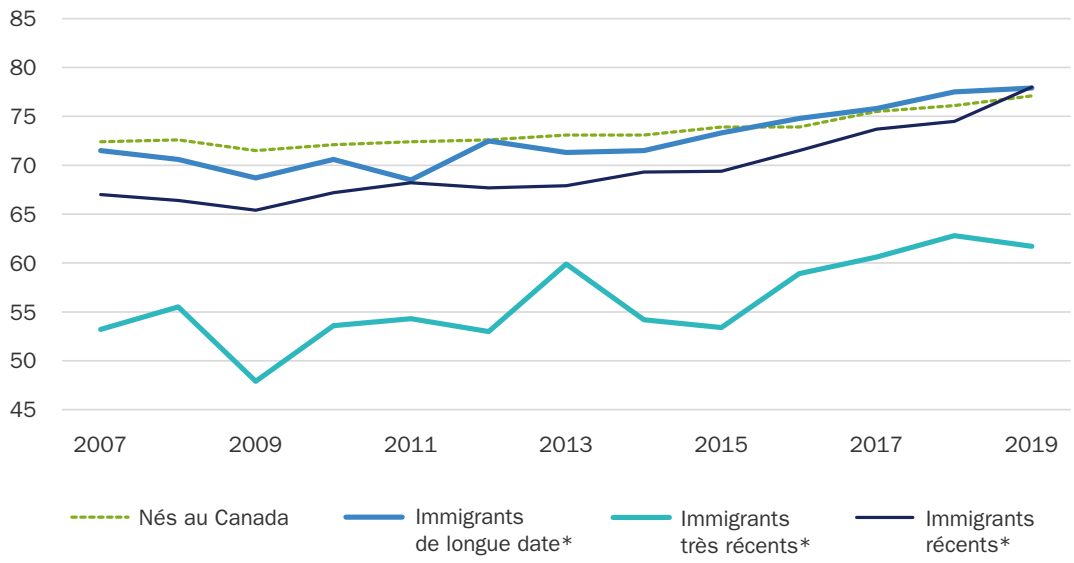
Le taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans a augmenté, pour atteindre un nouveau sommet historique pour les femmes (74,5 %) comme pour les hommes (78,8 %). Le taux d'emploi des hommes dépassait la moyenne canadienne, tandis que celui des femmes demeurait au sommet de l'ensemble des provinces.

Le taux d'emploi a aussi atteint de nouveaux sommets tant chez les jeunes (15 à 24 ans) que chez les personnes du groupe d'âge principal (25 à 54 ans), les personnes âgées de 55 à 64 ans et celles de 65 à 69 ans. L'écart défavorable du Québec par rapport à l'ensemble du Canada a augmenté en 2019 chez les 55 à 64 ans, mais a diminué pour les 65 à 69 ans (légèrement dans les deux cas).

Le taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans a aussi atteint un sommet en 2019 tant pour les personnes nées au Canada (77,1 %) que pour les personnes immigrantes (74,9 %). Le taux d'emploi des personnes immigrantes admises depuis 5 à 10 ans a fait un bond pour rejoindre celui des personnes immigrantes admises depuis plus de 10 ans (78,0 % et 77,9 %, respectivement), devant celui des personnes nées au Canada. Celui des personnes immigrantes admises depuis moins de 5 ans a légèrement diminué, à 61,7 %, mais demeure le deuxième plus élevé depuis que ces données sont recueillies[17].

GRAPHIQUE 1

TAUX D'EMPLOI SELON LE STATUT ET LA PÉRIODE D'IMMIGRATION, POPULATION DE 15 À 64 ANS (%)



* Immigrants très récents : admis depuis moins de 5 ans; immigrants récents : admis depuis 5 à 10 ans; immigrants de longue date : admis depuis plus de 10 ans.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Dans une majorité de régions, en 2019, le taux d'emploi des 15 à 64 ans a augmenté et le taux de chômage a diminué. Les quelques régions pour lesquelles cela ne s'est pas produit ont vu ces indicateurs demeurer près de leur sommet ou de leur creux historique[18]. À l'exception de la région Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine (13,0 %) et de l'île de Montréal (7,2 %), toutes les régions affichaient un taux de chômage inférieur à 6,0 %. Ce taux était inférieur à 4,0 % dans quatre régions, soit l'Abitibi-Témiscamingue (3,9 %), le Centre-du-Québec (3,9 %), la Capitale-Nationale (3,5 %) et Chaudière-Appalaches (3,3 %).

17. Les données selon le statut d'immigration sont disponibles depuis 2006.
18. Les données régionales sont disponibles depuis 1987.

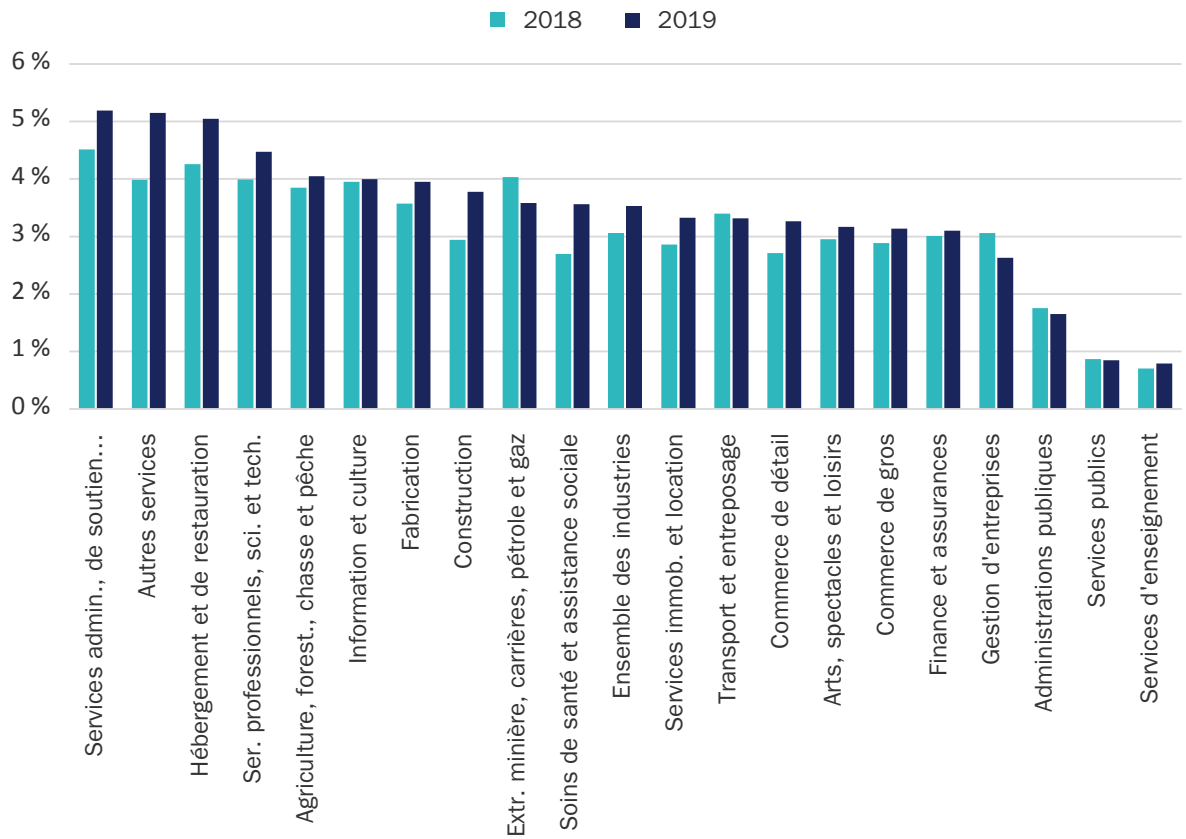
Les difficultés de recrutement s'intensifient et profitent à la main-d'œuvre peu qualifiée

La croissance économique et la création d'emplois à temps plein robustes des dernières années, dans un contexte de tendance à la baisse de la population en âge de travailler, ont entraîné d'importantes difficultés de recrutement pour les entreprises. La hausse du nombre de postes vacants et de leur durée en témoigne clairement. Le nombre de postes vacants observés au cours des trois premiers trimestres de l'année a connu une nouvelle hausse importante au Québec, passant de 109 200 en 2018 à 130 700 en 2019 (+19,7 %). Le nombre de postes vacants depuis 90 jours ou plus a, quant à lui, augmenté encore plus rapidement (+27,1 %), passant de 15 500 à 19 700 (15,0 % des postes vacants en 2019). Il s'agissait à nouveau, dans les deux cas, des plus fortes augmentations parmi les provinces canadiennes, tant en nombre qu'en pourcentage[19].

Le Québec avait, au cours des trois premiers trimestres de 2019, le deuxième taux de postes vacants le plus élevé (3,5 %) parmi les provinces canadiennes, après celui de la Colombie-Britannique (4,5 %). Les taux de postes vacants les plus élevés étaient observés, au Québec, dans trois secteurs dont une part importante des emplois sont relativement peu qualifiés, soit les secteurs des services administratifs, de soutien, de gestion de déchets et d'assainissement (5,2 %), les autres services, qui incluent notamment les services personnels, de blanchissage, d'entretien et de réparation (5,1 %), ainsi que les services d'hébergement et de restauration (5,0 %).

GRAPHIQUE 2

TAUX DE POSTES VACANTS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE, 2018 ET 2019*



* Moyenne des trois premiers trimestres de chaque année.
Source : Statistique Canada, *Enquête sur les postes vacants et les salaires*.

19. L'augmentation en pourcentage du nombre de postes vacants depuis 90 jours ou plus était de 27,2 % à Terre-Neuve-et-Labrador et de 27,1 % au Québec (seule exception, non significative, à la règle). Les données sur les postes vacants sont tirées de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires de Statistique Canada. Les comparaisons portent sur les trois premiers trimestres de chaque année (Statistique Canada a reporté la production des données du quatrième trimestre de 2019 en raison de la crise de la COVID-19).

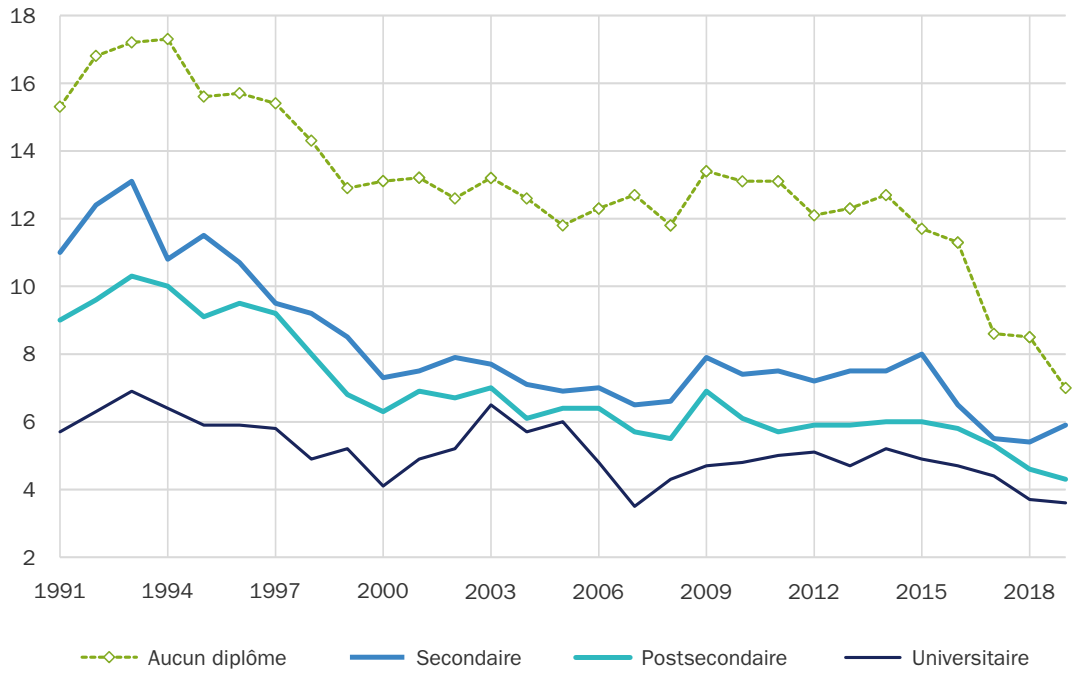
Les entreprises se sont ajustées à la rareté de main-d'œuvre en accordant, notamment, des hausses de salaires particulièrement élevées. La hausse de la rémunération hebdomadaire moyenne de l'ensemble des salariées et salariés était la deuxième plus forte parmi les provinces canadiennes en 2019 (+3,6 %), après celle de la Nouvelle-Écosse (+3,8 %). La moyenne canadienne s'établissait à +2,7 %. Le Québec avait occupé le premier rang à ce chapitre au cours des deux années précédentes (+3,2 % en 2018 et +2,8 % en 2017)[20].

La rémunération hebdomadaire moyenne a bondi de 9,1 % en 2019 dans les services administratifs, de soutien, d'assainissement et de gestion des déchets. Des hausses tournant autour de 5,0 % (entre 4,9 % et 5,8 %) ont également été observées dans plusieurs autres secteurs (services immobiliers et de location; arts, spectacles et loisirs; foresterie; extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz; fabrication; transport et entreposage; santé et assistance sociale; autres services).

La difficulté à pourvoir des postes peu qualifiés s'explique vraisemblablement par la rareté relative de personnes disposées à les occuper dans une économie qui fonctionne à plein régime et où les salaires, dans un tel contexte, augmentent de façon généralisée. Les personnes de 25 ans ou plus qui n'ont aucun diplôme, dont le taux de chômage était rarement descendu sous les 12,0 % avant 2015, sont d'ailleurs celles qui ont connu la meilleure performance à ce chapitre ces dernières années, voyant leur taux de chômage diminuer jusqu'à 7,0 % en 2019. Ce taux demeurait toutefois plus élevé que pour les personnes détenant un diplôme, qu'il soit de niveau secondaire (5,9 %), postsecondaire (4,3 %) ou universitaire (3,6 %)[21]. Les travailleuses et travailleurs peu qualifiés sont par ailleurs ceux qui, en règle générale, sont les plus sensibles aux perturbations économiques. La crise provoquée par la pandémie de COVID-19 ne semble pas faire exception à cette règle.

GRAPHIQUE 3

TAUX DE CHÔMAGE DE LA POPULATION DE 25 ANS ET PLUS SELON LE PLUS HAUT DIPLÔME (%)



Note : Le niveau postsecondaire inclut ici les certificats et diplômes d'une école de métiers (la formation professionnelle de niveau secondaire, pour l'essentiel, au Québec), les certificats et diplômes de niveau collégial et les certificats universitaires.
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

20. Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0204-01.
21. Le taux de chômage est présenté, suivant la convention, sur la base de la population de 25 ans et plus. Le niveau postsecondaire inclut ici les certificats et diplômes d'une école de métiers (la formation professionnelle de niveau secondaire, pour l'essentiel, au Québec), les certificats et diplômes de niveau collégial et les certificats universitaires.

L'investissement dans les nouvelles technologies et la formation de la main-d'œuvre pour combler notre retard de productivité et relever les défis de l'économie postpandémie

Le recours aux nouvelles technologies et la formation de la main-d'œuvre en conséquence sont les principaux moyens dont les entreprises disposent pour s'adapter à une situation de rareté de main-d'œuvre et accroître leur productivité. Après avoir enregistré une croissance de 19,0 % en 2017, l'année où le nombre de postes vacants connaissait un premier bond important, l'investissement des entreprises en machines et en matériel est demeuré pratiquement inchangé en 2018 (-1,6 %) comme en 2019 (+1,0 %)[22]. Il pourrait s'agir là d'une pause normale compte tenu du temps requis pour intégrer les nouveaux équipements et former la main-d'œuvre en conséquence de manière à ce qu'elle les utilise efficacement. Mentionnons toutefois que le contexte de guerre commerciale entre les États-Unis et la Chine s'est traduit en 2019 par une faiblesse généralisée de l'investissement des entreprises à l'échelle mondiale.

La productivité des entreprises a augmenté de 1,9 % au Québec en 2017, moins que dans l'ensemble du Canada (+2,4 %), mais davantage que ce qui avait été observé, en moyenne, au cours des dernières décennies. La croissance de la productivité a été plus modeste en 2018 (+0,8 %)[23], mais seules la Saskatchewan et la Colombie-Britannique ont fait mieux que le Québec cette année-là (la croissance était nulle à l'échelle du Canada)[24].

