

[CPMT]

RAPPORT ANNUEL
DE GESTION
2017-2018



Commission des partenaires du marché du travail

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, 2019

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2019

ISBN : 978-2-550-82576-0 (imprimé)

ISBN : 978-2-550-82577-7 (PDF)

© Gouvernement du Québec

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DU MINISTRE	3
---------------------------	---

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE	4
--------------------------------	---

LA CPMT EN BREF	7
-----------------------	---

Un lieu de concertation national unique	7
Les jalons historiques de la CPMT	9
La CPMT aujourd'hui : faits saillants en 2017-2018	11
Le contexte du marché du travail du Québec	14

GOVERNANCE	21
------------------	----

Les membres de la CPMT	21
Des efforts concertés soutenus	23
Le grand réseau des partenaires	24
Ressources humaines et financières	29
Les leviers financiers et les programmes	30

PLAN STRATÉGIQUE 2017-2020 : SOMMAIRE DES RÉSULTATS	35
---	----

PRIORITÉ 1 : Décider et agir

Améliorer en continu l'adéquation formation-compétences-emploi, de concert avec les partenaires du marché du travail	39
---	----

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	40
--	----

Objectif stratégique 2 : Favoriser la recherche de consensus quant aux solutions à mettre en œuvre pour réduire les déséquilibres identifiés	45
--	----

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	48
---	----

PRIORITÉ 2 : Influencer

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	56
---	----

Objectif stratégique 1 : Contribuer davantage à la prise de décisions concernant des enjeux sur lesquels la CPMT veut intervenir, notamment dans le cadre de l'élaboration de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre	57
--	----

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	62
---	----

EXIGENCES LÉGISLATIVES ET GOUVERNEMENTALES	69
--	----

Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	69
Entente de partenariat entre la CPMT et le ministre	70
Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels	71
Loi sur l'administration publique	71
Code d'éthique et de déontologie	71
Gestion des risques	71

DÉCLARATION DE LA PRÉSIDENTE	73
------------------------------------	----

ANNEXES

ANNEXE 1 : Réalisations les plus significatives du réseau des partenaires de la CPMT dans le cadre du plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi en 2017-2018	75
--	----

ANNEXE 2 : Membres de la Commission des partenaires du marché du travail au 31 mars 2018	95
---	----

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 à la Loi sur l'administration publique ainsi qu'à 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 2017-2018* de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Ce rapport présente les résultats des actions réalisées au cours de l'exercice. Il fait état de la première année de la mise en œuvre du *Plan stratégique 2017-2020* de la CPMT, lequel a été élaboré en réponse au contexte économique actuel de rareté de main-d'œuvre.

C'est grâce à l'engagement de ses membres, de ses partenaires et de son personnel que la CPMT contribue, avec les différents leviers dont elle dispose, à la prospérité du Québec.

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

Québec, décembre 2018

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, 4^e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1



Monsieur le Ministre,

En 2017-2018, le marché du travail québécois a continué d'évoluer dans un contexte économique exceptionnel, ce qui nous a rapprochés du plein emploi. C'est une bonne nouvelle en soi. Alors que le PIB a crû de près de 3 % et que le taux de chômage au Québec a atteint un creux jamais vu depuis 40 ans, la création d'emplois a toujours été au rendez-vous. Tous les bassins de main-d'œuvre ont été sollicités par des employeurs du Québec.

Cette embellie économique a aussi été marquée par une profonde transformation du marché du travail résultant du vieillissement de la population québécoise et de l'accélération des changements technologiques et climatiques.

Nous estimons à 1,3 million le nombre d'emplois qui seront à pourvoir au cours des 10 prochaines années. Dans ce contexte, la mission de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) est plus pertinente que jamais. Elle dispose de leviers stratégiques importants qui lui permettront de faire de ce défi une opportunité. Avec plus de 1 000 personnes qui s'impliquent au sein du réseau des partenaires du marché du travail et qui agissent pour assurer la vitalité des 17 régions administratives du Québec, de 29 secteurs économiques et de 7 groupes de clientèles sous-représentés sur le marché du travail, la CPMT offre un lieu incontournable et précieux en matière de connaissance et de résolution de problèmes concernant l'équilibre entre la main-d'œuvre et les compétences requises.

En 2017-2018, la CPMT a d'ailleurs permis que soient mieux compris les enjeux du marché du travail en améliorant le modèle d'évaluation des listes de professions en déséquilibre et en publiant un avis sur l'immigration permanente et temporaire de la main-d'œuvre. Elle a fait connaître des diagnostics non complaisants sur la situation de l'emploi au Québec aux acteurs clés du marché du travail, ce qui a contribué à l'élaboration d'une première stratégie nationale sur la main-d'œuvre.

La CPMT a par ailleurs établi un plan stratégique pour les trois prochaines années. C'est un outil très actuel, qui mise notamment sur l'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi. La CPMT a également orienté les discussions sur le sujet et décidé d'investir plus de 50 millions de dollars, notamment auprès des entreprises et de la main-d'œuvre, en matière de développement des compétences. Pour vous permettre d'en savoir plus, je vous invite à prendre connaissance du *Rapport annuel de gestion 2017-2018*, qui présente l'ensemble des résultats de ces activités.

Pour assurer le succès des actions qu'entreprendra la CPMT au cours des prochaines années, il est nécessaire de demeurer en contact avec l'évolution constante de l'environnement, de renforcer la synergie qui lie les acteurs clés du marché du travail et d'agir. Il n'y a pas de solution unique au défi de la rareté de la main-d'œuvre, mais un grand potentiel d'innovation!

Je tiens à remercier les membres de l'assemblée délibérante de la CPMT pour leur engagement et la conviction qui les anime ainsi que le gouvernement pour sa confiance. Je remercie également le personnel du Secrétariat de la CPMT pour son dévouement et ses compétences ainsi que l'équipe d'Emploi-Québec, qui joue également un rôle déterminant dans l'accomplissement de notre mission. Les prochaines années seront une nouvelle fois l'occasion de faire évoluer la CPMT pour que le Québec demeure prospère et inclusif.

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



Audrey Murray

Montréal, décembre 2018



LA CPMT EN BREF

UN LIEU DE CONCERTATION NATIONAL UNIQUE

La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) occupe une place centrale au sein du monde du travail et de l'emploi au Québec.

Elle réunit des personnes représentant toutes les instances concernées par l'emploi et le développement des compétences de la main-d'œuvre – 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 assujéti 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 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 exigences¹.

La Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail est la loi constitutive de la CPMT². 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.

1. 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. On trouve plus de détails sur les éléments législatifs qui concernent la CPMT aux pages 69 à 71.
2. Cette loi se nomme maintenant la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail.

À ce titre, la CPMT :

- définit les besoins en développement de la main-d'œuvre actuelle et future au 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;
- collabore avec le ministre à la détermination des critères de répartition de l'ensemble des ressources afférentes aux mesures, programmes et fonds de main-d'œuvre et d'emploi;
- collabore avec le ministre à l'identification des cibles d'intervention des services publics d'emploi;
- examine les plans d'action régionaux en matière de main-d'œuvre et d'emploi qui lui sont soumis par les conseils régionaux des partenaires du marché du travail et les transmet au ministre pour approbation, avec sa recommandation;
- examine 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;
- collabore avec le ministre 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;
- exerce les attributions prévues par la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre;
- est responsable d'élaborer une politique d'intervention sectorielle qu'elle soumet à l'approbation du ministre;
- exerce les fonctions qui lui sont déléguées concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, et l'administration de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, y compris l'administration du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Cette loi institue également les conseils régionaux des partenaires du marché du travail et définit leur rôle, leurs mandats et leurs responsabilités.

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 instituée par la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant sur la Commission des partenaires du marché du travail³. 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 ces domaines. 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 s'associe au gouvernement du Québec, contribuant notamment 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. Ces deux piliers de l'amélioration du niveau de vie constituent depuis les fondements du plan d'action annuel d'Emploi-Québec.

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, Agir en concertation : un atout pour l'avenir – Politique d'intervention sectorielle de la Commission des partenaires du marché du travail. 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 (SERRÉ) est mis en place dans le but de soutenir les entreprises touchées par ce ralentissement.

3. Cette loi se nomme maintenant la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail.

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 en 2011, la CPMT est 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. En collaboration avec Emploi-Québec, les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels de main-d'œuvre, le Conseil emploi métropole et le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, la CPMT développe une méthodologie en vue de produire des listes de professions présentant des signes de déficit de main-d'œuvre, jugées prioritaires. Trois exercices sont réalisés à cette fin, en 2012-2013, 2013-2014 et 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 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 leadership à l'échelle gouvernementale en matière d'adéquation formation-compétences-emploi;
- en lui confiant le mandat 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 prises ou entendent prendre en réponse à ses recommandations, et ce, en fonction de modalités convenues conjointement;
- en modifiant sa composition et celle des conseils régionaux des partenaires du marché du travail (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.

LA CPMT AUJOURD'HUI : FAITS SAILLANTS EN 2017-2018

Fière du chemin parcouru au cours des 20 dernières années, la CPMT continue de relever les défis sous-jacents au recul démographique et à la rareté de main-d'œuvre. Son souci d'assurer un avenir prospère à l'ensemble de la société québécoise a d'ailleurs orienté son action en 2017-2018, comme en font foi les initiatives et résultats présentés ci-après.

La parité en bonne voie d'être atteinte

- Les femmes constituent, au 31 mars 2018, 45 % des membres votants en poste et en attente de nomination à la CPMT et dans les conseils régionaux des partenaires du marché du travail. Ce pourcentage est le fruit d'efforts soutenus pour atteindre la parité entre les femmes et les hommes.

Une nouvelle planification stratégique 2017-2020

- La CPMT a déposé à l'Assemblée nationale en mars 2018 sa nouvelle planification stratégique comprenant un plan d'action concerté en matière d'adéquation formation-compétences-emploi. Dans la foulée de ce plan, la CPMT a donné son aval à :
 - un plan de travail pour définir les compétences dont aura besoin la main-d'œuvre québécoise au cours des années à venir;
 - une démarche pour convenir d'une nouvelle liste des professions en déséquilibre qui intègre davantage les réalités régionales et sectorielles.

Vers une stratégie nationale sur la main-d'œuvre

- La CPMT, par l'entremise du comité de pilotage qu'elle a coordonné, a pris part à la mise en œuvre des suites du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre en collaborant étroitement à l'élaboration de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre, dévoilée en mai 2018.
- À cet égard, la CPMT a réalisé :
 - une tournée des 17 régions administratives du Québec en compagnie du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Centré sur les défis actuels et futurs du marché du travail, cet exercice a permis de prendre le pouls des experts régionaux en ce qui a trait aux besoins du marché du travail.
 - une grande rencontre des partenaires régionaux et sectoriels dans le but de renforcer la concertation dans la mise en œuvre de sa planification stratégique et du plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi.

Une stratégie globale de promotion et de valorisation des métiers et professions

- Découlant du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre et s'inscrivant dans la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre qui en est issue, cette stratégie met à contribution le grand réseau des partenaires de la CPMT. À ce titre, un comité de personnes représentant des organismes membres de la CPMT, coordonné par la Direction des communications du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), a été formé pour faciliter l'arrimage des activités de communication réalisées sur le sujet partout au Québec.
- La première phase de cette stratégie globale de promotion et de valorisation des métiers et professions a pris la forme d'une campagne publicitaire qui s'est déroulée à l'hiver 2018. Elle visait à augmenter les demandes d'admission des jeunes dans les programmes de formation des métiers et profession priorités, en raison d'une demande accrue de main-d'œuvre, avec la concertation de la CPMT, du MTESS et du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES). Elle visait également à sensibiliser les partenaires des milieux de l'éducation et de l'employabilité à l'importance de prendre en compte l'information sur le marché du travail dans leurs interventions auprès de leurs clientèles.

Une liste des professions en déséquilibre

- La CPMT a donné son aval aux travaux d'Emploi-Québec entourant les améliorations à apporter au modèle prévisionnel des emplois par profession et la liste des professions présentant un signe de déficit ou de surplus de main-d'œuvre, ou sans signe de déséquilibre, tant à la grandeur du Québec que dans chacune de ses 17 régions administratives. À la demande de la CPMT, une dimension prospective a permis d'établir deux listes de professions en déséquilibre, l'une se concentrant sur les déséquilibres à court terme et l'autre, sur les déséquilibres à long terme (5 ans).
- Ces deux listes permettront d'établir un diagnostic d'insertion en emploi par profession (diagnostic restreint, acceptable ou favorable) basé sur une projection sur cinq ans de l'offre et de la demande de main-d'œuvre (les années 1 à 5 seront disponibles distinctement). Ces listes couvriront tant l'ensemble du Québec que chacune de ses 17 régions administratives. Les travaux entourant l'élaboration de ces listes nécessitent une expertise pointue ainsi que la coopération active des divers ministères qui disposent des données statistiques ou administratives indispensables au fonctionnement du modèle prévisionnel (par exemple, le nombre de diplômés par programme, le nombre de personnes immigrantes par profession, etc.).

Des avis sur des enjeux d'importance pour le monde québécois du travail

- La CPMT est intervenue à plusieurs occasions relativement à certains enjeux de l'heure, dont la politique de réussite éducative et l'immigration. À cet égard, elle a transmis :
 - un avis au MEES portant sur les principaux défis de la formation professionnelle au cours des prochaines années, où elle propose notamment des façons de faire plus souples, axées sur le partenariat;
 - un avis au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion relatif à l'immigration permanente et temporaire des travailleuses et travailleurs, qui touche, entre autres, aux dispositions du nouveau Règlement sur l'immigration au Québec, lequel vise, notamment, à résoudre la problématique de rareté de main-d'œuvre.
- La CPMT a dressé un bilan des réalisations des cinq dernières années relativement à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Des investissements

- La CPMT a soutenu financièrement un grand nombre de projets en 2017-2018, par l'entremise du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) :
 - 14 projets de développement des compétences de la main-d'œuvre dans les entreprises en croissance ayant créé entre 10 et 49 emplois (montant accordé : 547 288 \$);
 - 38 projets de formation de courte durée privilégiant les stages dans des professions prioritaires (montant accordé : près de 19,8 millions de dollars);
 - 7 projets soutenant des programmes de formation en entreprise ayant recours aux technologies numériques comme outil d'apprentissage (montant accordé : plus de 4 millions de dollars);
 - 28 projets stratégiques de développement des compétences de la main-d'œuvre et de l'emploi en région; ces projets concertés répondent aux besoins prioritaires par les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (montant accordé : environ 2,1 millions de dollars);
 - 333 projets pour aider les entreprises à accueillir des stagiaires en formation professionnelle et technique; ces projets visent à former près de 400 superviseuses et superviseurs de stage (montant accordé : plus de 1,2 million de dollars).
- La CPMT a approuvé des projets économiques d'envergure et des projets majeurs qui se verront octroyer au total 15 millions de dollars. Parmi ceux-ci, signalons trois projets majeurs financés par le Fonds de développement du marché du travail :
 - un projet destiné aux jeunes en situation d'études-travail ainsi qu'aux employeurs qui les embauchent;
 - deux projets qui s'adressent à la clientèle inuite du Nunavik et qui seront mis en œuvre dans des secteurs d'activité névralgiques de cette région (secteurs des mines et de la construction).

LE CONTEXTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL DU QUÉBEC

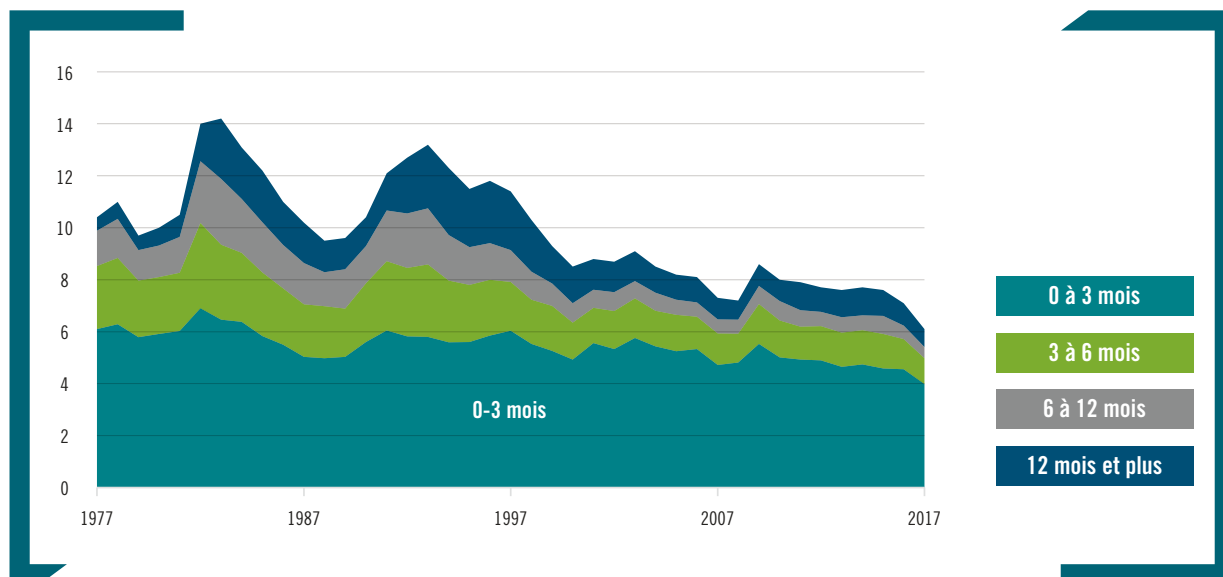
Une année exceptionnelle pour l'économie et le marché du travail au Québec

Profitant déjà d'une embellie historique du marché du travail en général, qui découle en partie des départs massifs à la retraite des baby-boomers, les conditions du marché du travail se sont encore nettement améliorées en 2017 avec, notamment, le plus grand nombre d'emplois créés depuis la crise financière. Bien que les effets de cette embellie soient variables d'une région à l'autre, on observe dans l'ensemble ce qui suit :

- La hausse de 3,0 % du produit intérieur brut (PIB) du Québec en 2017 constitue sa meilleure performance en matière de croissance économique depuis 2000⁴;
- Le nombre de nouveaux emplois (90 200) et le nombre de nouveaux emplois à temps plein (65 400) sont les plus élevés depuis 2007;
- Ce dernier ajout porte la création d'emplois à temps plein à 164 100 en trois ans (2014 à 2017);
- Le taux de chômage a atteint un creux historique de 6,1 % en 2017, le plus faible en plus de 40 ans; ce taux, qui se situe sous la moyenne canadienne, est également le quatrième plus faible parmi les provinces, une position jusque-là inédite pour le Québec⁵;
- La durée moyenne du chômage a diminué, tout comme la proportion de chômeuses et de chômeurs de longue durée (depuis un an ou plus), qui est passée de 11,7 % à 10,8 % de l'ensemble des personnes en situation de chômage entre 2016 et 2017.

GRAPHIQUE
1

TAUX DE CHÔMAGE SELON LA DURÉE
(%)



Source : Compilation du Secrétariat de la Commission à partir des données de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada.

4. La croissance du PIB en 2017 a d'abord été rapportée à 3,1 % avant d'être révisée à la baisse à 3,0 % en juin. Source : Institut de la statistique du Québec, Indicateurs annuels (version du 26 juin 2018).

5. À tout le moins depuis 1976, moment où débutent les séries historiques actuelles sur le taux de chômage. Le taux de chômage a par ailleurs continué à diminuer au premier trimestre de 2018 pour devenir, à 5,5 %, le deuxième plus faible au Canada (*ex æquo* avec l'Ontario).

Encore un peu plus près du plein emploi

La vigueur de la demande de main-d'œuvre, notamment la main-d'œuvre à temps plein, conjuguée à une quatrième diminution consécutive de la population en âge de travailler (15 à 64 ans)⁶, a poussé le taux d'emploi de ce groupe d'âge vers de nouveaux sommets, tant pour l'ensemble des emplois (74,8 %) que pour les emplois à temps plein (61,2 %) et les emplois salariés du secteur privé (48,9 %).

Ces nouveaux sommets plaçaient le Québec au troisième rang des provinces canadiennes pour le taux d'emploi d'ensemble et au quatrième rang pour le taux d'emploi à temps plein⁷, tandis qu'il se maintenait au deuxième rang pour le taux d'emploi salarié dans le secteur privé.

Le taux d'emploi global⁸ de 74,8 % en 2017 plaçait le Québec juste derrière l'Allemagne (75,2 %), qui occupait alors le septième rang parmi les 35 pays de l'OCDE, et tout près de la Suède (76,9 %), qui occupait le troisième rang. Un seul pays de l'OCDE, la Hongrie, a vu son taux d'emploi augmenter plus rapidement que le Québec depuis 20 ans (1997 à 2017)⁹.

Sollicitation de tous les bassins de main-d'œuvre et multiplication des signaux de rareté

Les femmes de 15 à 64 ans ont vu leur taux d'emploi augmenter à nouveau (de 71,6 % à 72,6 %) et demeurer au sommet parmi les provinces, tandis que les hommes du même groupe d'âge ont vu le leur bondir (de 74,9 % à 77,0 %) et dépasser pour la première fois un sommet de plus de 40 ans¹⁰.

Tant les jeunes (15 à 24 ans) que les personnes du groupe d'âge principal (25-54 ans) et les personnes expérimentées (55 à 64 ans et même 65 à 69 ans) ont aussi vu leur taux d'emploi atteindre un sommet inégalé en 2017.