Le Québec affiche toutefois, depuis des années, un retard important en matière de productivité. La productivité du Québec s'élevait à 60,15 dollars par heure travaillée en 2017, contre 66,95 dollars pour l'ensemble du Canada et 82,03 dollars pour les États-Unis. Ce faible niveau de productivité plaçait alors le Québec au 24e rang parmi un groupe de 10 provinces canadiennes et de 20 pays membres de l'OCDE ayant fait l'objet d'une étude du Centre sur la productivité et la prospérité[25]. Les données de 2019 ne sont pas encore disponibles. La proportion d'entreprises qui offrent des activités de formation structurées à leur personnel a, par ailleurs, peu varié au Québec entre 2014 (59,7 %) et 2018 (57,4 %)[26]. La formation et le rehaussement des compétences revêtent une importance particulière pour rehausser la productivité du Québec et préparer la main-d'œuvre à l'importante restructuration de l'activité économique que la pandémie ne manquera pas de laisser dans son sillage.

22. Institut de la statistique du Québec, *Comptes économiques du Québec, 4e trimestre 2019*, mars 2020.
23. Les données de 2017 et de 2018 ont été révisées en février 2020. Les données pour 2019 n'ont pas encore été publiées.
24. Source : Statistique Canada, tableau 36-10-0480-01, diffusion du 12 février 2020.
25. Source : Centre sur la productivité et la prospérité, *Productivité et prospérité au Québec : bilan 2018*, HEC Montréal, mars 2019. Les données de 2019 ne sont pas encore disponibles.
26. Selon les résultats de l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec réalisée par l'Institut de la statistique du Québec. Aucun résultat pour 2019 n'est disponible au moment de la rédaction.

3. LES RÉSULTATS

3.1 PLAN STRATÉGIQUE 2017-2020

Le Plan stratégique 2017-2020 de la CPMT est le fruit d'une étroite collaboration de son réseau de partenaires, lequel regroupe des personnes influentes du milieu des entreprises, de la main-d'œuvre, de l'enseignement, des organismes communautaires spécialisés en développement de l'employabilité et des ministères et organismes gouvernementaux partenaires. L'analyse du contexte du marché du travail du Québec a permis de dégager trois grands enjeux :

- Les déséquilibres entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
- L'effet des mutations rapides sur les compétences de la main-d'œuvre qu'entraînent les changements technologiques, sociaux, économiques et environnementaux;
- L'exercice par la CPMT de son influence.

Cette analyse a également permis de cerner deux grandes priorités qui doivent guider l'ensemble des actions entreprises par la CPMT. Celles-ci sont associées à huit indicateurs avec des cibles et à trois indicateurs de contexte présentés dans le tableau-synthèse des résultats 2018-2019.

Indicateurs de contexte sur l'état de situation de l'adéquation formation-compétences-emploi

Afin de contextualiser l'environnement dans lequel s'inscrit la priorité 1, trois indicateurs de contexte font l'objet d'un suivi particulier. Ces indicateurs touchent l'offre de main-d'œuvre (chômage de longue durée), la demande de main-d'œuvre (postes vacants de longue durée) et l'évolution des déficits de main-d'œuvre des professions priorisées par la CPMT. Ils permettent de suivre la situation de l'adéquation formation-compétences-emploi de manière générale puisqu'ils dépendent d'un ensemble de facteurs macroéconomiques.

Indicateur	Résultats en 2019
L'offre de main-d'œuvre Proportion de chômage de longue durée	La proportion de personnes en situation de chômage de longue durée (depuis un an ou plus) est passée de 9,3 % en 2018 à 8,3 % en 2019[27], ce qui témoigne du caractère accommodant du marché du travail québécois pour les personnes à la recherche d'un emploi et suggère une amélioration de l'adéquation entre les compétences recherchées par les employeurs et celles que possède la main-d'œuvre.
La demande de main-d'œuvre Proportion de postes vacants de longue durée, soit pendant 90 jours ou plus	Le nombre de postes restés vacants pendant 90 jours ou plus a de nouveau augmenté entre 2018 et 2019, passant de 15 467 (14,2 % des postes vacants) à 19 655 (15,0 % des postes vacants)[28], une hausse qui concorde avec les difficultés de recrutement rapportées par les entreprises.
L'évolution des déficits de main-d'œuvre Diagnostic sur l'évolution des déficits de main-d'œuvre des professions priorisées par la CPMT	Le nombre de professions en déficit au Québec est passé de 25 pour la période 2017-2021 à 27 pour la période 2019-2023, reflétant ainsi le resserrement du marché du travail et la hausse des difficultés de recrutement.

27. Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
28. Moyenne des trois premiers trimestres de chaque année. Source : Statistique Canada, *Enquête sur les postes vacants et les salaires*.

3.2 SOMMAIRE DES RÉSULTATS DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2017-2020

PRIORITÉ 1

DÉCIDER ET AGIR

Plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi de la CPMT et de son réseau de partenaires

ENJEUX :

- Les déséquilibres entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
- L'effet des mutations rapides sur les compétences de la main-d'œuvre qu'entraînent les changements technologiques, sociaux, économiques et environnementaux.

Orientation stratégique :

Améliorer en continu l'adéquation formation-compétences-emploi, de concert avec les partenaires du marché du travail

OBJECTIFS STRATÉGIQUES

1. Approfondir les connaissances sur les déséquilibres entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et sur les modes d'organisation de la formation.
2. Favoriser la recherche de consensus quant aux solutions à mettre en œuvre pour réduire les déséquilibres identifiés.
3. S'assurer de la mise en œuvre des solutions identifiées et des actions conséquentes pour réduire les déséquilibres sur les plans national, régional et sectoriel.

Indicateurs pour l'ensemble des objectifs	Cible 2017-2020	2017-2018	2018-2019	2019-2020	Résultats 2017-2020
Degré d'utilisation des listes des professions en déficit de main-d'œuvre priorisées sur les plans national et régional	**Élevé**	**Moyen**	**Moyen**	**Moyen**	**Partiellement atteint**
Proportion des actions du plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi réalisées ou en voie de l'être[29]	**20 % en 2017-2018** **80 % en 2018-2019** **100 % en 2019-2020**	**93 %**	**100 %** **37 % réalisées** **63 % en voie de l'être**	**83 %**	**Partiellement atteint**
Proportion des actions du plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi réalisées ayant un degré de performance élevé	**70 %**	-	-	**52 %**	**Partiellement atteint**

29. Cet indicateur ne mesure pas directement les résultats des actions réalisées.

PRIORITÉ 2

INFLUENCER

Plan d'action de la Commission des partenaires du marché du travail

ENJEU :

- L'exercice par la CPMT de son influence.

Orientation stratégique :

Accroître l'influence qu'exercent la CPMT et son réseau de partenaires du marché du travail sur les politiques, les stratégies et les orientations ayant des incidences sur la main-d'œuvre, l'emploi et le développement des compétences

OBJECTIFS STRATÉGIQUES

1. Contribuer davantage à la prise de décisions concernant des enjeux sur lesquels la CPMT veut intervenir.
2. Renforcer la concertation du réseau des partenaires du marché du travail pour agir efficacement sur les enjeux d'intérêt pour la CPMT et pour trouver des pistes de solution.

Indicateur (pour l'objectif 1)	Cible 2017-2020	2017-2018	2018-2019	2019-2020	Résultats 2017-2020
Nombre d'avis et de recommandations diffusés	10 en 3 ans	2	5	3	**Atteint**
Degré de prise en compte des avis et recommandations	Élevé	Moyen	Élevé	Élevé	**Atteint**
Indice de perception des avis et recommandations de la part des instances qui les reçoivent	Bonne perception	Bonne perception	Bonne perception	Bonne perception	**Atteint**
Indicateur (pour l'objectif 2)	**Cible 2017-2020**	**2017-2018**	**2018-2019**	**2019-2020**	**Résultats 2017-2020**
Proportion des CRPMT et des CSMO réalisant des actions conjointes	80 % des CRPMT en 3 ans 60 % des CSMO en 3 ans	71 % des CRPMT ont énoncé une action conjointe avec un minimum de 24 % des CSMO	30 % des CRPMT ont énoncé une action conjointe avec 27,5 % des CSMO	100 % des CRPMT, au cours des 3 années, ont énoncé une action conjointe avec 72 % des CSMO	**Dépassé**
Taux de satisfaction des clientèles visées par les actions conjointes réalisées par les CRPMT, les CSMO et des projets soutenus par la CPMT	80 %	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.

4. RÉSULTATS DÉTAILLÉS 2019-2020 RELATIFS AUX ENGAGEMENTS DU PLAN STRATÉGIQUE 2017-2020

4.1 PRIORITÉ 1 : DÉCIDER ET AGIR

AMÉLIORER EN CONTINU L'ADÉQUATION FORMATION-COMPÉTENCES-EMPLOI, DE CONCERT AVEC LES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La CPMT contribue à un meilleur appariement entre l'offre de programmes de formation et les compétences à développer chez les travailleuses et travailleurs actuels et futurs en tenant compte de leurs aspirations et des besoins du marché du travail.

Dans cette optique, la CPMT a entrepris un vaste chantier en vue d'élaborer un plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi visant la contribution de son grand réseau de partenaires. Ce plan d'action prévoit la réalisation, au cours de la période 2017-2020, de 30 actions structurantes, placées sous la responsabilité des ministères et organismes gouvernementaux concernés, qui reflètent les priorités définies par la CPMT. Cette dernière évalue leur progression et formule des recommandations afin que ces actions soient bien arrimées aux besoins du marché du travail et qu'elles produisent les effets escomptés. Le plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi s'articule autour de trois objectifs :

1. Approfondir les connaissances sur les déséquilibres entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et sur les modes d'organisation de la formation.
2. Favoriser la recherche de consensus quant aux solutions à mettre en œuvre pour réduire les déséquilibres identifiés.
3. S'assurer de la mise en œuvre des solutions identifiées et des actions conséquentes pour réduire les déséquilibres sur les plans national, régional et sectoriel.

Présentation des résultats 2019-2020 et 2017-2020

Pour atteindre leurs objectifs, la CPMT et ses partenaires ont défini des stratégies d'action qui précisent les actions que la CPMT, les ministères ou les organismes partenaires sont chargés de mettre en œuvre. Le présent rapport annuel de gestion présente un sommaire des résultats 2017-2020, les données relatives aux résultats 2019-2020 ainsi que quelques réalisations des partenaires.

PRIORITÉ 1 - DÉCIDER ET AGIR

Objectif stratégique 1 : Approfondir les connaissances sur les déséquilibres entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et sur les modes d'organisation de la formation.

STRATÉGIE D'ACTION 1.1 : Intégrer les aspects quantitatifs et qualitatifs dans le portrait des déséquilibres

1.1.1 Produire une liste nationale, une liste pour la RMR de Montréal et une liste par région, en intégrant l'aspect sectoriel, des professions présentant des signes de déséquilibre sur le marché du travail à partir de données quantitatives et qualitatives. (CPMT-MTESS/MEES)[30]

Degré de réalisation : Réalisé
Degré de performance[31] : Moyen

Au cours des trois années, le document *État d'équilibre du marché du travail – Diagnostics pour 500 professions* a été mis à jour annuellement. Des améliorations ont été apportées au modèle de l'offre de main-d'œuvre, en collaboration avec le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration. Toutefois, les listes des professions en déséquilibre sur le marché du travail qui feraient état des difficultés de recrutement et de leurs causes (incidence sur l'objectif stratégique 2) n'ont pas été produites et diffusées.

1.1.2 Documenter les besoins de main-d'œuvre dans des professions, secteurs ou régions spécifiques. (CPMT/MTESS)

Degré de réalisation : Réalisé
Degré de performance : Moyen

Au cours des trois années, le Secrétariat de la CPMT, Emploi-Québec et le grand réseau des partenaires de la CPMT ont publié différents documents sur les besoins de main-d'œuvre. Les directions régionales de Services Québec produisent également de nombreuses études sur les professions clés de leurs régions et utilisent des documents d'Emploi-Québec, comme les diagnostics régionaux de l'état d'équilibre des 500 professions, afin d'orienter leur planification annuelle.

Bien que plusieurs publications recensent les besoins de main-d'œuvre, l'Institut du Québec a établi en 2019, dans le cadre d'une analyse, que plusieurs études et diagnostics des CSMO ne peuvent se comparer entre eux, notamment car ils utilisent des méthodologies différentes. Il est ainsi difficile de dégager une vue stratégique des renseignements produits et d'améliorer l'information sur le marché du travail régionale et sectorielle.

30. La présentation des sigles indiquent, en première position le porteur et suivant la barre, les collaborateurs.
31. Le degré de performance faible, moyen ou élevé est mesuré par la CPMT en tenant compte des critères suivants : progrès significatifs démontrés, respect de l'échéancier et incidence mesurée des actions.

STRATÉGIE D'ACTION 1.2 : Identifier, dans une perspective quinquennale, les compétences qui seront recherchées sur le marché du travail

1.2.1 Effectuer une veille pour identifier les compétences et les qualifications dont la main-d'œuvre québécoise aura besoin. (CPMT-MTESS/MEES)

Degré de réalisation : En cours
Degré de performance : Non-évalué puisqu'en cours

Les résultats souhaités pour une veille nationale ont été partiellement atteints considérant le niveau de complexité. Il a été décidé de réduire la portée du projet et un projet repensé devrait débuter en 2020-2021.

STRATÉGIE D'ACTION 1.3 : Identifier les meilleures pratiques de formation permettant de combler les besoins de main-d'œuvre et de compétences

1.3.1 Recenser les meilleures pratiques de formation au Québec, en Amérique du Nord et dans les pays de l'OCDE et en dégager les éléments les plus porteurs (CPMT)

Degré de réalisation : Réalisé
Degré de performance : Moyen

De 2017 à 2019, l'Observatoire compétences-emplois (OCE) a transmis des bulletins de veille, tenue des séances d'information, et publié 15 fiches sur les meilleures pratiques du Québec et de l'étranger. En mars 2019, l'entente avec l'OCE a pris fin. Bien que les informations transmises aient été pertinentes, les bulletins de veille n'ont pas atteint le potentiel souhaité afin de dégager des éléments porteurs concernant les meilleures pratiques de formation.

1.3.2 Documenter les modes d'organisation de la formation destinée à la main-d'œuvre et leur accessibilité, notamment pour des groupes sous-représentés sur le marché du travail. (CPMT/MTESS)

Degré de réalisation : Non-réalisé
Degré de performance : Non-évalué

2019-2020 : QUELQUES RÉALISATIONS DU RÉSEAU DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA CPMT

Les partenaires du marché du travail ont produit différentes publications permettant d'approfondir les connaissances sur les déséquilibres entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. En voici quelques exemples.

Documenter les besoins de main-d'œuvre dans des professions, secteurs ou régions spécifiques[32]

Cette année, 20 CSMO ont produit 66 rapports pour recenser les besoins de main-d'œuvre dans des professions, des secteurs ou des régions spécifiques. Ces rapports ont pris la forme de diagnostics sectoriels, d'analyses de professions, d'enquêtes ou d'études sur les besoins de main-d'œuvre, de formations et de développement des compétences. Également, pour mention, le CEM a poursuivi la réalisation de deux diagnostics d'adéquation formation-emploi, qui sont grandement utilisés par les secteurs clés du grand Montréal. Voici quelques publications diffusées au cours de l'année portant sur les compétences du futur :

- Le CSMO de l'Industrie des mines a réalisé le *Portrait numérique de l'industrie minière au Québec* pour soutenir la transformation numérique qui émerge dans ce secteur. Également, le document *Guide et outils de gestion pour le développement des compétences numériques du secteur minier* a été diffusé.
- CoeffiScience a réalisé l'étude *Impact de l'automatisation sur la main-d'œuvre*, qui établit des prévisions de l'incidence de l'automatisation des procédés sur les industries. L'organisme a également terminé l'étude *Impact de la transition énergétique sur la main-d'œuvre*, qui mesure les effets de la transition énergétique sur l'économie et l'emploi par sous-secteur industriel en fonction des objectifs de la politique énergétique.
- Détail Québec a conclu l'étude *Commerce électronique : les besoins de main-d'œuvre et de formation des détaillants du Québec*. Cette étude présente le portrait de la main-d'œuvre spécialisée dans le numérique, les enjeux de recrutement, les prévisions d'embauche et les formations recherchées par les détaillants.
- Élexpertise a finalisé une étude, *L'impact de l'électrification des transports sur la main-d'œuvre au Québec - étude exploratoire 2019*, portant, d'une part, sur les effets constatés et à venir de l'électrification des transports sur les industries et, d'autre part, sur l'incidence de l'électrification des transports sur la structure de l'emploi.
- Le CSMO de l'industrie des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine a publié un diagnostic sectoriel s'intitulant *Portrait de la maturité numérique 4.0 et adaptation de la main-d'œuvre*. Ce portrait présente les enjeux technologiques, les postes à risque, les métiers d'avenir, les compétences à développer et les méthodologies de formation susceptibles d'être mises en œuvre lors de la tenue d'activités de formation.