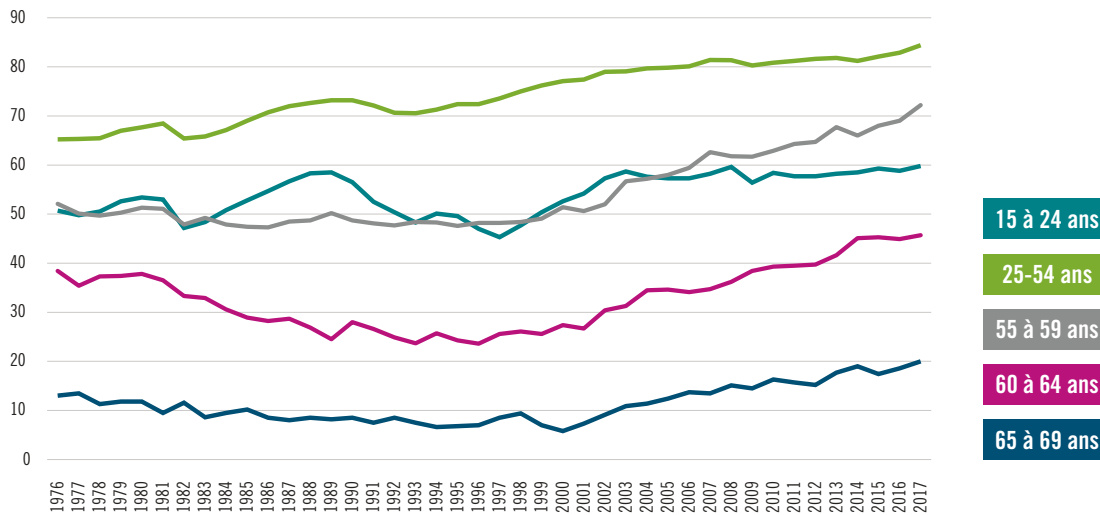
6. La population des 15 à 64 ans a diminué de 23 200 personnes entre le sommet de 2013 et 2017.

7. Cette progression s'est poursuivie au premier trimestre de 2018 alors que le Québec atteignait le deuxième rang au Canada pour le taux d'emploi (75,7 %) et le taux d'emploi à temps plein (62,8 %).

8. Soit pour l'ensemble des emplois.

9. La comparaison avec certains pays, dont le Royaume-Uni, est faite sur la base de la population des 16 à 64 ans. Sources : OCDE et Statistique Canada.

10. Le sommet précédent était de 75,8 % en 1976, première année pour laquelle ces données sont disponibles.

**GRAPHIQUE
2**
**TAUX D'EMPLOI (%) SELON LE GROUPE D'ÂGE,
QUÉBEC, 1976 À 2017**


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

Des creux historiques ont également été atteints pour le taux de chômage des hommes (6,4 %) et celui des femmes (5,7 %), ainsi que pour celui des jeunes (10,3 %) et celui du groupe d'âge principal (5,3 %), tandis qu'ils ont presque été atteints dans le cas de la main-d'œuvre expérimentée (5,6 % pour les 55 à 64 ans et pour les 65 à 69 ans).

L'écart séparant le Québec des provinces de tête pour le taux d'emploi des personnes de 55 à 64 ans s'est à nouveau rétréci; la croissance a aussi été plus rapide au Québec dans le cas des personnes de 65 à 69 ans, mais cela n'a pas suffi à réduire de manière significative l'écart défavorable au Québec.

Le taux d'emploi (personnes de 15 à 64 ans) a atteint un sommet tant chez les personnes nées au Canada que parmi la population immigrante¹¹ : pour une deuxième année consécutive, il a dépassé celui des personnes nées au Canada (75,5 % en 2017) chez les personnes immigrantes admises depuis plus de 10 ans (75,8 %) et s'en est approché chez les personnes admises depuis 5 à 10 ans (73,7 %); il est par contre plus faible chez les personnes arrivées plus récemment (60,6 %).

Bien que les conditions du marché du travail demeurent plus favorables pour les titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires, elles se sont améliorées pour tous les niveaux de scolarité en 2017. Ce sont les personnes les moins qualifiées, en particulier celles qui n'ont aucun diplôme, qui ont connu la plus grande amélioration de leur situation (pour le taux d'emploi comme pour le taux de chômage)¹².

11. Les données selon le statut d'immigration sont disponibles depuis 2006.

12. L'analyse selon le niveau de scolarité est basée sur la population des 25 à 64 ans.

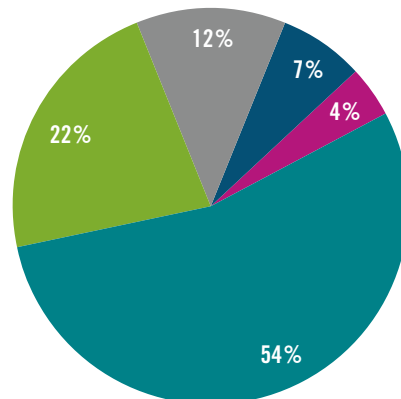
La vigueur du marché du travail s'est étendue à l'ensemble du Québec, alors que le taux d'emploi des 15 à 64 ans atteignait un sommet et le taux de chômage, un creux, dans la majorité des régions. À l'exception de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, qui conservait le taux de chômage le plus élevé malgré la diminution la plus importante (de 14,6 % en 2016 à 11,7 % en 2017), et l'île de Montréal (8,2 % en 2017), toutes les régions affichaient un taux de chômage inférieur à 7,0 % en 2017, les plus bas niveaux étant observés dans les régions de la Capitale-Nationale (4,7 %), de la Montérégie (4,6 %) et de Chaudière-Appalaches (3,5 %).

L'étendue des conditions particulièrement exceptionnelles du marché du travail, notamment dans les régions éloignées des grands centres urbains et parmi les populations habituellement moins présentes sur le marché du travail, tend à confirmer les observations de difficultés de recrutement accrues par les entreprises de diverses régions au cours de la dernière année.

Le nombre de postes vacants observés en moyenne en 2017 a connu une hausse significative au Québec, passant de 62 545 à 82 880 (+32,5 %), tandis que le nombre de ces postes restés vacants pendant 90 jours ou plus a pratiquement doublé, passant de 5 659 (9,0 % des postes vacants) à 10 110 (12,2 % des postes vacants).

GRAPHIQUE 3

OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE DE 2017 À 2026



Source : Estimations d'Emploi-Québec (extrait de : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, *Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023*, p. 15).

Plusieurs signaux d'ajustement au nouveau contexte de rareté

Après avoir enregistré des reculs marqués dans la première moitié de la décennie et fait du surplace en 2016, l'investissement des entreprises en machines et en matériel a bondi de 9,2 % au Québec en 2017¹³; le stock de capital (immeuble et équipement) par travailleur demeure toutefois, malgré ce bond récent, le plus bas au Canada¹⁴.

À ce propos, plusieurs manchettes ont rapporté au cours de la dernière année des cas d'entreprises, souvent petites et situées dans différentes régions du Québec, qui s'étaient ajustées à la rareté de main-d'œuvre en automatisant une partie de leur production, tout en maintenant leur personnel en place et en le formant en conséquence. Ces mesures sont susceptibles d'accroître à la fois les compétences de la main-d'œuvre et la compétitivité des entreprises.

Les données les plus récentes (2016) suggèrent que l'effort de formation continue s'est maintenu, voire accru, au cours des dernières années, malgré la faiblesse constatée dans les autres catégories d'investissement. La proportion des entreprises qui ont déclaré offrir des activités de formation serait ainsi passée de 79,1 % en 2011 à 81,4 % en 2014, et à 84,2 % en 2016¹⁵.

Bien que le Québec conserve un retard notable à ce chapitre¹⁶, la productivité des entreprises a enregistré un gain de 2,1 % en 2017, une performance comparable à la moyenne canadienne (2,2 %)¹⁷ et nettement supérieure à ce qui a été observé en moyenne au cours des années récentes et des dernières décennies.

C'est enfin au Québec qu'ont été enregistrées les plus fortes augmentations annuelles de la rémunération des salariées et salariés au Canada, tant pour la période se terminant en décembre 2017 (+3,9 %) que pour celle prenant fin en mars 2018 (+4,0 %)¹⁸.

13. Source : Institut de la statistique du Québec, Comptes économiques du Québec, 1^{er} trimestre 2018.

14. Source : Conference Board du Canada, *Provincial Outlook: Executive Summary*, printemps 2018.

15. Selon les résultats de l'*Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec* réalisée par l'Institut de la statistique du Québec; des changements apportés au questionnaire de l'année 2016 pourraient avoir entraîné une légère surestimation du taux de formation pour cette année.

16. Voir notamment à ce propos : HEC Montréal, Centre sur la productivité et la prospérité – Fondation Walter J. Sommers, *Productivité et prospérité au Québec – Bilan 2017*, 1^{er} trimestre 2018.

17. Source : Statistique Canada, « Heures travaillées et productivité du travail dans les provinces et les territoires (données provisoires), 2017 », publié le 23 mai 2018.

18. Nous faisons ici état de l'évolution d'une année à l'autre de la rémunération hebdomadaire de l'ensemble des employées et employés (décembre 2016 à décembre 2017, et mars 2017 à mars 2018); les heures supplémentaires sont incluses, mais les données n'ont pas été ajustées pour l'inflation. Source : Statistique Canada, « Emploi, rémunération et heures de travail », décembre 2017 et mars 2018 (<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/180531/dq180531c-fra.htm>).





GOUVERNANCE

LES MEMBRES DE LA CPMT¹⁹

La CPMT réunit 27 membres 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 personne assumant la présidence, son assemblée délibérante est composée de 21 membres votants :

- six membres représentant la main-d'œuvre;
- six membres représentant le secteur des entreprises;
- trois membres issus du milieu de l'enseignement;
- trois membres choisis auprès d'organismes communautaires actifs dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi;
- les titulaires des postes de sous-ministre et de sous-ministre associé responsable de l'emploi et de la main-d'œuvre, ce dernier agissant à titre de secrétaire général.

Six membres non votants, des administrateurs de l'État qui représentent des ministères et des organismes gouvernementaux, s'ajoutent aux membres votants.

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

19. Voir la liste des membres au 31 mars 2018 en annexe.

Les membres de l'assemblée délibérante au 31 mars 2018

Les représentants de la main-d'œuvre



Les représentants des entreprises



Les représentants du milieu de l'enseignement



Les représentants des organismes communautaires



Les représentants des ministères et organismes gouvernementaux



Ministères représentés :

- Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
- Ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation
- Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion
- Ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire
- Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

DES EFFORTS CONCERTÉS SOUTENUS

En 2017-2018, les membres de la CPMT ont tenu 7 assemblées délibérantes et autant de réunions du comité exécutif. De plus, il y a eu 15 rencontres de travail spéciales mettant à contribution tous les membres ou plusieurs d'entre eux, selon la teneur des dossiers, dont la rencontre concernant le comité de pilotage et de suivi de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre, une réunion du grand réseau des partenaires et une rencontre de réflexion de type lac-à-l'épaule.



Les membres de la CPMT, de gauche à droite : Stéphane Forget (FCCQ), Manon Lecours (MAMOT), Alain Fortier (FCSQ), Line Bérubé (MTESS), Martine Hébert (FCEI), Paul Doyon (UPA), Véronique Proulx (MEQ), Jean Lortie (CSN), Caroline Blouin (Desjardins), Richard Gravel (COCDMO), Audrey Murray (CPMT), Yves-Thomas Dorval (CPQ), Roger Tremblay (CPMT), Jacques Leroux (MIDI), Sherolyn Moon Dahmé (AXTRA), Jonathan Bélair (CCQ), Anouk Collet (FTQ), Bernard Tremblay (FC), Luc Vachon (CSD). Sont absents de la photo : Daniel Boyer (FTQ), Johanne Jean (BCI), Martine Roy (RCJEQ), Simon Bergeron (MEES), Anne-Marie Lepage (MEES) et Philippe Dubuisson (MESI).

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

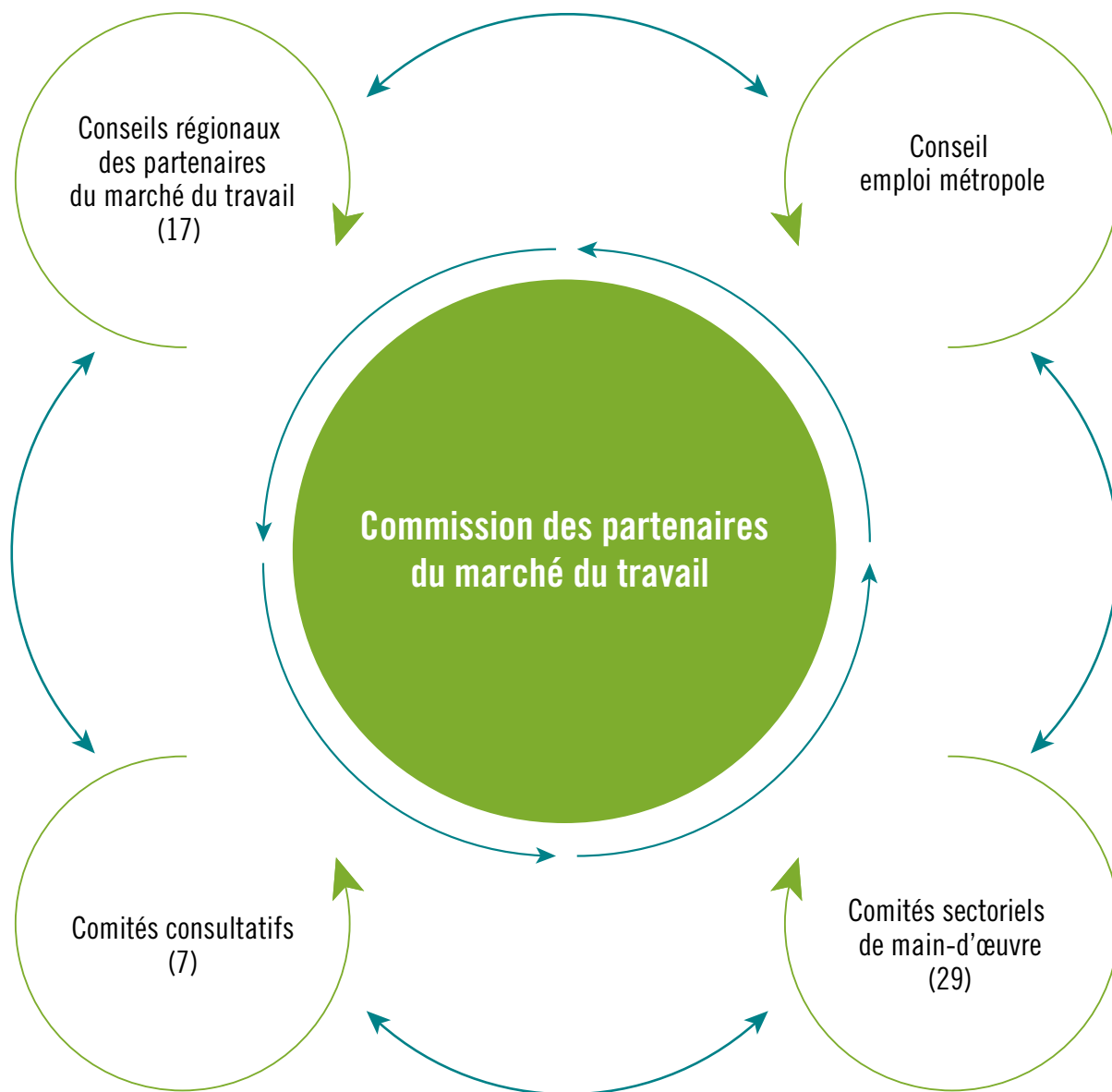
- Un **comité exécutif** composé de huit membres de la CPMT, dont la personne assumant la présidence et la ou le sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec et secrétaire général de la CPMT.
- Un **comité de gouvernance, d'éthique, de déontologie et de gestion de risques** composé de la personne assumant la présidence, de quatre membres votants ne siégeant pas au comité exécutif de la CPMT, et de la ou du sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec et secrétaire général de la CPMT.
- Deux groupes de travail composés de représentantes et représentants désignés par chaque membre de la CPMT, et présidé par un de ses membres. Ces deux 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.

LE GRAND RÉSEAU DES PARTENAIRES

Le marché du travail requiert des interventions particulières selon les régions, les secteurs économiques et les clientèles. Pour accomplir ses actions, la CPMT peut compter sur un réseau de partenaires diversifiés. Chacune des organisations du réseau 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 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 conseils régionaux des partenaires du marché du travail. Leurs principales responsabilités consistent à recenser les enjeux régionaux du marché du travail, en collaboration avec Emploi-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 fonctions de :

- soumettre chaque année à la CPMT un plan d'action régional en matière de main-d'œuvre et d'emploi;
- 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. Enfin, ils mettent en œuvre des programmes d'aide à l'emploi, de développement de la main-d'œuvre et de développement local.

Le Conseil emploi métropole

Le Conseil emploi métropole (CEM) 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 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 se compose des organisations suivantes :

- Chambre de commerce du Montréal métropolitain
- Commission scolaire des Affluents
- Communauté métropolitaine de Montréal
- Conseil du patronat du Québec
- Conseil régional Montréal métropolitain de la FTQ
- Développement économique de l'agglomération de Longueuil
- Grappe AERO Montréal
- Grappe des sciences de la vie et des technologies de la santé du Montréal métropolitain (Montréal In'Vivo)
- Grappe métropolitaine de logistique et de transport (Cargo M)
- Grappe TechnoMontréal
- Montréal International
- PROMIS (PROMotion – Intégration – Société nouvelle)
- Regroupement des collèges du Montréal métropolitain
- Université Concordia
- Ville de Laval, Service du développement économique
- Ville de Montréal, Service du développement économique

Les comités sectoriels de main-d'œuvre

Les 29 comités sectoriels de main-d'œuvre sont des organismes constitués en « personnes morales » formellement reconnus par la CPMT. Leur rôle consiste à diagnostiquer les principaux problèmes de main-d'œuvre auxquels leur secteur d'activité économique fait face et, par la suite, à élaborer et mettre en œuvre un plan d'action visant à stabiliser l'emploi, à réduire le chômage et à développer la formation continue.

Ces comités misent sur la participation active de près de 400 partenaires sectoriels 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. Les comités couvrent les secteurs suivants :

- Aérospatiale
- Aménagement forestier
- Caoutchouc
- Chimie, pétrochimie, raffinage et gaz
- Commerce de détail
- Commerce de l'alimentation
- Communications graphiques
- Culture
- Économie sociale et action communautaire
- Environnement
- Fabrication métallique industrielle
- Horticulture ornementale – commercialisation et services
- Industrie électrique et électronique
- Industrie maritime
- Industrie minière
- Industrie textile
- Métallurgie
- Pêches maritimes
- Plasturgie
- Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine
- Production agricole
- Produits pharmaceutiques et biotechnologiques
- Services automobiles
- Soins personnels
- Technologies de l'information et de la communication
- Tourisme
- Transformation alimentaire
- Transformation du bois
- Transport routier

Les comités consultatifs

On dénombre sept comités consultatifs. Ils ont pour mandat de promouvoir et d'appuyer l'intégration et le maintien en emploi de sept clientèles sous-représentées sur le marché du travail :

- les femmes;
- les Premières Nations et les Inuits;
- les jeunes;
- les personnes handicapées;
- les personnes de 45 ans et plus;
- les personnes immigrantes.
- la clientèle judiciairisée adulte;

Les comités consultatifs analysent les diverses problématiques touchant ces clientèles, délivrent des avis à la CPMT et au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et proposent des pistes d'intervention appropriées. Ils regroupent des gens qui représentent des organismes engagés auprès de la clientèle visée ainsi que d'autres partenaires, comme des personnes représentant des employeurs ou des travailleuses et travailleurs.

Des partenaires actifs

Au total, quelque 300 rencontres (séances de conseil ou de comités, assemblée générale, conseil d'administration) ont eu lieu en 2017-2018 dans les 17 conseils régionaux des partenaires du marché du travail, les 29 comités sectoriels, les 7 comités consultatifs et le Conseil emploi métropole.

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 ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi que les ministres de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur développent une vision commune en matière d'adéquation formation-compétences-emploi à laquelle sont également associés le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et le ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation. Les actions qu'ils planifient constituent l'essentiel de leur contribution au sein de la CPMT.

RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIÈRES

Le financement des ressources humaines et financières de la CPMT provient du budget d'administration issu des crédits budgétaires du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), ainsi que du budget d'intervention provenant du Fonds de développement du marché du travail et du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Ressources humaines

En 2017-2018, le Bureau du président, le Secrétariat de la CPMT et le Conseil emploi métropole ont eu recours à un effectif de 16,6 équivalents temps complet (ETC)²⁰, financés au moyen des crédits votés du MTESS (15,6 ETC) et du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (1 ETC).

Si l'on tient compte du travail effectué par les unités relevant de la ou du secrétaire général et sous-ministre associé d'Emploi-Québec, pour les responsabilités découlant de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre²¹, la CPMT a pu compter sur un effectif de 67,7 ETC pour la réalisation de son mandat. Des détails à ce sujet sont fournis dans le *Rapport d'activité du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre 2017-2018*.

La formation du personnel a porté sur l'utilisation de l'application OREO pour l'établissement du coût de revient des services et la gestion des horaires de travail. Le nouveau personnel a aussi été formé en matière de gestion contractuelle.

Ressources financières

Le budget de rémunération et de fonctionnement affecté en 2017-2018 au Bureau de la présidence et aux affaires du Secrétariat de la CPMT et du Conseil emploi métropole totalisait 2,5 millions de dollars.

Les dépenses en intervention et en frais d'administration de la CPMT pour l'exercice 2017-2018 ont totalisé 48,9 millions de dollars. Ce montant est constitué des dépenses en intervention sectorielle financées grâce à la mesure Concertation pour l'emploi, par l'entremise du Fonds de développement du marché du travail d'Emploi-Québec (13,7 millions de dollars), des dépenses du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (32,9 millions de dollars), et des frais d'administration de la CPMT (2,3 millions de dollars).

20. Dans l'administration québécoise, l'équivalent temps complet (ETC) est une unité de mesure qui exprime le nombre d'années-personnes rémunérées.

21. Incluant le personnel de la Direction générale du développement de la main-d'œuvre et de la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, et excluant le personnel des autres unités du Ministère et des directions régionales qui collaborent également aux travaux de la CPMT.

LES LEVIERS FINANCIERS ET LES PROGRAMMES

La CPMT mise sur deux principaux leviers financiers pour soutenir des projets stratégiques de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi : le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et le Fonds de développement du marché du travail d'Emploi-Québec.

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

Grâce au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO), la CPMT peut établir chaque année des programmes de subvention visant à améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre actuelle et future. Elle y parvient en investissant dans la formation, en développant des modes de formation et en favorisant la reconnaissance des compétences des travailleuses et travailleurs en emploi.

Ce fonds contribue ainsi à l'amélioration de l'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi en soutenant financièrement des activités de formation structurantes, adaptées aux besoins de la main-d'œuvre.

Pour prendre connaissance de l'ensemble des réalisations de la CPMT, on peut se référer au rapport d'activités et aux états financiers 2017-2018 du FDRCMO.