Diagnostic d'adéquation formation-compétences-emploi dans le secteur des sciences de la vie et des technologies en santé

Ce diagnostic est une analyse quantitative des perspectives d'embauche et de l'évolution du bassin d'étudiantes et d'étudiants des plus importantes classes de profession du secteur. Cette analyse met en lumière les classes où l'on prévoit des pénuries ou des surplus de finissantes et finissants, tout en présentant des constats en matière d'adéquation entre les compétences demandées par les employeurs et les compétences enseignées dans les programmes de formation initiale. (CEM – projet de la grappe Montréal In Vivo)

32. D'autres productions sont présentées en annexe, page 91.

Outil d'aide à l'analyse dans le cadre de l'exercice des perspectives professionnelles 2019-2023

La Direction régionale de la Mauricie de Services Québec a créé un outil d'aide à l'analyse dans le cadre de l'exercice des perspectives professionnelles 2019-2023. Cet outil génère une fiche synthèse pour chacune des 500 professions de la Classification nationale des professions qui fait l'objet d'un diagnostic professionnel par les services publics d'emploi. On y trouve des données sur la population active, la structure par grands segments d'âge de la population en emploi, les programmes de formation offerts dans la région et le nombre de finissantes et de finissants associés, ainsi que les principaux secteurs d'activité économique liés à la profession. On y indique par ailleurs l'admissibilité de la profession aux initiatives du Programme des travailleurs étrangers temporaires et du Programme d'apprentissage en milieu de travail. (CRPMT de la Mauricie)

Recension des entreprises de la région

L'organisme Développement économique 02, en collaboration avec Services Québec et le CRPMT du Saguenay-Lac-Saint-Jean, recense chaque année toutes les entreprises de la région afin de mettre à jour sa base de données. Cette année, il a posé de nouvelles questions afin de répertorier le nombre de postes par profession, le nombre de postes vacants, les professions qui éprouvent des difficultés à recruter et les défis que doivent relever les entreprises en matière de gestion des ressources humaines. Les services publics d'emploi sont ainsi mieux outillés pour soutenir les chercheurs d'emplois, faire du démarchage ciblé auprès des entreprises et poser des actions de concertation en matière d'adéquation formation-emploi. (CRPMT du Saguenay-Lac-Saint-Jean)

Portrait de la structure professionnelle des entreprises du Bas-Saint-Laurent

Le CRPMT du Bas-Saint-Laurent, en partenariat avec le Collectif régional de développement du Bas-Saint-Laurent, a financé la réalisation d'un portrait de la structure professionnelle des entreprises du Bas-Saint-Laurent. Dans le cadre de ce projet, toutes les entreprises de la région ont été sondées afin de connaître leurs besoins en matière de main-d'œuvre et de formation. Ces renseignements sont compilés dans une application informatique accessible aux différents intervenants du milieu. Ceux-ci peuvent ainsi disposer d'une connaissance beaucoup plus fine du marché du travail afin de mieux arrimer leurs actions pour répondre aux besoins des employeurs. (CRPMT du Bas-Saint-Laurent).

PRIORITÉ 1 - DÉCIDER ET AGIR

Objectif stratégique 2 : Favoriser la recherche de consensus quant aux solutions à mettre en œuvre pour réduire les déséquilibres identifiés.

STRATÉGIE D'ACTION 2.1 : Partager les informations produites afin de dégager collectivement des constats, des priorités d'action et des solutions possibles

2.1.1 Diffuser, auprès des instances nationales, régionales et sectorielles concernées, les listes des professions en déséquilibre pour favoriser leur prise en compte (CPMT-MTESS/MEES)

Degré de réalisation : Réalisé
Degré de performance : Moyen

La stratégie de diffusion consiste en une diffusion ciblée aux partenaires du marché du travail. Bien que l'objectif soit atteint, des améliorations sur la stratégie de diffusion permettraient d'assurer une plus grande visibilité et une plus grande utilisation des listes.

2.1.2 Prioriser les professions en déficit de main-d'œuvre et documenter les causes (CPMT-MTESS/MEES)

Degré de réalisation : Réalisé
Degré de performance : Moyen

La production annuelle du rapport *État d'équilibre du marché du travail – Diagnostics pour 500 professions* favorise une meilleure lecture du marché du travail. Toutefois, il n'a pas été possible d'intégrer un volet sur les causes des difficultés pour l'édition de cette année.

2.1.3 Documenter les problématiques d'insertion et de maintien en emploi dans des professions, ou secteurs spécifiques ou relatifs à des clientèles sous-représentées sur le marché du travail, ainsi que les solutions envisageables (CPMT-MTESS/MEES)

Degré de réalisation : Réalisé
Degré de performance : Élevé

Cette année, trois avis ont été déposés par des comités consultatifs[33] et un mandat a été octroyé par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale au Comité consultatif Jeunes pour établir un portrait sur les jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation au Québec. Les avis déposés sont:

- L'accompagnement des milieux de travail en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées, un avis qui mettait l'accent sur les obstacles et les facilitateurs relevant des milieux de travail (employeurs et syndicats) en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées (Comité consultatif Personnes handicapées);
- Avis pour soutenir le développement en emploi des Premières Nations et des Inuits en économie sociale, un avis qui analysait le niveau des services actuels afin de recommander des solutions pour favoriser l'essor de l'économie sociale dans les communautés (Comité consultatif des Premières Nations et des Inuits relatif au marché du travail);
- Analyse qualitative de parcours d'insertion de femmes immigrantes au marché du travail et conditions de réussite observées, un avis, sous forme de recherche-action, qui visait à déterminer les enjeux et les obstacles liés à l'insertion socioprofessionnelle de ces personnes (Comité consultatif Femmes).

33. D'autres informations sont présentées en page 73.

L'intérêt des CRPMT envers les avis produits par les comités consultatifs

Les avis publiés par les comités consultatifs sont d'intérêt pour les CRPMT. Ces renseignements stratégiques permettent d'orienter et de pousser les partenaires vers des pistes de solution porteuses pour favoriser l'intégration au sein du marché du travail. Ainsi, par exemple, le CRPMT de l'Estrie a invité le Comité consultatif Personnes immigrantes à présenter son *Portrait de l'intégration en emploi de personnes immigrantes au Québec : expériences et points de vue croisés sur les obstacles systémiques, les éléments facilitants et les ressources*, publié en 2018. Plusieurs actions sont ressorties suite à cette présentation :

- Une analyse plus fine des constats et des solutions pouvant s'appliquer à la région de l'Estrie;
- La présentation d'un projet d'agente ou d'agent de liaison pour les entreprises de l'Estrie;
- Un échange au sujet des enjeux liés à l'insertion et au maintien en emploi des personnes immigrantes dans la région.

2019-2020 : QUELQUES RÉALISATIONS DU RÉSEAU DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Prioriser les professions en déficit de main-d'œuvre, recenser des informations sur les causes et passer à l'action : des actions porteuses prises par les CRPMT

- Le CRPMT de la Montérégie a déclaré prioritaires 6 programmes de formation et les 11 professions qui y sont liées. Il s'est appuyé, pour ce faire, sur la liste des professions en déficit de main-d'œuvre. En outre, il a décrit et partagé les causes des déficits, et chacun de ses membres a collaboré à l'élaboration d'un plan d'action, notamment en menant une consultation. Par la suite, le CRPMT a tenu un exercice de priorisation des actions proposées. Le plan d'action sera mis en œuvre en 2020-2021.
- Le CRPMT de l'Estrie a établi une liste de 10 professions à prioriser, en fonction de la réalité et des enjeux régionaux. Par la suite, la Table estrienne de concertation formation-emploi a obtenu le mandat de proposer des pistes de solution pour ces 10 professions. Ce projet est financé par le programme de subvention Projets stratégiques de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi en région de la CPMT. Quelque 145 000 dollars seront consentis à ce projet, qui s'échelonnera jusqu'au 31 mars 2022.
- Relevant du CRPMT de Laval, le comité adéquation formation-compétences-emploi a pour principal mandat de favoriser des échanges approfondis en matière d'adéquation formation-compétences-emploi. En 2019-2020, il a réalisé une première étude des professions considérées en situation de déficit important de main-d'œuvre. Cette étude a permis à la Direction régionale de Laval de Services Québec de décrire partiellement les causes des difficultés de recrutement en vue de trouver des solutions adaptées (CRPMT de Laval).
- Le CRPMT de la Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine a mis en place une cellule d'innovation Santé pour pallier la pénurie de main-d'œuvre en santé et services sociaux dans la région. Ciblant particulièrement les préposées et préposés aux bénéficiaires, cette démarche collective implique les partenaires de l'éducation, de la santé et de l'immigration, ainsi que des ressources externes. Ses membres ont notamment tracé le portrait de la main-d'œuvre et élaboré un plan d'action, qui sera mis en œuvre par les différents intervenants (CRPMT de la Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine).

STRATÉGIE D'ACTION 2.2 : Promouvoir les solutions permettant de pallier les besoins de main-d'œuvre et de compétences

2.2.1 Réaliser des activités de promotion des métiers et des professions ayant de bonnes perspectives d'emploi sur les plans national et régional (MTESS-SCG/CPMT-MEES et autres M/O du réseau des partenaires)

Degré de réalisation : Réalisé
Degré de performance : Élevé

Tous les métiers en situation de déficit, même léger, dans au moins une région du Québec ont été mis en valeur par l'entremise de la campagne de promotion et de valorisation des métiers et des professions. S'y ajoutent des activités de promotion des CSMO, des CRPMT et des partenaires du marché du travail.

2.2.2 Diffuser les résultats de veille et d'études favorisant la réponse aux besoins de main-d'œuvre et de compétences (CPMT)

Degré de réalisation : Réalisé
Degré de performance : Élevé

Des progrès ont été observés quant à la diffusion d'information sur le marché du travail et le développement des compétences au réseau de la concertation composé des CRPMT, CSMO, CC. Cette diffusion se fait de manière plus régulière afin de s'assurer de partager les connaissances nécessaires aux prises de décision concernant l'amélioration de l'adéquation formation-compétences-emploi.

2019-2020 : QUELQUES RÉALISATIONS DU RÉSEAU DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Promouvoir les professions et les métiers prometteurs : poursuivre le déploiement de la Stratégie globale de promotion et de valorisation des métiers et professions 2018-2023

La Stratégie globale de promotion et de valorisation des métiers et professions 2018-2023 a été approuvée par les autorités gouvernementales en août 2018. Deux groupes veillent à sa mise en œuvre : une équipe de projet interministérielle et le comité des partenaires de la CPMT – volet Stratégie globale (CP-CPMT-Stratégie globale). Ce dernier comité mobilise les membres de la CPMT et des représentantes et représentants des CSMO et des comités consultatifs. En 2019-2020, le CP-CPMT-Stratégie globale a proposé des orientations à la CPMT afin de guider son appel de projets diffusé en janvier 2020. Vingt-sept promoteurs y ont répondu, mais cet appel de projets a été suspendu en raison de la pandémie de COVID-19.

Carrefour des professions d'avenir au Centre-du-Québec

La 6e édition du Carrefour des professions d'avenir au Centre-du-Québec a offert une expérience interactive captivante les 10 et 11 avril 2019. Lors de cet événement, les participantes et participants ont pu découvrir d'une nouvelle façon les 64 professions d'avenir exercées dans la région et en apprendre davantage sur les programmes de formation. Y ont pris part quelque 2 660 élèves de 4e secondaire provenant de 23 établissements ainsi que 340 adultes qui étudient dans un centre de formation des adultes ou qui sont inscrits auprès d'un organisme d'aide en employabilité ou d'un bureau de Services Québec. Le Carrefour accueillait également plus de 240 mentores et mentors provenant d'établissements de formation, d'entreprises et d'organismes de la région ainsi que du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec (CRPMT du Centre-du-Québec).

Ruée vers le Nord 2019

La Ruée vers le Nord vise à encourager la migration interrégionale et à contrer la rareté de main-d'œuvre. Entreprises, organismes, ministères et municipalités de la Baie-James ont été sollicités afin de participer à une tournée dans cinq grandes villes du Québec pour mettre en valeur les emplois de la région auprès des chercheuses et chercheurs d'emploi, des finissantes et finissants, de personnes issues de l'immigration ainsi que de candidates et candidats des centres de régionalisation. Ceux-ci ont alors pris part à un salon formation-emploi sur mesure et exclusif à la Baie-James. L'organisation et la réalisation des activités se sont déroulées de novembre 2018 à octobre 2019 (CRPMT de la Jamésie, Nord-du-Québec).

Rallye DéterminACTION de la CPMT[34]

Le Rallye DéterminACTION de la CPMT a tenu trois activités en début d'année et publié une infolettre auprès des partenaires. Cette initiative de la Fédération des chambres de commerce du Québec a bénéficié du concours de la Fédération des commissions scolaires du Québec, de certaines chambres de commerce et du MTESS. Son succès ne se dément pas :

- Dans les Laurentides, 134 jeunes se sont inscrits au rallye afin de découvrir 18 métiers et professions dans 15 entreprises de la région.
- En Abitibi-Témiscamingue, 86 jeunes ont participé au rallye pour découvrir 35 métiers et professions dans 20 entreprises.
- À Montréal, 78 jeunes se sont inscrits afin d'explorer 19 métiers et professions dans 11 entreprises.

Le taux de satisfaction des jeunes et des entreprises ayant participé à ces activités est d'environ 83 %. Le projet devait être déployé dans d'autres régions, mais en raison des effets de la COVID-19, ces régions n'ont pu être visitées.

Contrer le manque d'effectifs en santé et services sociaux

Dans le cadre du plan d'action régional du CRPMT de la région de Chaudière-Appalaches visant à identifier et proposer des solutions innovantes concernant le manque d'effectifs dans le réseau de la santé et des services sociaux et, plus particulièrement, chez les préposés aux bénéficiaires, 11 salons de l'emploi ont été organisés par Services Québec dans la région. Des rencontres d'information auprès des agentes et agents d'aide à l'emploi, des intervenantes et des intervenants des organismes communautaires œuvrant en employabilité ont également été tenus. (CRPMT Chaudière-Appalaches)

34. Ce projet n'a pas fait l'objet de l'appel de projets parce qu'il a été présenté à la CPMT et a fait l'unanimité en décembre 2018.

En 2019-2020, certaines campagnes sectorielles se sont poursuivies et de nouvelles ont été lancées :

Fais le saut en économie sociale ou en action communautaire

Plus de 250 organisations du Québec ont été sollicitées pour faire la promotion de carrières professionnelles en économie sociale et en action communautaire. Cette initiative cherchait à faire connaître les métiers et les professions en demande afin d'inciter les futurs travailleuses et travailleurs à postuler pour un stage, un emploi d'été, un emploi permanent ou à temps partiel. De plus, le CSMO a offert du soutien aux gestionnaires du secteur en matière de gestion des ressources humaines (CSMO de l'économie sociale et de l'action communautaire).

Campagne Ose l'aéro

La campagne annuelle de promotion du secteur de l'aérospatiale et de ses métiers s'est poursuivie au cours de l'année. Cette initiative est menée par le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aérospatiale du Québec (CAMAQ) en collaboration avec la CPMT, l'École nationale d'aérotechnique, Aéro Montréal, l'École des métiers de l'aérospatiale de Montréal, Airbus, Bell, CAE, Pratt, Bombardier, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, la Ville de Longueuil, la Ville de Mirabel, la Communauté métropolitaine de Montréal, le gouvernement du Québec et le gouvernement du Canada (CAMAQ).