Certains faits saillants du rapport d'activités du Fonds

- Les subventions accordées et le nombre de projets acceptés au cours de l'exercice financier 2017-2018 ont augmenté par rapport à l'année précédente. Ces résultats sont attribuables à la popularité de certains programmes de subvention, dont :
 - le Programme incitatif pour l'accueil de stagiaires en formation professionnelle et technique, dont le nombre de projets acceptés a augmenté d'environ 600 %;
 - le Soutien régionalisé à l'adéquation formation-emploi, où le nombre de projets acceptés a presque doublé.
- Le Programme visant l'amélioration des connaissances selon les priorités stratégiques de la CPMT a remplacé le Programme de subvention à la recherche appliquée. Tout comme l'année précédente, un seul projet a été accepté.
- Un montant de 534 840 \$ a été accordé aux Initiatives de la CPMT en 2017-2018.
- Quinze conseils régionaux des partenaires du marché du travail ont recommandé l'approbation de 28 projets stratégiques de la CPMT relatifs au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi en région. Bien que la majorité des régions aient soumis des projets, certaines ont été plus actives que d'autres, dont le Saguenay—Lac-Saint-Jean, qui a reçu des subventions représentant 17 % du budget total.

TABLEAU 1

Répartition des projets acceptés en 2017-2018 et en 2016-2017 pour les programmes de subvention, les Initiatives de la CPMT et les autres mesures, excluant les bourses de promotion

Programmes de subvention	2017-2018 Nombre (%)	2016-2017 Nombre (%)
Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi	102 (11,3)	131 (33,5)
Soutien régionalisé à l'adéquation formation-emploi	364 (40,3)	186 (47,6)
Programme incitatif pour l'accueil de stagiaires en formation professionnelle et technique	333 (36,9)	53 (13,6)
Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT	38 (4,2)	1 (0,2)
Mise en œuvre du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	18 (2,0)	19 ²²
Programme de subvention à la recherche appliquée/ Programme visant l'amélioration des connaissances selon les priorités stratégiques de la CPMT ²³	1 (0,1)	1 (0,2)
Initiatives de la CPMT	17 (1,9)	19 (4,9)
Priorités stratégiques de la CPMT :		
Projets stratégiques de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi en région	28 (3,1)	S. O.
Révision du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	2 (0,2)	S. O.
TOTAL	903 (100,0)	391 (100,0)

22. En 2016-2017, la mise en œuvre du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre était un volet du programme Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi. Le nombre de projets est donné à titre comparatif et ne s'additionne pas aux autres nombres pour arriver au total. Il est inclus dans le nombre de projets du programme Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi.

23. Le nom du programme a été modifié en 2017-2018.

Fonds de développement du marché du travail d'Emploi-Québec

Le Fonds de développement du marché du travail (FDMT) a été créé avec la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail. 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 ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) provenant du fonds consolidé du revenu du gouvernement du Québec, de montants versés par le gouvernement fédéral en vertu de diverses ententes et de montants octroyés par d'autres ministères ou organismes du gouvernement du Québec.

Pour la CPMT, ce fonds soutient notamment la Politique d'intervention sectorielle de la CPMT. Il prévoit également le soutien financier de projets économiques d'envergure (PEE) ou de projets majeurs (PM) visant la création d'emplois, lesquels bénéficient d'une réserve depuis 1998-1999 à même ce fonds. La CPMT est responsable de l'approbation des projets dans le cadre de cette réserve.

Les projets économiques d'envergure (PEE) et les projets majeurs (PM)

- Depuis sa création, Emploi-Québec contribue au développement économique du Québec en réservant une partie de son budget (FDMT) au financement de projets économiques d'envergure et de projets majeurs. Les projets économiques d'envergure sont des projets d'investissement qui contribuent à la création d'au moins 50 emplois sur deux ans et au maintien de ces emplois. Ils sont soumis à l'approbation de la CPMT.
- Emploi-Québec soutient aussi la réalisation de projets majeurs. Ceux-ci doivent proposer des activités poursuivant l'un ou l'autre des objectifs suivants :
 - l'amélioration du fonctionnement des mécanismes du marché du travail : il s'agit de projets favorisant l'adéquation entre l'offre et la demande;
 - l'adaptation des compétences, le développement de nouvelles compétences, 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.

Les réalisations en 2017-2018

- En 2017-2018, la CPMT a approuvé des projets économiques d'envergure et des projets majeurs totalisant une aide financière de 15 millions de dollars.
- La CPMT a approuvé 29 projets visant à créer et à maintenir quelque 7 100 emplois au total. Le financement accordé a pour but de favoriser l'adaptation de la main-d'œuvre par le recours à des formations qualifiantes et transférables ainsi que par des interventions en gestion des ressources humaines, dans un contexte d'investissements, de croissance d'entreprise, de développement de nouveaux marchés, de modernisation des installations, etc. Les projets économiques d'envergure fournissent une aide complémentaire à l'offre gouvernementale visant à susciter l'investissement et l'installation de nouvelles entreprises au Québec. Les projets d'investissement recherchés doivent prévoir la création et le maintien d'au moins 50 emplois sur deux ans.
- Trois projets majeurs ont été approuvés par la CPMT en 2017-2018 :
 - un projet destiné aux jeunes en situation d'études-travail ainsi qu'aux employeurs qui les embauchent;
 - deux projets qui s'adressent à la clientèle inuite du Nunavik et qui seront mis en œuvre dans des secteurs d'activité névralgiques de cette région (secteurs des mines et de la construction).
- De plus, trois projets majeurs étaient en cours de réalisation en 2017-2018 :
 - un projet, coordonné par le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aérospatiale (CAMAQ), visant le développement et la mise en œuvre de nouvelles formations dans le secteur de l'aérospatiale, et ce, dans plusieurs régions du Québec.
 - un projet, coordonné par la Fédération des chambres de commerce du Québec, visant à mieux outiller la main-d'œuvre immigrante dans plusieurs régions.
 - un projet destiné à la nation crie et touchant le secteur minier, qui a pris fin le 31 mars 2018.



PLAN STRATÉGIQUE 2017-2020 : SOMMAIRE DES RÉSULTATS

Le plan stratégique 2017-2020 de la CPMT est le fruit d'une étroite collaboration entre les membres de son réseau de partenaires, lequel regroupe des personnes influentes du milieu des entreprises, de la main-d'œuvre et de l'enseignement, des organismes communautaires en employabilité et des ministères 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 trois indicateurs de contexte présentés dans le tableau synthèse des résultats 2017-2018.

Tableau synthèse des résultats 2017-2018

PRIORITÉ 1

DÉCIDER ET AGIR

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

Objectifs stratégiques

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.

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

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	Cibles	Résultats en 2017-2018
Degré d'utilisation des listes des professions en déficit de main-d'œuvre priorisées sur les plans national et régional.	Élevé	Moyen
Proportion des actions du plan d'action concerté en adéquation réalisées ou en voie de l'être.	20 % en 2018 80 % en 2019 100 % en 2020	93 %
Proportion des actions du plan d'action concerté en adéquation réalisées ayant un degré de performance élevé.	70 %	(À venir à partir de 2018-2019)

PRIORITÉ 2

INFLUENCER

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

Objectifs stratégiques

Contribuer davantage à la prise de décisions concernant des enjeux sur lesquels la CPMT veut intervenir, notamment dans le cadre de l'élaboration de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre.

Renforcer la concertation du réseau des partenaires du marché du travail pour agir efficacement sur les enjeux d'intérêt pour la CPMT, et trouver des solutions.

Indicateurs pour l'objectif 1	Cibles	Résultats en 2017-2018
Nombre d'avis et de recommandations diffusés.	10 en 3 ans	2
Degré de prise en compte des avis et recommandations.	Élevé	Moyen
Indice de perception des avis et des recommandations de la part des instances décisionnelles qui les reçoivent.	Bonne perception	Bonne perception
Indicateurs pour l'objectif 2	Cibles	Résultats en 2017-2018
Proportion des conseils régionaux et des comités sectoriels réalisant des actions conjointes.	80 % des CRPMT en 3 ans 60 % des CSMO en 3 ans	(À venir à partir de 2018-2019)
Taux de satisfaction des clientèles visées par les actions conjointes réalisées par les conseils régionaux et les comités sectoriels, et par des projets soutenus par la CPMT.	80 %	(À venir à partir de 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 d'améliorer en continu l'adéquation formation-compétences-emploi, trois indicateurs de contexte font également 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 dans les 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.

Indicateurs	Résultats en 2017-2018
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 11,7 % en 2016 à 10,8 % en 2017 ²⁴ , 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 pratiquement doublé entre 2016 et 2017, passant de 5 659 (9,0 % des postes vacants) à 10 110 (12,2 % des postes vacants), une tendance à la 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	Cet indicateur sera évalué à partir de 2018-2019 pour les professions en déficit déterminées à partir du modèle amélioré des perspectives d'emploi d'Emploi-Québec.

24. Les données proviennent de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada (Tableau 14-10-0018-01 Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, données annuelles (x 1 000)).

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 escomptés²⁵.

Le plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi s'articule autour de trois objectifs stratégiques :

1	2	3
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	Favoriser la recherche de consensus quant aux solutions à mettre en œuvre pour réduire les déséquilibres identifiés	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

25. L'article 17, alinéa 1.1 précise les responsabilités de la CPMT en matière de reddition de comptes de la manière suivante : « formule des recommandations aux ministères visés aux paragraphes 2° à 5° du troisième alinéa de l'article 21 en vue de répondre aux besoins du marché du travail ». L'article 17.0.1 précise : « Lorsque la Commission lui formule des recommandations en vue de répondre aux besoins du marché du travail, un ministère visé à l'un des paragraphes 2° à 5° du troisième alinéa de l'article 21 fait rapport à celle-ci, selon les modalités dont ils conviennent, des actions qu'il a prises ou qu'il entend prendre pour y donner suite. S'il ne donne pas suite à une recommandation, le ministère fait état des motifs de sa décision. Le rapport annuel de gestion de la Commission fait état des recommandations, des suites apportées par le ministère et, selon le cas, du rapport ou des motifs visés au premier alinéa. »

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

Pour atteindre cet objectif, la CPMT et ses partenaires ont défini trois stratégies d'action qui précisent les actions que la CPMT, les ministères ou les organismes partenaires seront chargés de mettre en œuvre.

STRATÉGIE D'ACTION 1

Intégrer les aspects quantitatifs et qualitatifs dans le portrait des déséquilibres

Actions	État d'avancement	Responsables/ collaborateurs
■ Produire une liste nationale, une liste pour la région métropolitaine de recensement (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.	En cours	CPMT-MTESS/ MEES
■ Documenter les besoins de main-d'œuvre dans des professions, secteurs ou régions spécifiques.	En cours	CPMT/MTESS

STRATÉGIE D'ACTION 2

Identifier, dans une perspective quinquennale, les compétences qui seront recherchées sur le marché du travail

Actions	État d'avancement	Responsables/ collaborateurs
■ Effectuer une veille pour identifier les compétences et les qualifications dont la main-d'œuvre québécoise aura besoin.	En cours	CPMT-MTESS/ MEES

STRATÉGIE D'ACTION 3

Identifier les meilleures pratiques de formation permettant de combler les besoins de main-d'œuvre et de compétences

Actions	État d'avancement	Responsables/ collaborateurs
■ Recenser les meilleures pratiques de formation au Québec, en Amérique du Nord et dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) et en dégager les éléments les plus porteurs.	En cours	CPMT
■ Documenter les modes d'organisation de la formation destinée à la main-d'œuvre et leur accessibilité, notamment pour des clientèles sous-représentées sur le marché du travail	En cours	CPMT/MTESS

QUELQUES-UNES DES RÉALISATIONS

Au cours de l'année, plusieurs initiatives porteuses ont été menées aux quatre coins du Québec dans le but de bonifier le bagage de connaissances sur les déséquilibres et sur les modes d'organisation de la formation.

Mieux prévoir les déséquilibres pour agir directement sur la rareté de la main-d'œuvre

À partir de ces perspectives d'emploi, Emploi-Québec produit des listes de professions en déséquilibre, lesquelles couvrent à la fois l'ensemble du Québec et chacune des 17 régions administratives. Ces listes se fondent notamment sur des données fournies par les comités sectoriels de main-d'œuvre. Elles permettent entre autres d'orienter les chercheuses et chercheurs d'emploi vers des professions en demande ou d'ajuster l'offre de formation afin de pourvoir les postes offerts par les employeurs.

À la demande de la CPMT, Emploi-Québec, en collaboration avec le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, a amélioré son modèle des perspectives d'emploi, par profession, en y ajoutant un volet prévisionnel de l'offre de main-d'œuvre. Les prochaines listes des professions en déséquilibre s'appuieront sur ce modèle qui introduit une dimension prospective.

Identifier les compétences du futur

À la demande du premier ministre, à l'issue du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre, en février 2017, un vaste chantier a été initié pour mieux anticiper les compétences du futur.

C'est dans cette optique que la CPMT, Emploi-Québec et le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur ont entrepris d'élaborer un cadre général permettant d'identifier les principales compétences qui seront requises dans le futur en tenant compte de l'évolution de l'environnement du travail. Ce cadre se fonde sur les approches privilégiées par les grandes institutions internationales.

Une table de concertation a été constituée, regroupant la CPMT, Emploi-Québec, le Conseil emploi métropole, le Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications (TECHNOCompétences), une personne représentant les grappes industrielles et une autre représentant les comités sectoriels de main-d'œuvre. Cette table est à pied d'œuvre pour le déploiement d'une méthodologie de veille prospective coordonnée entre ministères, organismes et institutions publiques visés, permettant de diffuser de l'information sur l'évolution des compétences et d'ajuster, le cas échéant, l'offre de formation.

Également, la Stratégie métropolitaine sur les compétences du futur pilotée par le CEM a été mise en œuvre. Celle-ci est centrée sur une approche sectorielle reliée aux grappes industrielles. Sous la forme de projets d'études privilégiant l'analyse qualitative, la Stratégie vise à améliorer la connaissance des compétences du futur rattachées aux professions ciblées lors de la réalisation du Plan d'action métropolitain sur les compétences du futur en 2017. Ces projets favoriseront l'adéquation formation-compétences-emploi puisque les principales instances concernées (établissements d'enseignement et entreprises) pourront compter sur une information juste, fiable et disponible pour les guider dans leurs prises de décisions. En 2017-2018, une première étude découlant de cette stratégie a été réalisée, menant à l'élaboration du *Guide des compétences 4.0 en aérospatiale*, publié au printemps 2018.

Adopter les meilleures pratiques

- L'Observatoire compétences-emplois (OCE) est mandaté par la CPMT en 2017-2018 pour recenser les meilleures pratiques d'ici et d'ailleurs en matière de formation continue ainsi que de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre²⁶.

Parmi les pratiques d'ici que l'OCE met en valeur, notamment dans son site Web, mentionnons :

- une approche prospective pour suivre les transformations des emplois et des compétences en temps réel;
- une nouvelle ingénierie de formation s'appuyant sur les technologies collaboratives;
- des commissions industrielles pour maintenir les programmes de formation professionnelle et technique à jour;
- un projet d'apprentissage expérientiel qui simule un environnement de travail réel de l'industrie aérospatiale pour la conception et le développement de produits.

26. L'OCE est un service de veille internationale et un lieu d'échanges créé par la CPMT et le Centre interdisciplinaire de recherche et développement sur l'éducation et la formation tout au long de la vie (CIRDEF) de la Faculté des sciences de l'éducation de l'UQAM.

- La CPMT demeure à l'affût des tendances pour prendre des décisions éclairées. Parmi les sujets ayant fait l'objet de présentations de la part des partenaires en 2017-2018, mentionnons :
 - le Géolocalisateur des entreprises métropolitaines du Conseil emploi métropole (CEM);
 - la stratégie métropolitaine sur les compétences du futur du CEM;
 - de nouveaux projets d'apprentissage en milieu de travail du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) pour la formation technique et la formation professionnelle;
 - un projet pilote du MEES consistant en l'élaboration d'un programme technique en échographie;
 - un projet pilote Québec-France pour l'emploi développé par la Ville de Québec, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, et le consul de France.
- Les modes d'organisation de la formation destinée à la main-d'œuvre ont aussi fait l'objet de présentations et d'échanges lors des assemblées délibérantes de la CPMT, notamment sur les sujets suivants :
 - les relations avec les ordres professionnels et l'insertion en emploi des personnes immigrantes arrivées récemment;
 - les relations entre les universités et le système professionnel, ainsi que l'insertion en emploi de ces personnes immigrantes;
 - les stages universitaires, dont les programmes coopératifs.

QUELQUES BONS COUPS DU RÉSEAU DES PARTENAIRES

Trouver le meilleur arrimage entre les professions en demande et les formations requises

L'Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec : 2012-2021 a été mise à jour par le Comité arrimage mines, formé des directions régionales de Services Québec de la Côte-Nord, du Nord-du-Québec et de l'Abitibi-Témiscamingue, du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines, de l'Institut national des mines du Québec et du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Les résultats ont été communiqués, notamment au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, afin de favoriser l'arrimage entre les professions en demande et les formations requises.

Définir les besoins de main-d'œuvre

Quatorze comités sectoriels de main-d'œuvre ont contribué à documenter les besoins de main-d'œuvre dans des professions, secteurs ou régions spécifiques par la réalisation de productions telles que des analyses de profession, des diagnostics sectoriels, des études sous-sectorielles, des enquêtes sur les besoins de développement des compétences, sur les besoins de formation ou sur les besoins de main-d'œuvre dans leur secteur, ainsi que des enquêtes de rémunération. Parmi les réalisations, mentionnons :

- l'analyse des besoins de formation dans le secteur de l'injection (formations de niveau 2) du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites (PlastiCompétences); cette analyse visait à cibler les besoins de formation des entreprises du secteur de l'injection et les moyens privilégiés par celles-ci en vue de développer des formations de niveau supérieur;
- le projet de recherche du Comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles (CSMO-Auto), en collaboration avec la Chaire de recherche du Canada sur la mondialisation et le travail, visant à tracer le portrait du numérique dans le secteur et à cerner son incidence sur les compétences de la main-d'œuvre.

Avoir l'heure juste

Le Conseil emploi métropole (CEM) a contribué, par ses organisations membres, à la réalisation de deux études visant à documenter les besoins de main-d'œuvre dans la région de Montréal :

- un diagnostic sur l'adéquation formation-emploi (AFE) dans le secteur de la mode, réalisé par la Grappe métropolitaine de la mode (mmode);
- un Diagnostic intersectoriel sur l'AFE dans les professions des technologies de l'information et des communications, réalisé par TechnoMontréal et le Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications (TECHNOCompétences).

Pour découvrir d'autres bons coups

Consultez l'ANNEXE 1 : Réalisations les plus significatives du réseau des partenaires de la CPMT dans le cadre du plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi en 2017-2018

OBJECTIF STRATÉGIQUE 2

Favoriser la recherche de consensus quant aux solutions à mettre en œuvre pour réduire les déséquilibres identifiés

Pour atteindre cet objectif, la CPMT et ses partenaires ont défini deux stratégies d'action qui précisent les actions que la CPMT, les ministères ou les organismes partenaires seront chargés de mettre en œuvre.

STRATÉGIE D'ACTION 1

Partager les informations produites afin de dégager collectivement des constats, des priorités d'action et des solutions possibles

Actions	État d'avancement	Responsables/ collaborateurs
■ Diffuser, auprès des instances nationales, régionales et sectorielles concernées, les listes des professions en déséquilibre pour favoriser leur prise en compte.	En cours	CPMT-MTESS/ MEES
■ Prioriser les professions en déficit de main-d'œuvre, et documenter les causes.	À débiter	CPMT-MTESS/ MEES
■ Documenter les problématiques d'insertion et de maintien en emploi dans des professions ou des secteurs spécifiques, ou celles relatives à des clientèles sous-représentées sur le marché du travail, ainsi que les solutions envisageables.	En cours	CPMT-MTESS/ MEES

STRATÉGIE D'ACTION 2

Promouvoir les solutions permettant de pallier les besoins de main-d'œuvre et de compétences

Actions	État d'avancement	Responsables/ collaborateurs
■ Réaliser des activités de promotion des métiers et des professions ayant de bonnes perspectives d'emploi sur les plans national et régional.	En cours	MTESS-SCG/ CPMT-MEES et autres M/O du réseau des partenaires
■ Diffuser les résultats de veille et d'études favorisant la réponse aux besoins de main-d'œuvre et de compétences.	En cours	CPMT

QUELQUES-UNES DES RÉALISATIONS DÉCOULANT DU PLAN STRATÉGIQUE DE LA CPMT

Les forces vives du marché du travail ont déployé plusieurs mesures, tout au long de l'année, afin de forger des consensus autour de moyens visant à contrer les déséquilibres.

Partager des connaissances

- La CPMT a valorisé auprès des instances nationales et régionales concernées les listes de professions présentant un déséquilibre, produites par Emploi-Québec, dans le cadre des rencontres que la personne assumant la présidence a tenues avec elles.
- Emploi-Québec et le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur ont entrepris des travaux pour la mise en place d'un carrefour de l'emploi et de la formation sur le Web, notamment afin d'assurer une plus grande utilisation de ces listes de professions. Ce portail sera intégré à la plateforme Web du gouvernement du Québec.

Promouvoir les métiers et les professions prometteurs

- Il s'agit de secteurs qui présentent de bonnes perspectives d'emploi et pour lesquels il est difficile d'attirer des étudiantes et des étudiants dans les programmes de formation qui y mènent. Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale travaille ainsi à définir, avec la CPMT et le Secrétariat à la communication gouvernementale, une stratégie globale de promotion des métiers et des professions de certains secteurs porteurs d'avenir.



QUELQUES BONS COUPS DU RÉSEAU DES PARTENAIRES

Actualiser les connaissances

Le Comité consultatif pour les travailleuses et les travailleurs de 45 ans et plus a organisé une journée de réflexion sur les enjeux du numérique afin de définir un positionnement par rapport à leur incidence sur cette main-d'œuvre.

Élargir l'offre de formation

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Capitale-Nationale a développé une formation de préposée ou préposé au service alimentaire et aux activités logistiques en milieux de soins, en collaboration avec le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale et trois centres de formation professionnelle. Cette formation a été offerte à 14 personnes afin de leur permettre d'occuper un emploi dans le réseau de la santé et des services sociaux. Il est prévu de former une nouvelle cohorte en 2018.