Brigade de travailleurs.euses

La Brigade de travailleurs.euses est constituée de représentantes et de représentants d'entreprises. Elle est animée par une chargée de projet du CSMO. La brigade visite des élèves de 3e secondaire afin de mieux faire connaître le secteur de la métallurgie ainsi que les métiers et les professions qui s'y rattachent par l'entremise d'une présentation dynamique réalisée par des travailleuses et travailleurs actuels du secteur (CSMO de la métallurgie du Québec).

Objectif carrière dans le commerce de l'alimentation

Dans le cadre de cette initiative menée par la CPMT auprès de cégeps et d'universités, 32 participantes et participants ont terminé les 35 semaines d'expérience de travail prévues dans les 2 entreprises ayant répondu à l'appel. Ce programme était soutenu par l'entremise du programme Objectif carrière du gouvernement fédéral (CSMO du commerce de l'alimentation).

Campagne TECHNOTEK

En collaboration avec le CEM, la grappe TechnoMontréal et Finance Montréal, la campagne TECHNOTEK promeut les carrières dans le secteur des technologies de l'information et des communications. Diffusée en ligne sur le site macarrieretechno.com, cette campagne présente notamment des parcours technologiques aux élèves du secondaire (TECHNOCompétences).

PRIORITÉ 1 - DÉCIDER ET AGIR

Objectif stratégique 3 : S'assurer de la mise en œuvre des solutions identifiées et des actions conséquentes pour réduire les déséquilibres sur les plans national, régional et sectoriel

STRATÉGIE D'ACTION 3.1 : Adapter ou développer l'offre de formation et d'apprentissage selon les besoins de la main-d'œuvre actuelle et future

3.1.1 Permettre, sous forme de projets pilotes, l'accès à la formation professionnelle à temps partiel. (MEES)

Degré de réalisation : Réalisé
Degré de performance : Moyen

À la suite des échanges tenus au Rendez-vous national sur la main-d'œuvre en 2017, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) a mis en place une mesure expérimentale visant la gratuité scolaire pour les personnes souhaitant s'inscrire en formation professionnelle à temps partiel (moins de 15 heures par semaine). Quarante-cinq projets ont été acceptés par le MEES. Toujours à l'étape expérimentale, cette mesure a élargi l'accès à la formation professionnelle pour les personnes désirant obtenir un diplôme d'études professionnelles ou une attestation de spécialisation professionnelle.

Adopté en décembre 2017, un nouveau règlement sur les droits de scolarité qu'un collège d'enseignement général et professionnel doit exiger a été modifié pour assurer la gratuité scolaire aux étudiantes et étudiants inscrits à temps partiel à un programme menant à une attestation d'études collégiales. Depuis son adoption, 75 projets ont été déposés.

3.1.2 Faciliter le démarrage de petites cohortes en formation professionnelle. (MEES)

Degré de réalisation : Réalisé
Degré de performance : Élevé

En 2018-2019, le MEES a financé le démarrage de 158 petites cohortes en formation professionnelle, pour un total de 742 élèves formés. Il s'agit d'une augmentation de 24 % de petites cohortes formées comparativement à l'année précédente.

3.1.3 Faciliter le démarrage de formations de courte durée conduisant à une attestation d'études collégiales. (MEES)

Degré de réalisation : Réalisé
Degré de performance : Élevé

La clientèle de ces formations a sensiblement augmenté en 2018-2019, première année complète depuis la gratuité scolaire offerte aux étudiantes et étudiants à temps partiel. Au total, 1 172 nouvelles étudiantes et nouveaux étudiants à temps partiel se sont inscrits entre l'automne 2017 et l'automne 2018, passant de 8 033 à 9 205. La hausse des inscriptions s'est fait particulièrement remarquer dans les domaines de l'informatique, de l'éducation spécialisée, de l'évaluation des bâtiments et du génie industriel. Les données comparatives pour 2019-2020 seront disponibles plus tard et permettront de vérifier si une tendance se dégage.

3.1.4 Encourager l'alternance travail-études. (MEES)

Degré de réalisation : Réalisé
Degré de performance : Élevé

L'alternance travail-études permet d'acquérir des compétences pratiques en entreprises au regard d'un programme d'études. Pour l'année scolaire 2018-2019[35], 56 commissions scolaires, ont mis en œuvre au moins un programme d'études selon cette formule, représentant 10 476 inscriptions, selon ce mode de formation. Il s'agit d'une augmentation de près de 2,5 % comparativement à l'année scolaire 2017-2018.

Le MEES collabore avec le réseau collégial afin d'augmenter le nombre d'étudiants inscrits à un programme d'alternance travail-études. Les travaux ont porté leurs fruits puisque l'on constate une hausse de 15 % des inscriptions depuis les trois dernières années. Les collèges manifestent leur intérêt d'offrir un plus grand nombre de ces programmes. On note également une croissance de 30 % sur trois ans des investissements dans cette mesure.

3.1.5 Réaliser des projets pilotes de stages en milieu de travail dans le cadre de la formation professionnelle et technique. (MEES)

Degré de réalisation : Réalisé
Degré de performance : Moyen

Formation professionnelle

Vingt-six projets pilotes ont été financés depuis 2015-2016. Le MEES complète l'évaluation de ce mode de formation et ses effets sur l'enseignement, les parcours scolaires et le partenariat afin de déterminer les orientations et l'encadrement nécessaires pour assurer son succès durable.

Formation technique

Le MEES a accordé un financement à 33 projets pilotes visant à accroître les apprentissages en milieu de travail. La durée d'un programme d'études étant de trois ans, l'évaluation n'est pas disponible actuellement. Un sixième appel de projets vient d'être lancé pour l'année 2020-2021.

3.1.6 Intégrer les savoirs essentiels dans les métiers couverts par des normes professionnelles. (CPMT-MTESS)

Degré de réalisation : En cours
Degré de performance : À venir

Annoncée au Rendez-vous national de la main-d'œuvre, cette mesure a bénéficié d'une enveloppe de 750 000 dollars provenant du plan d'affectation 2017-2018 du FDRCMO. Cette mesure vise

- à élaborer, à adapter ou à revoir le contenu des savoirs liés aux sciences, à la technologie, au génie et aux mathématiques (STGM) propres à un métier ou à un secteur couvert par une norme professionnelle;
- à définir des modalités de diffusion de formations sur les STGM (approche à distance, apprentissage en ligne, temps partiel, alternance travail-études, webinaire, etc.);
- à faire l'expérience d'outils numériques pour la formation des apprentis et apprenties dans des secteurs ciblés en fonction des besoins.

35. Dernières données disponibles.

Six projets pilotes ont été choisis de concert avec les CSMO, qui sont responsables de leur réalisation :

- Démonteuse ou démonteur de véhicules automobiles (services automobiles);
- Soudeuse ou soudeur (fabrication métallique);
- Opératrice ou opérateur d'équipements en fabrication de produits laitiers (transformation alimentaire);
- Poissonnière ou poissonnier (commerce de l'alimentation);
- Projet multinorme (communications graphiques);
- Ouvrière ou ouvrier en production porcine (production agricole).

Tous ces projets, à l'exception du projet pour les soudeurs et soudeuses (projet réalisé), sont en cours de réalisation.

3.1.7 Développer davantage la reconnaissance des compétences. (CPMT-MEES/MTESS-MIFI)

Degré de réalisation : En cours
Degré de performance : À venir

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

En 2019-2020, les CSMO ont administré auprès de 635 personnes le dispositif de reconnaissance des compétences prévu au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences et des normes professionnelles du PAMT. Parmi la trentaine de métiers accessibles à la reconnaissance des compétences, on retrouve les suivants : conseillère vendeuse ou conseiller vendeur ; superviseuse ou superviseur de premier niveau ; esthéticienne ou esthéticien ; démonteuse ou démonteur de véhicules routiers ; coiffeuse ou coiffeur ; opératrice ou opérateur de machines industrielles – secteur des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisines.

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Les investissements réalisés ces dernières années par le MEES ont permis d'accroître l'offre de service en reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) et à en diversifier les modalités afin de rejoindre davantage la clientèle collégiale et universitaire. On a également augmenté la qualité du service à la clientèle et le nombre de candidates et de candidats admissibles, notamment le nombre de personnes qui ont étudié à l'extérieur du Québec.

Au niveau universitaire, plusieurs projets sont en cours, notamment la mise au point d'un portfolio numérique, le déploiement d'un système de gestion de la RAC et l'élaboration d'un système de reconnaissance des cours suivis dans le contexte d'ententes DEC-BAC ou de passerelles.

Au collégial, en moyenne deux nouvelles instrumentations en RAC sont rendues disponibles par année au regard de programmes d'études (DEC). Le MEES formera en 2020-2021 une relève afin d'accroître la capacité de développement de nouvelles instrumentations. À cela s'ajoute de nombreux projets novateurs réalisés par les centres d'expertise en reconnaissance des acquis et des compétences notamment en lien avec les TIC, le français et la RAC en milieu de travail qui permettent de faire évoluer les pratiques et d'améliorer les mécanismes de reconnaissance sans compromettre la valeur du diplôme.

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration

Le programme Reconnaissance des compétences et accès aux ordres professionnels du MIFI appuie des projets de formation en ligne et en présentiel. Cinq ordres professionnels différents élaborent actuellement leur propre projet de formation d'appoint en ligne. En 2019-2020, deux autres ordres professionnels se sont montrés intéressés à leur emboîter le pas. L'évaluation de ces formations portera notamment sur le taux de réussite et le nombre d'inscriptions.

3.1.8 Réviser l'offre de francisation en milieu de travail. (MTESS-MEES/MIFI-CPMT)

Degré de réalisation : Réalisé
Degré de performance : Élevé

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

La francisation et la formation de base ont été retirées des programmes destinés aux entreprises et aux promoteurs collectifs pour être réunies dans un seul programme, nommé Programme favorisant l'apprentissage en milieu de travail et la francisation, destiné autant aux entreprises individuelles qu'aux promoteurs collectifs. Par conséquent, le programme Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi a été remplacé par le Programme de renforcement collectif des compétences de la main-d'œuvre. Le budget consacré à ce programme est passé de 15 millions de dollars en 2018-2019 à 20 millions de dollars en 2019-2020. De plus, le programme Soutien régionalisé à l'adéquation formation-emploi a été remplacé par le Programme de développement des compétences pour la relève en emploi. Le budget consacré à ce programme est de 0,7 million de dollars pour l'exercice 2019-2020.

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Pour mieux joindre les travailleuses et travailleurs immigrants, le MEES a mis au point du matériel de formation en ligne relativement aux niveaux 3 à 8 de l'*Échelle québécoise des niveaux de compétence en français des personnes immigrantes adultes*. Ainsi, les travailleuses et travailleurs peuvent poursuivre leurs apprentissages de façon autonome et à leur rythme, ainsi que bénéficier d'un espace d'échange et de collaboration virtuelle avec leur formatrice ou leur formateur.

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration

Le MIFI a élaboré du matériel didactique de français spécialisé dans les domaines du soutien des services de santé (aides-soignantes et aides-soignants), de la comptabilité et des technologies de l'information et de la communication. Ce matériel est libre d'accès sur son portail Référence francisation.

Par ailleurs, le MIFI a amorcé en 2019-2020 la mise au point d'un référentiel québécois de profils de compétences en français de métiers et de professions, en collaboration avec le MTESS, le MEES et l'Office québécois de la langue française (OQLF). Ce référentiel facilitera la mise en place de cours en milieu de travail poursuivant des objectifs précis auprès des personnes immigrantes adultes.

Parallèlement, la révision de l'offre gouvernementale de cours de français en milieu de travail se poursuit, notamment pour améliorer la complémentarité entre les cours proposés par le MIFI aux personnes hors entreprise et ceux offerts par la CPMT et le MTESS. Le MIFI continue de bonifier son offre de cours spécialisés par domaines professionnels offerts en classe et en ligne.

3.1.9 Mieux intégrer l'offre de service en francisation et en reconnaissance des acquis et des compétences. (MIFI/ MTESS-MEES-CPMT)

Degré de réalisation : Réalisé
Degré de performance : Élevé

Entre 2017 et 2020, le MIFI a évalué tous ses cours de français spécialisés par domaine professionnel et produit des descriptifs des compétences langagières spécialisées visées par ces cours. Il a aussi introduit le cours *Tourisme et commerce*, auquel 33 personnes ont participé en 2019-2020, et a entrepris l'élaboration du cours *Cuisine et restauration,* ainsi que du matériel pour les préposées et préposés aux bénéficiaires. Comme mentionné plus haut, il a également mis en ligne du matériel didactique de français spécialisé dans certains domaines professionnels.

Dans le cadre du Parcours d'accompagnement personnalisé mis sur pied en 2019, les personnes immigrantes sont dirigées vers Qualifications Québec, le guichet unique en reconnaissance des compétences, pour obtenir davantage d'information et d'accompagnement. En plus d'avoir été visité par 110 782 personnes, ce guichet a permis 7 515 accompagnements (dont 26 % en personne) en date du 31 mars 2020. De plus, 26 % des visiteuses et visiteurs sondés en avril 2020 avaient amorcé ou terminé un processus de reconnaissance des compétences.

Par ailleurs, le MIFI a élargi l'accès à ses services de francisation en 2019-2020 aux personnes immigrantes en séjour temporaire (travailleuses et travailleurs temporaires et étudiantes et étudiants étrangers) et aux personnes résidant au Québec depuis plus de cinq ans. Il a aussi bonifié substantiellement l'aide financière incitative afférente. Le MEES (en conformité avec les nouvelles règles d'admissibilité du MIFI) a aussi bonifié ses exemptions de droits de scolarité dans les règles budgétaires de fonctionnement des centres de services scolaires afin d'élargir, à un plus grand nombre de personnes immigrantes, l'accès aux services de francisation.

De plus, comme mentionné précédemment, le MIFI, en collaboration avec le MEES, le MTESS et l'OQLF, a commencé en 2019-2020 à mettre au point un référentiel québécois de profils de compétences en français par métiers et professions, pour l'ensemble des 500 professions de la Classification nationale des professions. On y décrira les compétences langagières minimalement requises pour chaque profession et chaque groupe professionnel. Soulignons également que le MIFI offre des cours de français spécialisés à visée professionnelle, qui devraient être suivis par quelque 1 000 personnes chaque année. L'incidence de ces cours sur les compétences en français de leur clientèle sera mesurée et analysée au cours de l'été 2020.

3.1.10 Optimiser les processus d'élaboration et de mise en œuvre des programmes de formation professionnelle et technique ainsi que ceux des normes professionnelles. (MEES-MTESS-CPMT)

Degré de réalisation : Réalisé
Degré de performance : Élevé

Le projet d'optimisation et d'accélération des processus d'élaboration et de mise en œuvre des normes professionnelles s'est terminé en 2020. Le nouveau processus, plus agile, permet de développer une norme professionnelle en l'espace de moins de 20 mois; l'objectif de départ était de 30 mois.

Parallèlement, le MEES a raccourci la durée de révision des programmes d'études en formation professionnelle et technique. Ainsi, 5 programmes de formation professionnelle ont été révisés en 18 mois ou moins entre 2018 et 2020, ce qui permet aux établissements d'enseignement d'offrir de la formation renouvelée plus rapidement. Pour ce qui est de la formation technique, 3 programmes ont été révisés en 18 mois ou moins entre 2018 et septembre 2020.

3.1.11 Mettre en œuvre des mécanismes novateurs pour améliorer la gestion de la carte des programmes. (MEES)

Degré de réalisation : Réalisé
Degré de performance : Élevé

Soutien au niveau collégial

Le MEES a mis au point et présenté un nouveau cadre de gestion de l'offre de formation à l'ensemble du réseau collégial public. Les programmes à caractère suprarégional et national sont désormais autorisés par appel de propositions. Un tel appel de propositions a d'ailleurs été lancé au printemps 2020 pour un nouveau programme d'études techniques en pharmacie.

La répartition des devis scolaires selon les effectifs scolaires et les besoins de main-d'œuvre se poursuit pour l'ensemble des établissements collégiaux publics. Par ailleurs, le MEES a approuvé sept demandes reliées aux ententes de délocalisation pour l'année scolaire 2019-2020, soit cinq de plus qu'en 2018-2019.

Soutien aux commissions scolaires

Le MEES a intégré différentes mesures dans les règles budgétaires des commissions scolaires afin de renouveler le mode de gestion de l'offre de formation, notamment un soutien au déploiement de nouveaux modes de formation professionnelle. De plus, il a permis aux commissions scolaires de mettre en place un mécanisme de concertation régionale en la matière.

2019-2020 : QUELQUES RÉALISATIONS DU RÉSEAU DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Afin de soutenir l'action des ministères en adéquation formation-compétences-emploi, les partenaires du marché du travail collaborent aux actions suivantes :

Encourager l'alternance travail-études

À Gatineau, un projet de formation suivant une formule d'alternance travail-études a été offert à 26 personnes afin de favoriser la diplomation de préposées et préposés aux bénéficiaires. Ce projet vise à intégrer et à maintenir en emploi 72 travailleuses et travailleurs dans des centres d'hébergement et de soins de longue durée (CRPMT de l'Outaouais).

Développer la reconnaissance des compétences

En vertu du Cadre développement et de reconnaissance des compétences et du dispositif de reconnaissance selon les normes professionnelles du PAMT, voici trois réalisations portées par les CSMO :

- Vingt-huit processus de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre sont en cours ou ont été réalisés pour des personnes en emploi ou sans emploi, notamment pour les métiers d'assembleuse-soudeuse ou assembleur-soudeur et de soudeuse ou soudeur (PERFORM).
- Grâce à une promotion en continu auprès des esthéticiennes diplômées, 138 esthéticiennes provenant de 13 régions administratives ont reçu leur certificat de qualification professionnelle (CSMO des services de soins personnels).
- Quarante-cinq personnes ont reçu leur certificat de qualification professionnelle de préposée ou préposé en boucherie industrielle – coupe de finition (CSMO en transformation alimentaire).

Mieux intégrer l'offre de service en francisation et en reconnaissance des acquis et des compétences

En raison du contexte sociodémographique de la région, plusieurs membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de Laval ont exprimé leur préoccupation quant à l'accès à la francisation pour les travailleuses et travailleurs immigrants. La direction régionale de Services Québec a donc adapté et bonifié l'offre de francisation sur le territoire, permettant à un plus grand nombre d'entreprises de s'en prévaloir. Résultat : les ententes en francisation ont bondi de 40 % en 2019-2020, alors que plus de 250 travailleuses et travailleurs ont été formés en milieu de travail (CRPMT de Laval).

Former des préposées et préposés au service alimentaire dans le milieu de la santé

La clientèle de Services Québec de l'Outaouais a désormais accès à une formation au métier de préposée ou préposé au service alimentaire dans le milieu de la santé. Financée à 100 % par le gouvernement du Québec, cette formation est le fruit d'une collaboration entre Réseautact, les services aux entreprises des commissions scolaires de la région de l'Outaouais, le CISSS de l'Outaouais et la direction régionale de Services Québec de l'Outaouais. Quelque 99 % des participantes et participants qui terminent leur formation occuperont par la suite un emploi au CISSS de l'Outaouais (CRPMT de l'Outaouais).

Piloter le projet de délocalisation d'une activité de formation menant à l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles en charpenterie-menuiserie

Cette activité de formation favorise l'intégration en emploi, l'autonomie financière et le développement économique de la communauté atikamekw de Wemotaci, sur le territoire du Haut-Saint-Maurice. Offerte par la Commission scolaire du Chemin-du-Roy, elle a pour but de qualifier des membres de cette communauté à la construction résidentielle afin de répondre à des besoins élevés de logements. Services Québec s'est avéré un partenaire financier important de ce projet, une première initiative en ce genre, en contribuant à hauteur de 77 000 dollars au budget de 413 000 dollars. L'autre partenaire est la Commission locale des Premières Nations de Wemotaci. Au 10 mars 2020, 17 des 20 élèves encore en formation étaient assurés d'être diplômés (CRPMT de la Mauricie).

STRATÉGIE D'ACTION 3.2 : Accompagner la main-d'œuvre et les entreprises dans le développement et dans l'actualisation des compétences

3.2.1 Accroître l'attraction des formations menant à des professions priorisées sur les plans national et régional. (CPMT-MTESS/MEES)

Degré de réalisation : Réalisé
Degré de performance : Moyen

En 2019-2020, la CPMT a continué à remettre des bourses dans le cadre du programme Bourses de promotion de programmes de formation menant aux professions priorisées par la CPMT. Ainsi, 998 bourses ont été distribuées dans 131 établissements d'enseignement offrant des programmes d'études pour lesquels il y avait un déficit d'inscriptions.

3.2.2 Soutenir la réponse aux besoins des entreprises en matière de développement et d'actualisation des compétences, notamment dans les petites entreprises. (CPMT-MTESS)

Degré de réalisation : Réalisé
Degré de performance : Élevé

Depuis 2017-2018, la programmation du FDRCMO a permis de réaliser divers projets, répondant ainsi aux besoins des entreprises en matière de développement et d'actualisation des compétences de la main-d'œuvre[36].

3.2.3 Aider les entreprises qui accueillent des stagiaires. (CPMT-MTESS)

Degré de réalisation : Réalisé
Degré de performance : Élevé

Le Programme incitatif pour l'accueil de stagiaires gagne en popularité depuis les dernières années. Cette initiative couvre une partie des frais liés à la préparation à l'accueil de stagiaires par les entreprises. En 2019-2020, 743 projets ont été acceptés, pour un montant total de 2 841 000 dollars, alors que 870 superviseures et superviseurs de stage ont reçu une formation.

3.2.4 Soutenir les entreprises dans la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée aux besoins multiples (MTESS)

Degré de réalisation : Réalisé
Degré de performance : Moyen

Au cours des trois dernières années, la participation au Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) a continué de croître. Toutefois, l'objectif fixé de rehausser le taux de participation de 20 % n'a pas été atteint. Les efforts de promotion déployés par les régions ont stimulé l'intérêt envers le PRIIME ainsi qu'à l'égard du Programme de subventions aux entreprises adaptées (PSEA), dont le nombre de participantes et de participants actifs est en hausse depuis trois ans. Le nombre de postes pour les personnes handicapées et, plus spécifiquement, pour les jeunes au sein des entreprises adaptées augmente sans cesse dans le cadre du PSEA, notamment grâce au lancement, en juin 2019, de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024.

36. Les rapports d'activité du FDRCMO 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020 témoignent des résultats et des réalisations.

3.2.5 Élaborer et mettre en œuvre le Plan d'action numérique en éducation et en enseignement supérieur. (MEES/MTESS-MEI)

Degré de réalisation : Réalisé
Degré de performance : Moyen

Le Plan d'action numérique en éducation et en enseignement supérieur 2018-2023 a été mis en ligne. Il suit 3 orientations et propose 33 mesures visant à mettre au point des approches pédagogiques novatrices favorisant la réussite éducative.

3.2.6 Mettre en œuvre la stratégie Propulser nos manufacturiers innovants (MEI/autres MO du réseau des partenaires)

Degré de réalisation : Réalisé
Degré de performance : Non évalué

Cette action est désormais sous la responsabilité d'Investissement Québec.

2019-2020 : QUELQUES RÉALISATIONS DU MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DU RÉSEAU DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Accroître l'attrait des formations menant à des professions priorisées sur les plans national et régional en assouplissant la mesure de formation pour les individus en situation de sous-emploi ou occupant une profession de niveau de compétence élémentaire, afin de permettre leur réorientation vers des professions jugées prioritaires

Afin de mieux répondre aux besoins de ses collectivités, la direction régionale de Services Québec de Chaudière-Appalaches continue à élargir l'accès à la formation en fonction des priorités régionales. Cette initiative a aidé 69 personnes depuis 2017, dont 34 au cours de la dernière année. Les professions et programmes admissibles sont déterminés à partir de la liste régionale des professions présentant des signes de déséquilibre sur le marché du travail (CRPMT de Chaudière-Appalaches).

Aider les entreprises qui accueillent des stagiaires

Le CSMO des communications graphiques a offert un stage d'aide général en imprimerie dans l'objectif de former et d'intégrer des jeunes de 15 à 30 ans éloignés du marché du travail. Cette initiative a été réalisée en collaboration avec la Commission scolaire Marie-Victorin, la Commission scolaire du Chemin-du-Roy, le Comité consultatif Jeunes et le Centre d'aide aux immigrants et réfugiés à Montréal (CSMO des communications graphiques).

Soutenir les entreprises dans la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée aux besoins multiples

En 2019-2020, le Programme de subventions aux entreprises adaptées comptait 5 140 participantes et participants actifs, dont 787 nouveaux. Il s'agit d'une augmentation de 93 participantes et participants comparativement aux 5 047 de 2018-2019. Les objectifs 2019-2020 de maintien et de création de postes permanents dans les entreprises adaptées ont donc été atteints. Ce ne fut toutefois pas le cas en ce qui concerne les 40 postes étudiants, puisqu'ils ont été distribués en juillet, soit après la période propice pour l'embauche d'étudiantes et d'étudiants. Quant au PRIIME, on a dénombré 1 867 participantes et participants actifs en 2019-2020, dont 1 325 nouveaux (hausse de 12 % par rapport à l'année précédente), alors que la cible à atteindre est de 1 469 nouveaux. Les annonces gouvernementales visant l'embauche de personnes immigrantes et les activités de promotion entourant le PRIIME peuvent expliquer cette augmentation.

Mettre à jour le guide sur la gestion de la main-d'œuvre diversifiée

Le contenu actualisé de ce guide est désormais imbriqué dans les outils de travail des conseillères et conseillers aux entreprises du MTESS. Il appuie de façon encore plus étroite leur rôle-conseil sur le terrain auprès des entreprises. Tablant sur un contenu renouvelé et une approche plus globale, il souligne les bienfaits de la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée, qui contribue à contrer la rareté de main-d'œuvre.

Mettre de l'avant le domaine des technologies de l'information et des communications

En partenariat avec TECHNOCompétences, le CRPMT de Montréal offrira prochainement un projet d'intégration en emploi afin de soutenir les entreprises dans leur processus de recrutement pour des professions du domaine des technologies de l'information. Ce projet s'adresse notamment aux personnes sans emploi et/ou issues de l'immigration et ayant une formation de base en technologies de l'information. À terme, l'objectif est d'intégrer 100 personnes sans emploi, dont 80 qui bénéficieront d'une subvention salariale ou du PRIIME (CRPMT de Montréal).

Soutenir la réponse aux besoins des entreprises en matière de développement et d'actualisation des compétences, notamment dans les petites entreprises

Le programme Leadership en transformation 4.0 a été mis au point par quatre cégeps membres du regroupement Cégeps & Cies Capitale-Nationale (Limoilou, Sainte-Foy, Garneau et Champlain-St. Lawrence). Bénéficiant du soutien du service de formation continue de la Faculté des sciences et de génie de l'Université Laval, ce programme s'attaque à l'enjeu du virage numérique chez les entreprises manufacturières (CRPMT de la Capitale-Nationale).

Plusieurs CSMO ont diffusé différentes formations poursuivant cet objectif. En voici quelques exemples[37]:

- **Formation sur la manutention et la transformation du phoque gris** – Destinée aux chasseuses et chasseurs de phoque, cette formation a permis à 67 personnes d'apprendre les techniques d'abattage, de dépeçage, d'éviscération, de préparation des peaux lardées (pour la graisse) et de transport. Elle vise à s'assurer que leurs produits répondent aux besoins des nouveaux marchés. Elle a été offerte en collaboration avec Pêches et Océans Canada, l'Association de gestion halieutique Mi'gmaq et Malécite, les directeurs des pêches de Gespeg, Gesgapegiag et Wolastoqiyik Wahsipekuk, Exploramer et l'Association des chasseurs de phoques intra-Québec (CSMO des pêches maritimes).
- **Formation en maintenance industrielle** – Cette formation contribue au développement des compétences des mécaniciennes et mécaniciens et des électromécaniciennes et électromécaniciens afin de répondre au besoin de main-d'œuvre qualifiée. Elle est offerte en collaboration avec huit comités sectoriels de main-d'œuvre : CSMO de l'industrie du caoutchouc du Québec (promoteur), CSMO en transformation alimentaire, Formabois, PERFORM, PlastiCompétences, CSMO des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine, CSMO de la métallurgie du Québec et CSMO des communications graphiques du Québec.
- **Formation sur la gestion de la diversité de la main-d'œuvre** – Cette formation accompagne les entreprises dans le processus de dotation, d'intégration et de formation de la main-d'œuvre issue de l'immigration. Elle s'adresse principalement aux responsables des ressources humaines. Sept participantes et participants ont terminé cette formation offerte en collaboration avec le Collège de Maisonneuve et les entreprises participantes (Camo-route).

37. Veuillez vous référer à l'annexe 7.6 pour plus d'exemples.

Soutenir les entreprises dans l'intégration de la main-d'œuvre

L'Ordre des administrateurs agréés du Québec a mis au point une trousse visant à accélérer l'intégration de personnes immigrantes qualifiées dans des postes de gestionnaires de petites et moyennes entreprises (PME). Accessible au grand public, cette trousse stimule le recrutement, la progression en emploi et la rétention de personnes immigrantes dans des postes stratégiques. Elle y parvient, d'une part, en aidant ces individus à mieux comprendre le marché du travail québécois et, d'autre part, en aidant les chefs d'entreprise à mieux intégrer cette main-d'œuvre qualifiée (projet soutenu par le Conseil emploi métropole).

Participer à un comité de suivi multisectoriel pour améliorer l'arrimage entre l'offre de services de formation dans les établissements de détention et les besoins des personnes incarcérées en lien avec le marché du travail

Ce comité de travail a notamment organisé des visites dans deux établissements de détention afin de cerner les possibilités de formation. Les principaux collaborateurs sont la CPMT, le MEES, le ministère de la Sécurité publique, le MTESS, le Fonds central de soutien à la réinsertion sociale, le Service d'aide aux entreprises des commissions scolaires du Centre-du-Québec et de la Rivière-du-Nord et Formation Québec en réseau (Comité consultatif pour la clientèle judiciarisée adulte).

STRATÉGIE D'ACTION 3.3 : Partager les informations produites afin de dégager collectivement des constats, des priorités d'action et des solutions possibles

3.3.1 Favoriser le recours à l'immigration temporaire pour les besoins non comblés en région. (MIFI/MTESS)

Degré de réalisation : Réalisé
Degré de performance : Élevé

Au cours des dernières années, les missions de recrutement à l'étranger ont favorisé le recours à l'immigration temporaire pour répondre aux besoins de main-d'œuvre en région. En 2019-2020, 5 missions de recrutement ont été organisées dans 4 pays différents et ont permis de joindre 230 entreprises, plusieurs d'entre elles ayant participé à plus d'une mission, et de recruter plus de 1 000 travailleurs étrangers temporaires.

De plus, les listes régionales des professions admissibles au traitement simplifié de 2019 et la liste des professions admissibles au traitement simplifié de 2020, élaborées par le MTESS en collaboration avec le MIFI, ont facilité le recours aux travailleuses et travailleurs étrangers temporaires pour les employeurs situés en région.

En 2019, 23 300 travailleuses et travailleurs étrangers ont obtenu un permis de travail délivré dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires et 39 715 travailleuses et travailleurs étrangers temporaires admis sur le territoire ont obtenu un permis de travail dans le cadre du Programme de mobilité internationale. Afin d'aider les entreprises des régions à recruter de la main-d'œuvre sur des territoires non francophones, le MIFI a lancé un projet pilote de francisation en 2020. Cette initiative offre des cours de français, à l'étranger, aux travailleuses et travailleurs temporaires qui ont été sélectionnés par ces entreprises et qui ont obtenu leur certificat d'acceptation du Québec, et ce, pendant qu'ils complètent leur démarche d'immigration.

3.3.2 Réaliser des activités de promotion auprès des travailleuses et travailleurs spécialisés étrangers temporaires et auprès des étudiantes et étudiants étrangers diplômés afin de les inciter à immigrer de façon permanente. (MIFI/MTESS-MEES).