Déterminer les causes des déséquilibres

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Centre-du-Québec a cerné 10 professions en situation de déséquilibre. Il a par la suite mis en place un comité de coordination pour déterminer les causes de ce déséquilibre, sur un horizon de trois ans. Ce comité est composé de personnes représentant les employeurs et les milieux de l'éducation et de la main-d'œuvre; d'autres partenaires s'y joindront en 2018, dont des comités sectoriels de main-d'œuvre.

Se donner des outils pour trouver les organismes offrant des initiatives pour le développement des compétences numériques des jeunes

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications (TECHNOCompétences) a lancé un répertoire en ligne, MaVieTECHNO. Ce répertoire, qui regroupe des organismes offrant des initiatives pour le développement des compétences numériques des jeunes, met en valeur la diversité de l'offre en promotion et en développement de la littératie numérique offerte à cette clientèle.

Pour découvrir d'autres bons coups

Consultez l'ANNEXE 1 : Réalisations les plus significatives du réseau des partenaires de la CPMT dans le cadre du plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi en 2017-2018

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

Pour atteindre cet objectif, la CPMT et ses partenaires ont défini trois stratégies d'action qui précisent les actions que la CPMT, les ministères ou les organismes partenaires seront chargés de mettre en œuvre.

STRATÉGIE D'ACTION 1

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

Actions	État d'avancement	Responsables/ collaborateurs
■ Permettre, sous forme de projets pilotes, l'accès à la formation professionnelle à temps partiel.	En cours	MEES
■ Faciliter le démarrage de petites cohortes en formation professionnelle.	Réalisé	MEES
■ Faciliter le démarrage de formations de courte durée conduisant à une attestation d'études collégiales.	Réalisé	MEES
■ Encourager l'alternance travail-études.	Réalisé	MEES
■ Réaliser des projets pilotes de stages en milieu de travail dans le cadre de la formation professionnelle et technique.	En cours	MEES
■ Intégrer les savoirs essentiels dans les métiers couverts par des normes professionnelles.	En cours	CPMT/MTESS
■ Développer davantage la reconnaissance des compétences.	En cours	CPMT-MEES/ MTESS-MIDI
■ Réviser l'offre de francisation en milieu de travail.	Réalisé	MTESS-MEES -MIDI-CPMT
■ Mieux intégrer l'offre de service en francisation et en reconnaissance des acquis et des compétences.	En cours	MIDI/ MTESS-MEES -CPMT
■ Optimiser les processus d'élaboration et de mise en œuvre des programmes de formation professionnelle et technique ainsi que ceux des normes professionnelles.	En cours	MEES-MTESS -CPMT
■ Mettre en œuvre des mécanismes novateurs pour améliorer la gestion de la carte des programmes.	En cours	MEES

STRATÉGIE D'ACTION 2

Accompagner la main-d'œuvre et les entreprises dans le développement
et dans l'actualisation des compétences

Actions	État d'avancement	Responsables/ collaborateurs
■ Accroître l'attraction des formations menant à des professions priorisées sur les plans national et régional.	En cours	CPMT-MTESS/ MEES
■ Soutenir la réponse aux besoins des entreprises en matière de développement et d'actualisation des compétences, notamment dans les petites entreprises.	En cours	CPMT-MTESS
■ Aider les entreprises qui accueillent des stagiaires.	En cours	CPMT/MTESS
■ Soutenir les entreprises dans la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée aux besoins multiples.	En cours	MTESS
■ Élaborer et mettre en œuvre le Plan d'action numérique en éducation, en enseignement supérieur et en développement des compétences.	En cours	MEES/ MTESS-MESI
■ Mettre en œuvre la stratégie « Propulser nos manufacturiers innovants ».	En cours	MESI/autres M/O du réseau des partenaires

STRATÉGIE D'ACTION 3

Améliorer le recrutement et la sélection de la main-d'œuvre étrangère
en tenant compte des besoins de main-d'œuvre et de compétences

Actions	État d'avancement	Responsables/ collaborateurs
■ Favoriser le recours à l'immigration temporaire pour les besoins non comblés en région.	En cours	MIDI/MTESS
■ 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.	En cours	MIDI/ MTESS-MEES
■ Améliorer le processus de sélection permanente des travailleuses et travailleurs qualifiés en tenant compte des besoins de main-d'œuvre.	En cours	MIDI/MTESS

QUELQUES-UNES DES RÉALISATIONS

En 2017-2018, les partenaires du marché du travail ont multiplié les mesures pour apporter des solutions cohérentes au problème des déséquilibres, et ce, tant à l'échelle nationale qu'à l'échelle régionale et sectorielle.

Améliorer l'accès aux programmes

- Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) a modifié deux règlements dans l'optique notamment de rendre les études collégiales plus accessibles, soit :
 - le Règlement sur les droits de scolarité qu'un collège d'enseignement général et professionnel doit exiger;
 - le Règlement sur le Régime des études collégiales, afin de favoriser l'accessibilité aux études collégiales pour les adultes.
- Le MEES a également mis en place un projet pilote visant à soutenir l'accès à la formation professionnelle à temps partiel. Ce projet facilitera l'inscription ou le retour aux études des personnes qui ont des contraintes les empêchant de suivre une formation à temps plein.
- Le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion met au point deux guichets uniques, en collaboration avec le MEES et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale :
 - un guichet d'accès pour les personnes occupant un emploi, dans le but de mieux intégrer l'offre de service en francisation. Ce guichet devrait être en service à l'automne 2019 pour les cours à temps plein;
 - un guichet d'information et de soutien pour faciliter le cheminement en reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) et l'accès aux services. Ce guichet contiendra, entre autres, des fiches sur les professions les plus en demande et sur celles pour lesquelles il y a de fortes demandes de RAC.
- Depuis l'été 2017, les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires sont admissibles aux activités de francisation en milieu de travail financées par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Rehausser l'efficacité et la rapidité

- Le gouvernement du Québec planifie la mise en place d'un processus plus agile de révision et de développement des programmes d'études professionnelles et techniques afin de permettre aux établissements d'enseignement d'introduire plus rapidement des formations.
- Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) propose un nouveau cadre de gestion de la carte des enseignements de la formation technique afin de mieux répondre aux besoins prioritaires des régions en matière de main-d'œuvre.
- Le MEES a modifié les règles budgétaires des commissions scolaires relatives à la formation professionnelle. Grâce à cette mesure, des mécanismes novateurs d'amélioration de la carte de gestion des programmes seront mis en place dès 2018-2019.
- Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) planifie actuellement l'amélioration du processus d'élaboration et de mise en œuvre des normes professionnelles afin d'en réduire les délais.

Apprendre tout en travaillant

- En 2017-2018, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) a lancé 20 nouveaux projets pilotes visant à accroître l'apprentissage en milieu de travail :
 - 14 projets pilotes en formation professionnelle, ce qui porte à 26 le nombre de projets pilotes mis en œuvre depuis 2015-2016;
 - 6 projets pilotes en formation technique, pour un total de 8 depuis 2015-2016.
- Le MEES a révisé la mesure budgétaire visant à soutenir l'alternance travail-études. Trois projets spéciaux ont été mis en place dans la foulée de cette révision.

Lancer des projets et des programmes porteurs

- Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) poursuit ses efforts afin de créer davantage de programmes d'études professionnelles, notamment auprès de petites cohortes, lesquels s'avèrent stratégiques pour le développement régional.
- Le MTESS a cerné 7 projets pilotes ayant pour but d'intégrer les sciences, la technologie, le génie et les mathématiques aux normes professionnelles. Les métiers qui bénéficieront de ces projets sont notamment ceux de démonteuse ou démonteur de véhicules automobiles, soudeuse ou soudeur, opératrice ou opérateur d'équipements de fabrication de produits laitiers, poissonnière ou poissonnier, ouvrière ou ouvrier en production porcine, contrôleuse ou contrôleur de la qualité dans les usines de produits marins, ainsi que divers métiers en communications graphiques.
- Le ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation (MESI) a lancé 12 projets de formation initiale et continue pour la main-d'œuvre manufacturière selon le modèle « industrie-études » (5 de niveau professionnel et 7 de niveau collégial). Cette démarche, qui met à contribution 76 entreprises partenaires, s'inscrit dans le cadre de sa stratégie « Propulser nos manufacturiers innovants », une initiative qui mise sur les investissements technologiques et numériques.
- Le MESI travaille parallèlement à établir des passerelles pour rendre les parcours de formation dans le secteur manufacturier plus fluides : quatre passerelles du niveau professionnel au niveau technique et cinq passerelles du niveau collégial au niveau universitaire seront ainsi mises en place.

Financer la réussite de l'intégration au marché du travail

- Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) a consacré des ressources au développement de matériel pour la francisation en ligne à l'intention des services aux entreprises des commissions scolaires.
- Emploi-Québec a bonifié son programme d'aide à la francisation en entreprise, faisant passer son taux de subvention de 85 % à 100 % pour les entreprises ayant une masse salariale de plus de 250 000 \$.
- En formation technique, le MEES a bonifié le montant alloué à la reconnaissance des acquis et compétences (RAC), portant à 2,5 millions de dollars par année les sommes totales versées à cette fin aux cégeps. Ces institutions disposent désormais d'un montant de base suffisant pour se doter de ressources consacrées au service de RAC. Elles pourront notamment soutenir plus adéquatement les étapes névralgiques de la démarche, soit l'analyse des acquis scolaires hors Québec et les entrevues de validation des compétences. À terme, ces changements rehausseront la qualité du service et augmenteront le nombre de personnes admissibles, notamment celles qui ont étudié à l'extérieur du Québec.

Soutenir des projets de formation en entreprise

La CPMT a soutenu financièrement un grand nombre de projets en 2017-2018 :

- 14 projets de développement des compétences de la main-d'œuvre dans des entreprises en croissance, lesquels ont créé entre 10 et 49 emplois (près de 550 000 \$);
- 38 projets de formation de courte durée privilégiant les stages dans des professions priorisées (près de 20 millions de dollars);
- 7 projets soutenant des programmes de formation en entreprise ayant recours aux technologies numériques comme outil d'apprentissage (plus de 4 millions de dollars);
- 28 projets stratégiques de développement des compétences de la main-d'œuvre et de l'emploi en région; ces projets concertés répondent aux besoins priorisés par les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (environ 2 millions de dollars);
- 333 projets pour aider les entreprises à accueillir des stagiaires en formation professionnelle et technique; ces projets visent à former près de 400 superviseuses et superviseurs de stage (plus de 1,2 million de dollars).