Degré de réalisation : Réalisé
Degré de performance : Élevé

Plusieurs mesures de rétention des étudiantes et étudiants étrangers ont été mises en œuvre par l'entremise de l'offre de service bonifiée du MIFI. Ces mesures ont contribué à la croissance marquée du volume de demandes de sélection dans le Programme de l'expérience québécoise. Depuis août 2019, le Parcours d'accompagnement personnalisé renseigne les étudiantes et étudiants étrangers admissibles sur la marche à suivre pour s'établir de façon permanente au Québec.

3.3.3 Améliorer le processus de sélection permanente des travailleuses et travailleurs qualifiés en tenant compte des besoins de main-d'œuvre. (MIFI/MTESS)

Degré de réalisation : Réalisé
Degré de performance : Moyen

Depuis le début de 2019, la CPMT, le MTESS et le MIFI collaborent étroitement à la mise en place d'un dispositif complet de planification des invitations pour le Programme régulier des travailleurs qualifiés. Depuis le 4 juillet 2019, le MIFI a procédé à 2 092 invitations. La réforme du Programme de l'expérience québécoise entrée en vigueur le 22 juillet 2020 favorisera l'intégration à long terme des étudiantes et étudiants étrangers diplômés du Québec et des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires au marché du travail et à la société québécoise. Une évaluation des effets et de l'incidence de cette réforme est envisagée.

4.2 PRIORITÉ 2 : INFLUENCER

PLAN D'ACTION DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Orientation stratégique : Accroître l'influence qu'exercent la CPMT et son réseau de partenaires du marché du travail sur les politiques, les stratégies et les orientations ayant des incidences sur la main-d'œuvre, l'emploi et le développement des compétences

Située au cœur du marché du travail du Québec, la CPMT occupe une place avantageuse pour influencer les choix des décideuses et des décideurs politiques nationaux, régionaux et sectoriels. Pour s'acquitter de cette responsabilité, la CPMT dispose de trois puissants leviers :

- La production et la diffusion de ses avis et recommandations : la CPMT est régulièrement appelée à fournir son avis à l'égard de certaines politiques et stratégies gouvernementales en matière de main-d'œuvre et d'emploi;
- Son réseau de partenaires du marché du travail : ces instances agissent dans leurs milieux respectifs pour s'assurer que les décisions prennent en considération leurs besoins réels;
- Son soutien à la réalisation de projets novateurs : ces initiatives permettent d'explorer de nouvelles façons de faire et de mettre en œuvre des moyens d'apprentissage adaptés à la réalité des travailleuses et des travailleurs.

Animée par un esprit de concertation, la CPMT entend jouer pleinement son rôle d'influence en poursuivant les deux objectifs stratégiques suivants :

1. Contribuer davantage à la prise de décisions concernant des enjeux sur lesquels la CPMT veut intervenir.
2. Renforcer la concertation du réseau des partenaires du marché du travail pour agir efficacement sur les enjeux d'intérêt pour la CPMT et pour trouver des pistes de solution.

PRIORITÉ 2 : INFLUENCER

Objectif stratégique 1 du plan d'action de la CPMT : Contribuer davantage à la prise de décisions concernant des enjeux sur lesquels la CPMT veut intervenir

STRATÉGIE D'ACTION 1.1 : Dégager les constats et établir des positions sur des enjeux stratégiques pour la CPMT

Effectuer de la veille et de la recherche sur des enjeux stratégiques

La CPMT s'est dotée d'un programme visant l'amélioration des connaissances selon ses priorités stratégiques. Ce programme soutient des diagnostics, des analyses ou des études relatives à l'amélioration des connaissances, selon les priorités stratégiques de la CPMT. Les résultats de ces projets permettent de mieux connaître et d'améliorer les pratiques en matière de formation et de qualification de la main-d'œuvre, tout en fournissant aux décideurs de l'information utile à la prise de décisions. En 2019-2020, deux projets ont été soutenus :

Référentiel de compétences pour un futur prospère et inclusif au Québec

La CPMT a poursuivi la mise en place d'une veille prospective sur les emplois, les qualifications et les compétences requises au cours des prochaines années. Dans cette optique, elle a amorcé, à l'hiver 2019, l'élaboration d'un référentiel de compétences du futur, qui répond au besoin d'établir un langage commun en matière de compétences du futur au sein du marché du travail et ouvre des perspectives pour le développement de politiques publiques, de programmes et autres initiatives inclusives pour tous les partenaires de la CPMT.

Des compétences numériques au service des PME de COlab – Innovation sociale et culture numérique

Ce projet financé par la CPMT propose des pistes d'action pour faciliter la transformation numérique des PME et favoriser le passage aux emplois du futur. Il permettra à la CPMT d'optimiser l'adéquation entre les besoins exprimés ou pressentis par les entreprises de la région du Saguenay–Lac-St-Jean et l'offre de service des organismes régionaux de soutien à l'emploi, de formation et de développement économique.

STRATÉGIE D'ACTION 1.2 : Faire connaître les positionnements de la CPMT auprès des instances concernées : les avis et conseils stratégiques

Cette année, la CPMT a émis ses avis et ses recommandations sur différents sujets :

Planification pluriannuelle de l'immigration du MIFI : orientations de la CPMT

La CPMT a déposé un mémoire dans le cadre de la consultation sur la planification pluriannuelle de l'immigration tenue en août 2019. Au cours de cette consultation, la CPMT a recommandé de doter le Québec d'indicateurs partagés afin d'éclairer la prise de décision en matière d'immigration, notamment quant à la capacité du Québec d'accueillir et de retenir les personnes immigrantes. La CPMT a réitéré cette proposition lors de sa participation à la Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale portant sur ce sujet (août 2019), ainsi que dans le mémoire qu'elle a déposé dans le cadre des consultations menées par le MIFI, à l'hiver 2020, sur la réforme du Programme de l'expérience québécoise.

Consultation des partenaires du marché du travail sur le Programme de l'expérience québécoise

Une importante réforme du Programme de l'expérience québécoise a été lancée à l'automne 2019 par le MIFI. Parmi les principales réalisations de cette démarche, mentionnons la tenue de rencontres avec des représentantes et des représentants de la CPMT et du CEM ainsi qu'avec les présidentes et présidents des CRPMT en février 2020.

Consultation budgétaire

En janvier 2020, la CPMT a déposé un mémoire au ministre des Finances dans le cadre des consultations prébudgétaires.

Approbation des enjeux et des orientations du Plan d'action 2020-2021 des services publics d'emploi

En décembre 2019, l'Assemblée délibérante a approuvé les enjeux, les orientations et le niveau des cibles des indicateurs de résultats du Plan d'action 2020-2021 des services publics d'emploi. Sur ce même plan, soulignons également l'apport des comités consultatifs en ce qui concerne l'identification des besoins quant aux services publics d'emploi pour les groupes sous-représentés sur le marché du travail.

2019-2020 : QUELQUES RÉALISATIONS DU RÉSEAU DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les partenaires du marché du travail mènent également des travaux de veille et de recherche. En voici trois exemples :

Lancement d'une recherche sur le profil de main-d'œuvre en intelligence artificielle, la science des données et les données de masse

Les professions liées au domaine de l'intelligence artificielle sont en pleine expansion. Cependant, on en sait encore peu sur les caractéristiques et les principaux profils de compétences. Pour répondre à ce besoin, le Conseil emploi métropole et TECHNOCompétences ont dressé un profil de la main-d'œuvre afin d'estimer le nombre de ces professionnelles et professionnels et la demande pour leurs services. Ce profil oriente l'offre de stratégies de formation continue.

Vigie pour les secteurs de la transformation, du transport et du génie

Le CRPMT du Centre-du-Québec a poursuivi ses travaux visant à mieux connaître les causes des déséquilibres de main-d'œuvre pour certaines professions dans la région, particulièrement dans les secteurs du transport et de l'agriculture. Des représentantes et des représentants des CSMO, du milieu de l'éducation, d'entreprises et de Services Québec ont participé à ces travaux.

Stratégie concertée de reconnaissance des besoins de développement des compétences au sein des entreprises et des organismes

De concert avec la table des services aux entreprises de l'Abitibi-Témiscamingue, le CRPMT de l'Abitibi-Témiscamingue élabore et mettra à l'essai, auprès de 50 entreprises, un outil de reconnaissance des besoins de développement des compétences des travailleuses et des travailleurs de la région. Cette initiative s'inscrit dans le cadre du programme Projets stratégiques de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi en région.

PRIORITÉ 2 : INFLUENCER

Objectif stratégique 2 : Renforcer la concertation du réseau des partenaires du marché du travail pour agir efficacement sur les enjeux d'intérêt pour la CPMT et pour trouver des pistes de solution

STRATÉGIE D'ACTION 2.1 : Mobiliser les réseaux autour de projets de concertation afin d'agir comme levier d'influence

La CPMT et son réseau de partenaires : des collaborations gagnantes

En 2019-2020, 71 % des CRPMT (12) ont énoncé une action conjointe avec 59 % des CSMO (17). Cinq grandes catégories permettent de classer ces actions[38] :

1. Collaboration à des comités, à des tables régionales ou sectorielles et à des études dans le but de récolter de l'information sur le marché du travail à l'échelle régionale et de cerner les besoins de main-d'œuvre;
2. Participation à des projets de formation et autres en lien avec les programmes du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre;
3. Promotion des programmes et des mesures d'emploi auprès des entreprises et des autres parties prenantes;
4. Participation à des événements en lien avec le marché du travail (événements carrière et d'information sur le marché du travail pour chercheuses et chercheurs d'emploi et partenaires);
5. Soutien financier à des projets stratégiques, à des secteurs d'activité, etc.

De plus, lors d'un sondage sur la perception de la collaboration entre les CRPMT et les CSMO, 76 % des CRPMT ont cerné au moins un secteur d'activité économique en lien avec les secteurs d'intervention sectorielle sur lesquels ils souhaitent intervenir plus efficacement. Pour leur part, presque tous les CSMO ont souhaité faire connaître davantage leurs services auprès des CRPMT. Par ailleurs, les CRPMT ont relevé trois principaux avantages de leur collaboration avec les CSMO :

- Établir un plan d'action régional plus réaliste et accélérer l'intervention auprès des entreprises;
- Assurer la cohérence entre les services offerts par les CSMO et les interventions de Services Québec;
- Faire évoluer l'offre de services de formation et encourager le partage des bonnes pratiques.

38. Veuillez vous référer à l'annexe 7.6 pour plus d'exemples.

Les Initiatives de la CPMT : un levier financier permettant de soutenir des projets de concertation innovants

Les Initiatives de la CPMT sont financées à l'aide d'une enveloppe budgétaire prévue au plan d'affectation annuel du FDRCMO. Ce levier permet d'accorder des subventions aux partenaires du marché du travail afin de parrainer ou de réaliser des projets spéciaux et innovants qui répondent à des besoins stratégiques de la CPMT. Ces projets renforcent le partenariat entre les membres et servent à expérimenter, entre autres, de nouvelles approches et pratiques pertinentes pour améliorer l'adéquation formation-compétences-emploi. Voici les quatre projets financés dans le cadre des Initiatives :

Aide aux entreprises qui accueillent des stagiaires

En juillet 2019, l'Alliance des centres-conseils en emploi (AXTRA) a recensé les guides et aide-mémoire disponibles aux entreprises pour l'accueil et l'intégration de stagiaires. Cette démarche a permis de préparer un fascicule sur la mise en œuvre des stages en entreprise à l'intention des employeurs (diffusé gratuitement en ligne) ainsi que des présentations aux organismes en employabilité et aux établissements d'enseignement.

Projet pilote pour le recrutement et l'intégration de main-d'œuvre immigrante dans le secteur manufacturier

En septembre 2019, Manufacturiers et Exportateurs du Québec (MEQ) a entamé un projet pilote relatif au recrutement et à l'intégration de main-d'œuvre immigrante dans le secteur manufacturier. Ce projet accompagne des entreprises de quatre régions du Québec dans l'intégration de personnes immigrantes reçues prêtes à occuper un emploi. Il fournit l'occasion de mettre à l'essai un parcours intégré avec l'aide des acteurs centraux que sont MEQ, le MIFI, des organismes communautaires et des organisations municipales. En collaboration avec certains CSMO et l'organisme La Maisonnée, MEQ a recruté et formé des personnes immigrantes avant leur sélection par des entreprises et leur intégration en emploi.

Programmes d'études collégiales techniques segmentés en blocs de compétences

Lancés en octobre 2019 par la Fédération des cégeps, ces programmes ont réuni différents établissements dans l'optique de diversifier la qualification de la formation technique. Ils recommandent la mise en place d'une nouvelle attestation locale de formation afin d'augmenter la flexibilité et l'attractivité de la formation technique, de valoriser les compétences acquises et de favoriser la réussite à long terme des étudiantes et étudiants. Il est dorénavant possible de reconnaître une qualification partielle sans devoir attendre à la fin d'un programme.

Inclusion des femmes dans les milieux manufacturiers

Annoncé en mars 2020, ce projet de recherche sera mené par MEQ sur une période de deux ans. L'objectif s'inscrit dans une démarche plus large regroupant diverses initiatives afin de contribuer à l'augmentation de la présence des femmes dans le secteur manufacturier. Le projet permettra à 75 PME de bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour la mise en place de pratiques plus inclusives envers les femmes. Les conclusions du projet permettront également de créer des outils adaptés et transférables pour soutenir les entreprises. MEQ s'est entouré de plusieurs partenaires, dont notamment : le Secrétariat à la condition féminine, l'Observatoire compétences-emplois, le Comité consultatif Femmes, PERFORM et des organismes communautaires œuvrant auprès des femmes.

Les partenaires en action : des projets pilotes de concertation innovants, expérimentaux et ayant des retombées structurantes

La concertation et la collaboration entre les partenaires du marché du travail contribuent à assurer le développement des compétences de la main-d'œuvre en favorisant la mise en place de formations qui répondent aux besoins des entreprises. En voici deux exemples :

Projet de formation pour les travailleuses et travailleurs saisonniers (Formule +)

Horticompétences a mis au point et à l'essai le programme de formation qu'Emploi-Québec a adapté aux besoins de l'emploi saisonnier et qui permet au personnel saisonnier de réintégrer le travail plus rapidement et, ainsi, de raccourcir leur période de chômage. Les activités de formation ont été diffusées en Montérégie, en Estrie et en Outaouais. De nombreuses organisations ont collaboré au développement de ce programme financé par le FDMT, dont la Commission scolaire des Hauts-Cantons.

Formation « En route vers le 4.0! Réussir son virage vers l'automatisation et la robotique »

Ce projet aide les entreprises des Laurentides à mettre à niveau les compétences de leur personnel dans le domaine numérique (automatisation et robotique industrielle). Il encourage les employées et employés à participer à l'installation, à l'essai et à la réparation de systèmes automatisés de fabrication industrielle, comme des robots et des systèmes de contrôle et de commande par ordinateur. Cette formation est en cours d'élaboration en partenariat avec le Collège Lionel-Groulx. Elle permettra de former 15 personnes dès le début de décembre 2020 (CRPMT des Laurentides).

Les partenaires en action : s'assurer d'une contribution efficace du réseau pour répondre aux attentes des partenaires

La concertation entre les partenaires permet d'établir une compréhension commune des enjeux et des besoins. Voici quelques exemples de concertation auxquelles le grand réseau des partenaires de la CPMT contribue :

Table sectorielle de concertation en aménagement forestier

ForêtCompétences participe à une table ronde de concertation en aménagement forestier afin d'instaurer un changement de culture chez tous les acteurs du milieu (employeurs et ouvrières sylvicoles ou ouvriers sylvicoles). Cette mobilisation réunit également le Collectif régional de développement du Bas-Saint-Laurent, la Fédération des groupements forestiers du Bas-Saint-Laurent, les représentants d'ouvrières forestières et d'ouvriers forestiers, les représentants d'entreprises en aménagement forestier, les élues et élus municipaux, le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs et la direction régionale de Services Québec du Bas- Saint-Laurent (ForêtCompétences).

Comité de concertation autochtone

Formabois participe à un comité de concertation autochtone dans le but de concilier les besoins des entreprises en matière de main-d'œuvre qualifiée avec celui des communautés autochtones. Cette initiative vise parallèlement à assurer l'employabilité des membres de ces communautés. Elle est réalisée en collaboration avec les directions régionales de Services Québec de la Capitale-Nationale et de l'Abitibi-Témiscamingue (Formabois).

Table de concertation sur l'adéquation formation-emploi dans le secteur maritime

Le CSMO des pêches maritimes, le CSMO de l'industrie maritime et PERFORM participent à une importante concertation afin de soutenir l'emploi et de favoriser l'occupation des postes offerts dans le secteur. Ils joignent leurs efforts à ceux de la Direction générale des opérations territoriales de l'Ouest du Québec de Services Québec, de la Direction des politiques d'emploi et des stratégies d'Emploi-Québec et du Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CSMO des pêches maritimes, CSMO de l'industrie maritime et PERFORM).

STRATÉGIE D'ACTION 2.2 : Bâtir des liens de communication forts entre les diverses instances partenariales du réseau

Organiser des colloques, des forums et des événements d'envergure sur des enjeux d'intérêt pour la CPMT : quelques-unes des réalisations

Suivant une approche de cocréation, le Secrétariat de la CPMT a planifié et organisé des événements reposant sur l'implication de membres de la CPMT, des CSMO, des comités consultatifs et des équipes d'Emploi-Québec.

Forum Cocréer pour un avenir inclusif : apprentissage des pratiques gagnantes en gestion de la diversité

Cet événement a été tenu en octobre 2019 et a réuni environ 150 représentantes et représentants des comités consultatifs et des CSMO. Ensemble, ils se sont penchés sur les pratiques gagnantes en matière d'intégration et de maintien en emploi des membres des groupes sous-représentés sur le marché du travail. Cet événement a permis de tisser des liens plus solides entre les responsables des instances.

Événement Unis pour briller

En novembre 2019, environ 300 représentantes et représentants des CSMO, des directions de la formation continue des services aux entreprises des cégeps et des commissions scolaires, du MTESS, du MEES et de la CPMT se sont rencontrés dans le but de renforcer la collaboration entre les services aux entreprises des réseaux des établissements d'enseignement et des CSMO. Sous le thème « Unis pour briller », les organisations participantes ont expliqué leurs enjeux et leurs défis, tout en illustrant les avantages d'unir les forces des différents acteurs pour réaliser des projets plus pertinents et de plus grande envergure.

Rencontre annuelle des CRPMT

Tenue en février 2020, cette journée de mobilisation a fait le point sur les grands dossiers de la CPMT et des services publics d'emploi. Une table ronde réunissant la présidente de la CPMT, le sous-ministre associé d'Emploi-Québec et le sous-ministre adjoint des opérations de Services Québec a permis de présenter les enjeux de l'heure de manière interactive. En deuxième partie de cette journée, les CSMO se sont joints à la rencontre afin d'aborder la collaboration et la nouvelle planification stratégique de la CPMT.

Rencontre annuelle des comités consultatifs

La rencontre annuelle des comités consultatifs a permis, en novembre 2019, aux sept comités consultatifs d'échanger avec la CPMT et Emploi-Québec sur les enjeux actuels et à venir. Cette année, les participantes et les participants ont cerné différents enjeux transversaux en termes de gestion de la diversité. Dans la foulée de cette rencontre, une réflexion s'est amorcée quant à la création d'un lieu de concertation à ce sujet.

QUELQUES BONS COUPS DU RÉSEAU DES PARTENAIRES

Sommet régional sur la main-d'œuvre en Jamésie

Le CRPMT de la Jamésie, Services Québec, Développement Chibougamau et la Corporation de développement économique de Chapais se sont mobilisés pour le tout premier sommet sur la rareté de la main-d'œuvre au Nord-du-Québec. En tout, 115 personnes issues de 36 entreprises et de 56 organismes ont répondu à l'invitation. Elles ont livré différents témoignages sur les solutions et les pratiques innovantes en la matière (CRPMT du Nord-du-Québec).

Réalisation et dépôt de l'étude sur les pratiques inspirantes en ressources humaines pour l'attraction, le recrutement, la formation et la rétention de la main-d'œuvre dans l'industrie forestière de la Côte-Nord

En avril 2019, un forum sur les pratiques inspirantes en ressources humaines dans l'industrie forestière a convié les principaux acteurs de ce secteur et du domaine de l'éducation, en collaboration avec le CSMO du bois (Formabois). Cette grande rencontre a permis de définir des pistes de solution adaptées au secteur de la foresterie afin de bonifier l'étude (CRPMT de la Côte-Nord).

Réalisation de la tournée Défi Main-d'œuvre

La tournée Défi Main-d'œuvre du CRPMT de la Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine a sillonné les cinq MRC du territoire gaspésien. Des ateliers sur les problématiques touchant la gestion des ressources humaines, notamment la rareté de la main-d'œuvre, ont été animés. Aux Îles-de-la-Madeleine, la Chambre de commerce a offert aux entreprises, en collaboration avec la Table de concertation en ressources humaines, la possibilité de participer à des activités de formation en gestion des ressources humaines (CRPMT de la Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine).

Congrès main-d'œuvre Lanaudière sur la rareté de main-d'œuvre

Le Congrès main-d'œuvre Lanaudière de novembre 2019 sur la rareté de main-d'œuvre a mis en relation les organismes soutenant les chercheuses et les chercheurs d'emploi et employeurs à la recherche de main-d'œuvre. Il a réuni plus de 180 représentantes et représentants d'entreprises et plus de 100 intervenantes et intervenants des services aux entreprises, des établissements de formation et des ressources externes. Kiosques, conférences et ateliers ont permis de partager les pratiques exemplaires d'employeurs de la région. L'application électronique de cet événement a facilité le réseautage entre les entrepreneurs et les ressources (CRPMT de Lanaudière).

« Embaucher un travailleur expérimenté, une sage décision! »

Trois événements et une campagne régionale de sensibilisation ont mis en valeur l'apport de la main-d'œuvre expérimentée au marché du travail. En partenariat avec Cible-Emploi, le Centre d'intégration en emploi Laurentides, Zone Emploi, Intégration-Travail Laurentides et deux chambres de commerce (Mont-Laurier et Sainte-Thérèse), ces événements ont permis à 530 chercheuses et chercheurs d'emploi expérimentés de rencontrer les représentantes et représentants de près d'une centaine d'entreprises (CRPMT des Laurentides).

Portrait de l'intégration des personnes immigrantes

Le Comité consultatif Personnes immigrantes s'est associé aux CRPMT de l'Estrie et du Centre-du-Québec pour tenir une journée exploratoire dans chacune de ces régions. Ces événements ont présenté un portrait de l'intégration des personnes immigrantes et favorisé les échanges sur ce sujet. Y ont participé 162 élues et élus, fonctionnaires et représentants de travailleuses et travailleurs, d'employeurs et d'organismes du milieu communautaire et du secteur de l'éducation (Comité consultatif Personnes immigrantes).

5. DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENS

La CPMT souscrit à la Déclaration de services aux citoyens du MTESS. Cela étant, elle n'offre pas de services directs aux citoyennes et citoyens.

6. LES RESSOURCES UTILISÉES

La CPMT est un organisme public assujetti à la Loi sur l'administration publique. Ses attributions et ses responsabilités sont définies par deux lois distinctes ainsi que par une entente de partenariat conclue avec le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Son fonctionnement et son cadre de gestion sont également assujettis aux dispositions de certains autres règlements, lois et exigences[39]. La Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail est la loi constitutive de la CPMT.

Les dimensions opérationnelles (gestion et déploiement des programmes, notamment) et certains aspects administratifs sont pris en charge par les systèmes de gestion du MTESS. Conséquemment, au chapitre de la reddition de comptes, les efforts consentis par la CPMT pour les volets ci-dessous auxquels souscrit la CPMT sont intégrés aux données du MTESS, dont le rapport annuel 2019-2020 fait état :

- Déclaration de services aux citoyens;
- Ressources utilisées (formation et perfectionnement du personnel, taux de roulement);
- Utilisation des ressources informationnelles;
- Allègement réglementaire et administratif;
- Développement durable;
- Occupation et vitalité des territoires;
- Accès à l'égalité à l'emploi;
- Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration;
- Politique de financement des services publics.

39. Il s'agit de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail, de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et de l'entente de partenariat entre la CPMT et le ministre.

6.1 UTILISATION DES RESSOURCES HUMAINES

Répartition de l'effectif par secteur d'activité

La CPMT est dotée de trois secteurs d'activité : soutien administratif; concertation, cocréation et mobilisation; et stratégies et intelligence en transformation du marché du travail. Au total, l'effectif utilisé en 2019-2020 est de 17,2 effectifs à temps complet (ETC), soit une légère augmentation de 1,5 par rapport à 2018-2019.

Secteur d'activité	2019-2020	2018-2019	Écart
CPMT – présidence	1,0	0,8	0,2
Secrétariat de la CPMT	13,3	12,5	0,8

Secteur d'activité	2019-2020	2018-2019	Écart
Secrétariat du Conseil emploi métropole	2,9	2,4	0,5
Total	17,2	15,7	1,5

Taux d'employées et d'employés ayant reçu des attentes et taux d'employées et d'employés dont la performance a été évaluée

	2019-2020
Taux d'employées et d'employés ayant reçu des attentes	94,2 %/17 – 92,4 %/13
Taux d'employées et d'employés dont la performance a été évaluée	94,5 %/17 – 92,4 %/13

6.2 UTILISATION DES RESSOURCES FINANCIÈRES

Dépenses et évolution par secteur d'activité

Secteur d'activité	Budget de dépenses 2019-2020	Dépenses prévues au 31 mars 2020	Dépenses réelles 2018-2019 Source : Comptes publics 2018-2019	Écart	Variation (%)
Rémunération	1 591 800	1 402 189	1 328 222	-73 967	-5
Fonctionnement	1 502 453	1 117 583	888 498	-229 085	-20
Total	3 094 253	2 519 772	2 216 718	-303 064	-12

7. ANNEXES – AUTRES EXIGENCES

7.1 GESTION ET CONTRÔLE DES EFFECTIFS

Répartition des effectifs en heures rémunérées pour la période du 1er avril 2019 au 31 mars 2020

Catégorie	Heures travaillées [1]	Heures supplémentaires [2]	Total des heures rémunérées [3] = [1] + [2]	Total en ETC transposés [4] = [3]/1 826,3
1. Personnel d'encadrement	4 710,9	0,0	4 710,9	2,6
2. Personnel professionnel	19 694,3	86,0	19 780,3	10,8
3. Personnel infirmier				
4. Personnel enseignant				
5. Personnel de bureau, techniciens et assimilés	6 898,1	6,6	6 904,7	3,8
6. Agents de la paix				
7. Ouvriers, personnel d'entretien et de service				
8. Étudiants et stagiaires				
Total 2019-2020	31 303,3	92,6	31 395,9	17,2
Total 2018-2019	S. O.	S. O.	28 672,9	15,7

Contrats de service comportant une dépense de 25 000 $ et plus, conclus entre le 1er avril 2019 et le 31 mars 2020

	Nombre	Valeur
Contrats de service avec une personne physique (dans les affaires ou non)	–	–
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique	15	886 038 $
Total des contrats de service	15	886 038 $

7.2 DIVULGATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES À L'ÉGARD D'ORGANISMES PUBLICS

Aucune divulgation d'actes répréhensibles n'a été rapportée ou enregistrée.

7.3 CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES ADMINISTRATRICES ET ADMINISTRATEURS PUBLICS

Aucun cas n'a été traité en 2019-2020.

GOUVERNANCE DES SOCIÉTÉS D'ÉTAT

Fonctionnement des comités

Pour soutenir sa prise de décisions, la CPMT compte sur les instances suivantes :

- Un comité exécutif composé de huit membres votants de la CPMT, incluant la présidente de la CPMT et le sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec et secrétaire général de la CPMT. Les autres membres votants au 31 mars 2020 sont : MM. Denis Bolduc, Yves Thomas Dorval, Bernard Tremblay, Richard Gravel et Jean Lortie. Un poste est vacant pour le secteur employeur. Précédant les assemblées délibérantes, le comité exécutif examine notamment les projets économiques d'envergure et les projets majeurs avant leur recommandation à l'assemblée délibérante laquelle recommande leur financement au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Le comité exécutif a tenu six rencontres ordinaires et deux séances spéciales.
- Un comité de gouvernance, d'éthique, de déontologie et de gestion des risques. Ce comité est présidé par M^{me} Martine Roy et est composé des membres suivants : la présidente de la CPMT, le sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec et secrétaire général de la CPMT, M^{me} Véronique Proulx et M. Luc Vachon. Un poste est présentement vacant. Les objets de son plan d'action sont : l'évaluation annuelle de l'assemblée délibérante, la gestion de risques, la gouvernance des comités afférents à la CPMT, le plan d'accueil des nouveaux membres et le suivi en continu du respect du code d'éthique et de déontologie de la CPMT. Le comité a tenu quatre rencontres au cours de l'année.

Faits saillants de l'évaluation sur le fonctionnement de l'assemblée délibérante

Le taux de réponse au questionnaire d'évaluation est de 77 % (17 membres sur 22). L'évaluation 2019-2020 permet de conclure sur des résultats positifs et un taux élevé de satisfaction des membres. Une question ouverte portant sur le degré d'appréciation des membres au sujet des améliorations apportées au cours de l'année permet de confirmer ces résultats. En effet, les répondantes et répondants ont alors confirmé avoir une meilleure compréhension du rôle stratégique de la CPMT. Ils ont également souligné la qualité de la documentation fournie et ont constaté un meilleur équilibre entre les présentations et le temps accordé pour les échanges.

Membres votants de l'assemblée délibérante de la Commission des partenaires du marché du travail

PRÉSIDENTE		Fin de mandat (3 ans)
MURRAY, Audrey	Commission des partenaires du marché du travail	2021-06-10
MEMBRES REPRÉSENTANT LA MAIN-D'ŒUVRE (6)		
LORTIE, Jean	Confédération des syndicats nationaux	2021-08-14
BOLDUC, Denis	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	2023-01-28
DOYON, Paul	Union des producteurs agricoles	2021-08-14
ETHIER, Sonia	Centrale des syndicats du Québec	2022-05-28
COLLET, Anouk	TUAC Canada (Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, FTQ)	2022-05-28
VACHON, Luc	Centrale des syndicats démocratiques	2021-08-14
MEMBRES REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES (6)		
MILLIARD, Charles	Fédération des chambres de commerce du Québec	2023-01-28
DORVAL, Yves-Thomas	Conseil du patronat du Québec	2023-01-28
FORGET, Stéphane	Sollio Groupe Coopératif	2023-01-28
VINCENT, François	Fédération canadienne de l'entreprise indépendante	2023-01-28
PROULX, Véronique	Manufacturiers et Exportateurs du Québec	2021-08-14
ROY, Maximilien	Regroupement des jeunes chambres de commerce Québec	2022-05-28
MILIEU DE L'ENSEIGNEMENT (2)		
TREMBLAY, Bernard	Fédération des cégeps	2022-05-28
POSTE VACANT	Fédération des centres de services scolaires du Québec	
JEAN, Johanne	Bureau de coopération interuniversitaire	2021-08-14
MILIEU DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES (3)		
MOON DAHMÉ, Sherolyn	Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité	2021-08-14
ROY, Martine	Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec	2021-08-14
GRAVEL, Richard	Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre	2021-08-14

Membres d'office et non votants de l'assemblée délibérante de la CPMT

MEMBRES D'OFFICE ET VOTANTS	
M^me^ Carole Arav Sous-ministre Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale	**M. Roger Tremblay** Sous-ministre associé d'Emploi-Québec et secrétaire général de la CPMT Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
MEMBRES SANS DROIT DE VOTE	
M. Jonathan Bélair Directeur de la formation professionnelle Commission de la construction du Québec	**M. Simon Bergeron** Sous-ministre adjoint Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
M. Mario Limoges Sous-ministre associé adjoint à l'entrepreneuriat, à la compétitivité des entreprises et des régions Ministère de l'Économie et de l'Innovation	**M. Jessy Baron** Sous-ministre adjoint Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation
M^me^ Anne-Marie Lepage Sous-ministre adjointe Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur	**M^me^ Geneviève Lajoie** Sous-ministre adjointe Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration

Code d'éthique et de déontologie des membres de la CPMT
https://www.cpmt.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_Code_ethique_CPMT.pdf

Rémunération

Les membres de la CPMT ne sont pas rémunérés. Leur organisation reçoit toutefois un soutien financier forfaitaire pour faciliter leur participation et absorber les frais inhérents à celle-ci.

7.4 ACCÈS AUX DOCUMENTS ET PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des délais

Quatre demandes d'accès à des documents administratifs ont été reçues. Deux d'entre elles ont été traitées à l'intérieur des délais prescrits de 0 à 20 jours et deux à l'intérieur du délai de 21 à 31 jours.

Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des décisions rendues

Deux d'entre elles ont été acceptées entièrement et deux ont été partiellement acceptées.

Mesures d'accommodement et avis de révision

Aucune mesure d'accommodement ni aucun avis de révision n'a été appliqué.

7.5 FONDS DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Affectation des ressources ordinaires du FDRCMO en 2019-2020

Programmes du FDRCMO, Initiatives de la CPMT et frais d'exploitation et d'administration	Plan d'affectation approuvé 2019-2020 (en millions de dollars)	Ajustement 2019-2020 (en millions de dollars)	Plan d'affectation modifié 2019-2020 (en millions de dollars)
Programmes du FDRCMO et Initiatives de la CPMT :			
Programme favorisant l'apprentissage en milieu de travail et la francisation	3,0	S. O.	3,0
Programme de renforcement collectif des compétences de la main-d'œuvre	18,0	2,0	20,0
Programme de développement des compétences pour la relève en emploi	1,0	S. O.	1,0
Soutien régionalisé à l'adéquation formation-emploi[40]	1,0	(0,3)	0,7
Programme incitatif pour l'accueil de stagiaires	2,5	0,5	3,0
Mise en œuvre du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	2,2	S. O.	2,2
Initiatives de la CPMT	1,5	0,7	2,2
Programme partenarial pour la formation et l'innovation	3,6	S. O.	3,6
Programme visant l'amélioration des connaissances selon les priorités stratégiques de la CPMT	1,5	(0,9)	0,6
Projets stratégiques de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi en région	2,2	S. O.	2,2
Stratégie globale de promotion et de valorisation des métiers et professions	2,15	(1,8)	0,35
Repositionnement du Cadre[41]	0,2	(0,2)	0,0
Total partiel – programmes et mesures du FDRCMO	**38,9**	**0,0**	**38,9**
Frais d'exploitation et d'administration :			
Frais attribuables à l'application de la Loi sur les compétences	2,5	S. O.	2,5
Frais attribuables au traitement des demandes de subventions	3,8	S. O.	3,8
Total partiel – frais d'exploitation et d'administration	**6,3**	S. O.	**6,3**
TOTAL	**45,2**	**0,0**	**45,2**

40. Ce programme a pris fin le 30 juin 2019.
41. Cette mesure a pris fin le 30 juin 2019.

Affectation des ressources spécifiques du FDRCMO en 2019-2020

Programmes spécifiques du FDRCMO	Plan d'affectation spécifique approuvé 2019-2020 (en millions de dollars)	Ajustement 2019-2020 (en millions de dollars)	Plan d'affectation spécifique amendé 2019-2020 (en millions de dollars)
Programmes spécifiques du FDRCMO[42] :			
Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT	15,0	10,0	25,0
Bourses de promotion des programmes de formation menant aux professions priorisées par la CPMT	2,0	S. O.	2,0
Soutien au développement des compétences pour encourager la diversification et le commerce international	10,0	(5,0)	5,0
Mesure Québec 42	0,0	5,0	5,0
Total partiel – programmes et mesures du FDRCMO	**27,0**	**10,0**	**37,0**

42. Les frais de gestion sont inclus dans les affectations prévues pour les programmes (maximum de 1 % du montant alloué pour le programme de formations de courte durée, de 10 % pour les bourses de promotion et de 10 % pour le Soutien au développement des compétences pour encourager la diversification et le commerce international).

7.6 PLAN D'ACTION CONCERTÉ EN ADÉQUATION FORMATION-COMPÉTENCES-EMPLOI EN 2019-2020

PRIORITÉ 1 : DÉCIDER ET AGIR

Objectif stratégique : S'assurer de la mise en œuvre des solutions identifiées et des actions conséquentes pour réduire les déséquilibres sur les plans national, régional et sectoriel

Voici une liste présentant certaines publications finalisées, en 2019-2020, par les CSMO :

- *Diagnostic sectoriel de l'industrie textile au Québec 2020* (CSMO de l'industrie textile du Québec);
- *Enquête de rémunération 2019 : secteur du transport routier*, juin 2019 (CSMO de l'industrie du transport routier);
- *Étude : besoins et obstacles des femmes et des employeurs(euses) en lien avec les conditions de travail et la conciliation travail-vie personnelle* (CSMO des services automobiles);
- *Étude des besoins de formation continue : chaîne Danse*, janvier 2020 (Compétence Culture);
- *Étude de caractérisation du sous-secteur de fabrication de fournitures et de matériel médicaux au Québec* (Pharmabio Développement);
- *Étude sur la main-d'œuvre des secteurs des loisirs et divertissements et de l'hébergement en nature*, en collaboration avec l'Association des stations de ski du Québec, Aventure Écotourisme Québec, Camping Québec, la Fédération des pourvoiries du Québec, Festivals Événements Québec, la Société des attractions touristiques du Québec et Tourisme autochtone Québec (Conseil québécois des ressources humaines en tourisme);
- *Étude sur la rémunération pour le secteur de la métallurgie* (CSMO de la métallurgie du Québec);
- *Étude sectorielle de la production agricole au Québec – Volet main-d'œuvre*, rapport final, octobre 2019 (AGRIcarrières);
- *Enquête 2019 sur la fabrication métallique industrielle au Québec – Un secteur économique préoccupé par : une inadéquation entre ses besoins de recrutement de main-d'œuvre et l'offre de nouveaux diplômés, de nombreux besoins en formation pour sa main-d'œuvre existante et la promotion et la valorisation des métiers* (PERFORM);
- *Diagnostic des besoins de formation dans les entreprises adaptées*, Conseil québécois des entreprises adaptées (CSMO de l'économie sociale et de l'action communautaire);
- *Pratiques inspirantes de main-d'œuvre : enquête au profit de l'industrie forestière en Côte-Nord et pistes d'actions de la journée de réflexion à Baie-Comeau* (Formabois).

PRIORITÉ 1 : DÉCIDER ET AGIR

Soutenir la réponse aux besoins des entreprises en matière de développement et d'actualisation des compétences, notamment dans les petites entreprises

Voici quelques exemples de projets de formation pilotés par des CSMO :

- **Formation Parcours d'apprentissage pour chefs d'équipe et superviseurs** – Ce programme de développement des compétences aide des gestionnaires à s'adapter aux changements organisationnels qui découlent des transformations technologiques. Pour ce faire, il leur offre des formations adaptées à la réalité de leur entreprise, en collaboration avec le Collège de Bois-de-Boulogne (CAMAQ).
- **Séminaire sur la rhéologie et la mise en œuvre des mélanges élastomères** – Ce séminaire technique a soutenu le développement d'un savoir-faire technique de haut niveau dans le domaine des élastomères. Il a été offert à des chimistes, à des ingénieures et ingénieurs et à des techniciennes et techniciens en collaboration avec l'Association des élastomères du Québec et le Laboratoire de recherches et de contrôle du caoutchouc et des plastiques (CSMO de l'industrie du caoutchouc au Québec).
- **Formation sur les règlements, les moyens et les meilleures pratiques en matière de recrutement, d'intégration et de rétention des travailleuses et travailleurs étrangers** – Cette formation a été offerte à 19 gestionnaires et responsables des ressources humaines des industries de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz, en collaboration avec le MIFI (CoeffiScience).
- **Formations relatives à l'industrie des plastiques et des composites** – PlastiCompétences a diffusé les formations les plus demandées par les entreprises du secteur, notamment la formation Vendre mieux, vendre plus et celles portant sur l'extrusion, le composite et l'injection.
- **AgriFrancisation** – AGRIcarrières a mis au point et coordonné un projet de francisation en milieu de travail, en collaboration avec les centres d'emploi agricoles. Soixante candidates et candidats ont participé au projet, qui a bénéficié de l'implication de quarante entreprises de partout au Québec.
- **Atelier de prévention des erreurs humaines** – Pharmabio Développement a mis en place une formation destinée au personnel ayant des responsabilités en matière de gestion des déviations ayant pour cause des erreurs humaines. Cet atelier est offert en collaboration avec CoeffiScience, PlastiCompétences et Québec International.
- **Formation en impression en flexographie** – Le CSMO des communications graphiques du Québec a introduit une formation de courte durée privilégiant les stages en entreprise et menant à une attestation d'études collégiales. Sept entreprises des régions de la Montérégie, de Montréal et de Laval ont rejoint huit participantes et participants. Cette formation est offerte en collaboration avec le Collège Ahuntsic.
- **Formation d'opérateur ou d'opératrice en nettoyage industriel** – EnviroCompétences a institué, dans le cadre du Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT (COUD), une formation menant à une attestation d'études professionnelles d'opératrice ou d'opérateur en nettoyage industriel. Ce projet COUD bénéficie de l'appui des CRPMT de la région de Montréal et du Saguenay–Lac-Saint-Jean.

PRIORITÉ 2 : INFLUENCER

Renforcer la concertation du réseau des partenaires du marché du travail pour agir efficacement sur les enjeux d'intérêt pour la CPMT et pour trouver des pistes de solution

Voici quelques exemples d'actions conjointes portées à l'attention de la CPMT par les CRPMT :

1. Collaboration à des comités, à des tables régionales ou sectorielles et à des études dans le but de récolter de l'information sur le marché du travail à l'échelle régionale et de cerner les besoins de main-d'œuvre

- Le CRPMT du Saguenay–Lac-Saint-Jean a participé au comité de gestion prévisionnelle de main-d'œuvre dans le secteur de la métallurgie. Cette initiative conjointe de la Direction régionale du Saguenay–Lac-Saint-Jean de Services Québec et de PERFORM vise à mieux comprendre les besoins de main-d'œuvre du secteur et à mettre de l'avant des solutions aux difficultés de recrutement au sein de certaines professions visées. Ce comité regroupe 14 entreprises comptant environ 3 500 travailleuses et travailleurs.
- Le CRPMT des Laurentides a pris part à l'organisation d'une journée d'échanges avec six entreprises afin de cerner les problèmes de recrutement de main-d'œuvre dans la région. Cette initiative réunissait des représentantes et représentants du CRPMT, du CSMO PlastiCompétences et de la direction régionale Services Québec des Laurentides, de Laval et de Lanaudière.
- Le CRPMT du Bas-Saint-Laurent, en collaboration avec le CSMO du commerce de l'alimentation, a organisé une rencontre pour présenter deux métiers en déficit visé par le Programme d'apprentissage en milieu de travail (bouchère ou boucher de détail et poissonnière ou poissonnier), ainsi que pour faire le point sur les formations en ligne et les outils complémentaires accessibles.

2. Participation à des projets de formation et autres en lien avec les programmes du FDRCMO

- Le CRPMT de la Montérégie a participé au comité de gestion prévisionnelle de main-d'œuvre PERFORM. Cette initiative a pour but de déterminer les besoins du secteur en matière de recrutement, de répondre à la pression qui s'exerce à cet égard et de cerner des pistes d'action réalistes.
- Le CRPMT de la Capitale-Nationale a mis en place une formation en soudage-montage en mode dual menant à un diplôme d'études professionnelles. Il cherchait ainsi à pallier la pénurie de main-d'œuvre au sein de cette profession dans la MRC de Portneuf. Ce projet a été élaboré avec le Centre de formation professionnelle de Portneuf, en collaboration avec PERFORM et des entreprises de la région.
- Le CRPMT du Bas-Saint-Laurent, en collaboration avec le CSMO des services de soins personnels, a tenu des activités de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en esthétique à Rimouski et à Rivière-du-Loup. Quarante coiffeuses et coiffeurs et esthéticiennes d'expérience du Bas-Saint-Laurent ont obtenu leur certificat de qualification professionnelle par le processus de reconnaissance des compétences et de la norme professionnelle correspondante.

3. Promotion des programmes et des mesures d'emploi auprès des entreprises et des autres parties prenantes

- Le CSMO des services automobiles et Option Femmes Emploi ont invité le CRPMT de l'Outaouais a présenter les services aux entreprises lors de la journée Femmes et automobile.
- Le CRPMT du Bas-Saint-Laurent et ForêtCompétences collaborent à un projet pilote visant l'expérimentation de trois modes de rémunération pour les travailleuses et travailleurs sylvicoles.

4. Participation à des événements en lien avec le marché du travail (événements carrière et d'information sur le marché du travail pour chercheurs d'emploi et partenaires)

- Le CRPMT de la Capitale-Nationale a collaboré avec PlastiCompétences pour l'organisation d'une journée de réflexion sur le thème du recrutement pour les entreprises du secteur de la plasturgie.
- Le CRPMT de la Capitale-Nationale a collaboré avec le CSMO en transformation alimentaire pour la tenue de la 10e édition des Rendez-vous de l'emploi en transformation alimentaire pour les entreprises de la région de la Capitale-Nationale du secteur de la transformation alimentaire : 21 entreprises étaient présentes et, en date du 30 mai 2019, 12 postes ont été pourvus.

5. Soutien financier à des projets stratégiques, à des secteurs d'activité, etc.

- Le CRPMT de la Côte-Nord a collaboré au financement de la refonte du contenu de l'atelier Mines et vie de 2019-2020 du CSMO de l'industrie des mines.
- La Direction régionale de la Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine de Services Québec a contribué financièrement à un projet de valorisation des métiers de l'industrie des pêches auprès de la main-d'œuvre future (CRPMT de la Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine et CSMO des pêches maritimes).
- La Direction régionale de la Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine de Services Québec a contribué financièrement à un projet de formation de Formabois ayant permis à des travailleuses et travailleurs qui n'ont aucun diplôme ou ayant un faible niveau de scolarité d'acquérir les compétences pour occuper le poste d'opératrice ou d'opérateur de chargeuse dans une cour d'usine de transformation du bois.

7.7 LISTE DES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE

Aérospatiale (CAMAQ)

Aménagement forestier (ForêtCompétences)

Bois (Formabois)

Chimie, de la pétrochimie, et du raffinage et gaz du Québec (CoeffiScience)

Commerce de l'alimentation

Commerce de détail (Détail Québec)

Communications graphiques du Québec

Culture (Compétence Culture)

Économie sociale et de l'action communautaire

Environnement (EnviroCompétences)

Fabrication métallique industrielle (PERFORM)

Horticulture ornementale – commercialisation et services (HortiCompétences)

Industrie du caoutchouc du Québec

Industrie électrique et électronique (Élexpertise)

Industrie maritime

Industrie des mines

Métallurgie du Québec

Pêches maritimes

Industrie des plastiques et des composites (PlastiCompétences)

Industrie des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine

Industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques du Québec (Pharmabio Développement)

Industrie du textile du Québec

Industrie du transport routier au Québec (Camo-route)

Production agricole (AGRIcarrières)

Services automobiles

Services de soins personnels (Soins personnels Québec)

Technologies de l'information et des communications (TECHNOCompétences)

Tourisme (Conseil québécois des ressources humaines en tourisme)

Transformation alimentaire

7.8 LISTE DES COMITÉS CONSULTATIFS

Comité consultatif Clientèle judiciarisée adulte

Comité consultatif Femmes

Comité consultatif Jeunes

Comité consultatif Personnes handicapées

Comité consultatif Personnes immigrantes

Comité consultatif des Premières Nations et des Inuits relatif au marché du travail

Comité consultatif 45 ans et plus

7.9 LISTE DES ORGANISATIONS MEMBRES DU CONSEIL EMPLOI MÉTROPOLE

Chambre de commerce du Montréal métropolitain

Commission scolaire des Affluents

Communauté métropolitaine de Montréal

Conseil central du Montréal métropolitain (CSN)

Conseil du patronat du Québec

Conseil régional FTQ Montréal métropolitain

Développement économique de l'agglomération de Longueuil

Grappe Aéro Montréal

Grappe CargoM

Grappe Montréal InVivo

PROMIS

Université Concordia

Ville de Montréal

OBSERVATEURS (représentants en attente de nomination)

Chambre de commerce latino-américaine du Québec

Chantier de l'économie sociale

Grappe TechnoMontréal

Montréal International

Regroupement des cégeps de Montréal

Ville de Laval - Service de développement économique

Commission
des partenaires
du marché du travail

Québec