Diversifier la main-d'œuvre

- Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) a aidé des entreprises adaptées à créer 85 nouveaux postes pour des personnes handicapées.
- Le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) met actuellement en place sa nouvelle stratégie d'intervention territoriale. Il veille ainsi à accompagner encore plus étroitement les personnes immigrantes vivant en région dans leurs efforts d'intégration, favorisant ainsi la régionalisation.
- Le MIDI élabore des stratégies de rétention des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires et des étudiantes et étudiants étrangers diplômés au Québec. Il a conclu des ententes avec des partenaires dans le but d'inciter les personnes dont le projet d'immigration est déjà bien amorcé à s'établir au Québec de façon durable.
- Le MIDI poursuit l'implantation du système de déclaration d'intérêt, lequel permettra d'inviter en priorité à s'établir au Québec les ressortissantes et ressortissants étrangers qui répondent le mieux aux besoins du marché du travail québécois.
- Le MIDI et le MTESS ont amorcé, en collaboration avec des représentantes et représentants d'employeurs, des travaux pour la mise en place de la banque de déclaration d'intérêt. Les ressortissantes et ressortissants étrangers inscrits au système de déclaration d'intérêt feront automatiquement partie de cette banque. À la demande de la CPMT, les employeurs pourront y accéder en vue de pourvoir certains postes.
- Le MTESS a assoupli les modalités de son programme d'aide aux entreprises pour l'embauche et le maintien en emploi de travailleuses et travailleurs immigrants. Ce programme offre notamment de l'accompagnement et de la formation d'appoint. Désormais, à la demande de la CPMT, on y admet les personnes possédant moins d'une année d'expérience de travail ou celles qui, bien que n'étant pas titulaires d'un diplôme, ont néanmoins une expérience de travail. Près de 600 entreprises ont bénéficié de ce programme en 2017-2018.
- La CPMT a attribué dans le cadre du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, près de 2000 bourses à des étudiantes et étudiants inscrits dans des programmes d'études professionnelles et techniques menant à des professions prioritaires.

QUELQUES BONS COUPS DU RÉSEAU DES PARTENAIRES

Des formations adaptées

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides a piloté une formation adaptée semi-spécialisée alternant stages et études pour les métiers de manœuvre en transformation alimentaire et de commis d'épicerie. Cette initiative a permis de former 15 personnes handicapées.

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de Lanaudière a soutenu un projet de formation adaptée pour les personnes handicapées, mis sur pied par le comité Développement des compétences de la Table de concertation régionale des associations de personnes handicapées de Lanaudière, en collaboration avec la Commission scolaire des Samares, Sphère-Québec, Essor II, Cyber-Cible et APH Matawinie.

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines a assuré la diffusion du programme de formation « L'essentiel des mines » auprès de 12 personnes de la communauté crie de Newaska. Élaboré par le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière et par l'Assemblée des Premières Nations du Canada, ce programme permet notamment aux personnes qui en bénéficient d'acquérir des compétences en matière d'employabilité.

Pour découvrir d'autres bons coups

Consultez l'ANNEXE 1 : Réalisations les plus significatives du réseau des partenaires de la CPMT dans le cadre du plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi en 2017-2018

PRIORITÉ 2 INFLUENCER

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 est avantageusement positionnée pour influencer les choix 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 des 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, d'approfondir les connaissances sur des enjeux stratégiques 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'influenceur en poursuivant les deux objectifs stratégiques suivants :

1

Contribuer davantage à la prise de décisions concernant des enjeux sur lesquels la CPMT veut intervenir, notamment dans le cadre de l'élaboration de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre

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 solutions

OBJECTIF STRATÉGIQUE 1

Contribuer davantage à la prise de décisions concernant des enjeux sur lesquels la CPMT veut intervenir, notamment dans le cadre de l'élaboration de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre

Pour atteindre cet objectif, la CPMT et ses partenaires ont établi deux stratégies d'action.

STRATÉGIE D'ACTION 1

Dégager les constats et établir des positions sur des enjeux stratégiques pour la CPMT

Actions	État d'avancement	Responsables/ collaborateurs
■ S'assurer que les outils de veille et de recherche répondent aux besoins de la CPMT et de son réseau de partenaires du marché du travail.	En cours	CPMT
■ Effectuer de la veille et de la recherche sur des enjeux stratégiques, dont : ■ la Loi sur les compétences²⁷; ■ les stages et la formation en milieu de travail; ■ la gestion stratégique des ressources humaines; ■ l'immigration.	En cours	CPMT
■ Vulgariser et diffuser les résultats de veille et de recherche auprès des partenaires en vue d'obtenir un positionnement pour la production d'avis et de recommandations sur les enjeux stratégiques étudiés.	En cours	CPMT

27. Le nom complet de cette loi est Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

STRATÉGIE D'ACTION 2

Faire connaître les positionnements de la CPMT auprès des instances concernées

Actions	État d'avancement	Responsables/ collaborateurs
■ Participer à l'élaboration de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre.	Réalisé	CPMT
■ Produire et diffuser des avis ou des recommandations sur des enjeux d'intérêt pour la CPMT, principalement par : ■ des infolettres trimestrielles; ■ des mémoires; ■ une synthèse annuelle de l'état de situation sur des enjeux prioritaires pour la CPMT.	En cours	CPMT
■ Améliorer ses moyens de communication et de diffusion par l'utilisation accrue des technologies de l'information, notamment par : ■ la refonte du site Web de la CPMT pour qu'il devienne la porte d'entrée en matière d'adéquation formation-compétences-emploi; ■ l'utilisation de réseaux sociaux avec les partenaires et les acteurs des milieux du travail, de l'éducation et économique.	En cours	CPMT

QUELQUES-UNES DES RÉALISATIONS

La CPMT s'est investie plus activement que jamais, en 2017-2018, dans le processus décisionnel, tout particulièrement lorsque les enjeux en cause l'interpellent. Elle est ainsi intervenue davantage en amont auprès des autorités gouvernementales et des autres instances du marché du travail.

Faire la différence pour le développement du marché du travail

- La CPMT joue un rôle-conseil auprès de diverses parties prenantes sur un éventail varié de dossiers touchant le développement de la main-d'œuvre. Elle s'est acquittée de cette responsabilité à de nombreuses reprises au cours de l'année, notamment en formulant les avis suivants :
 - un avis au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion relatif à l'immigration permanente et temporaire des travailleuses et travailleurs. La CPMT y a formulé cinq recommandations qui touchent, entre autres, aux dispositions du nouveau Règlement sur l'immigration au Québec;
 - un avis au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur portant sur les principaux défis de la formation professionnelle au cours des prochaines années. La CPMT y propose notamment des façons de faire plus souples axées sur le partenariat.
- La CPMT a recommandé les contributions d'Emploi-Québec à la Stratégie numérique du Québec et à la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Contribuer à la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre

- La personne assumant la présidence de la CPMT et le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale ont effectué des consultations régionales, à l'automne 2017, afin d'alimenter les réflexions du comité de pilotage et de suivi de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre (SNMO). Ils ont bénéficié de la contribution des conseils régionaux des partenaires du marché du travail.
- La CPMT a été mise à contribution dans l'élaboration de la SNMO par l'entremise du comité de pilotage qu'elle a coordonné. Elle a donné son avis au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, notamment quant aux enjeux et orientations que la SNMO devrait privilégier, ainsi qu'à l'importance d'assurer un arrimage entre les orientations de la Stratégie et les priorités de la CPMT.
- Des rencontres spécifiques ont également été tenues avec chacun des quatre collègues de la CPMT : main-d'œuvre, employeurs, milieu de l'enseignement et organismes communautaires.

Alimenter la réflexion

- La CPMT a déployé en 2017-2018 le Programme visant l'amélioration des connaissances afin de soutenir des projets qui approfondissent le savoir en matière de développement des compétences de la main-d'œuvre. La CPMT se donne ainsi un accès privilégié à de l'information qui lui permettra de jouer pleinement son rôle de conseillère, notamment en ce qui a trait à l'adéquation formation-compétences-emploi.
- En vertu de ce programme, la CPMT a subventionné une recherche-action ayant pour but d'analyser, de documenter et d'ajuster en continu les étapes d'un projet de formation de courte durée à partir d'un modèle novateur de maillage école-entreprise pour la formation de la main-d'œuvre manufacturière. Il s'agit du ProjetM, porté par Manufacturiers et Exportateurs du Québec (MEQ), en collaboration avec la Fédération des cégeps, la Fédération des commissions scolaires, le CEFRIQ et l'Observatoire compétences-emploi (OCE), plusieurs commissions scolaires et cégeps, ainsi que le Comité sectoriel de main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle (PERFORM) et la Société de formation à distance des commissions scolaires du Québec (SOFAD). Ultimement, la recherche-action permettra de mettre en place plus efficacement de telles formations, qui sont axées sur les stages et l'apprentissage numérique.
- La CPMT a bénéficié de plusieurs présentations du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) pour alimenter la réflexion et la prise de décisions sur les thématiques suivantes :
 - les programmes de francisation et d'intégration de personnes immigrantes;
 - la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination;
 - les défis et les enjeux en matière d'immigration.
- La CPMT a réalisé des études sur l'importance de l'immigration pour le développement économique et social du Québec, sur les divers programmes d'immigration du MIDI et sur l'évolution des niveaux d'immigration au Québec.

Optimiser les façons de faire

- La CPMT a entrepris de définir une stratégie de communication intégrée, en collaboration avec la Direction des communications du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). Cette démarche vise à améliorer la portée de ses communications auprès de son public et de ses partenaires, ainsi qu'à faciliter les interrelations entre les instances concernées du marché du travail. Elle comprend un examen des moyens de diffusion et d'échange, et une analyse de l'image projetée et de l'organisation d'événements, entre autres.
- Par ailleurs, toujours en collaboration avec la Direction des communications du MTESS, la CPMT a amorcé la refonte de son site Web et la mise en place d'une stratégie de diffusion sur les médias sociaux.

QUELQUES BONS COUPS

Une compréhension commune de l'offre de stage

Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) a déposé à la CPMT un premier état de situation portant sur l'introduction d'une typologie commune de l'offre de stages. À cet égard, le MEES a entrepris un exercice visant à répertorier les stages dans les réseaux de l'éducation et à assurer l'arrimage avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Le résultat final est prévu en 2018-2019. Ces travaux ont été initiés dans la foulée du dépôt, à l'assemblée délibérante de la CPMT, d'un avis du Comité consultatif Jeunes sur les stages en milieu de travail destinés aux jeunes.



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

Pour atteindre cet objectif, la CPMT et ses partenaires ont établi deux stratégies d'action.

STRATÉGIE D'ACTION 1

Mobiliser les réseaux autour de projets de concertation afin d'agir comme levier d'influence

Actions	État d'avancement	Responsables/ collaborateurs
■ Systématiser la concertation des différentes instances pour la mise en œuvre de projets conjoints, notamment en : ■ identifiant des projets conjoints dans les planifications annuelles; ■ consultant les partenaires concernés dans le cadre de dépôts de projets.	À débiter	CPMT
■ Soutenir des projets pilotes de concertation innovants, expérimentaux et ayant des retombées structurantes au regard d'enjeux stratégiques pour la CPMT.	En cours	CPMT
■ S'assurer d'une contribution efficace du réseau en réponse aux besoins des partenaires.	En cours	CPMT

STRATÉGIE D'ACTION 2

Bâtir des liens de communication forts entre les diverses instances
partenariales du réseau

Actions	État d'avancement	Responsables/ collaborateurs
■ Mettre en place des moyens de communication constants et durables pour encourager les échanges entre les diverses instances, notamment : ■ le déploiement d'une plateforme sur les projets en cours et réalisés; ■ la promotion des bons coups des diverses instances; ■ des rencontres conjointes annuelles de l'ensemble du réseau des partenaires; ■ des rencontres bisannuelles entre la personne assumant la présidence de la CPMT et les personnes assumant la présidence des conseils régionaux; ■ des rencontres bisannuelles entre la personne assumant la présidence de la CPMT et les personnes assumant la présidence des comités sectoriels de main-d'œuvre.	En cours	CPMT
■ Organiser des colloques, forums et événements d'envergure sur des enjeux d'intérêt pour la CPMT.	À débiter	CPMT

QUELQUES-UNES DES RÉALISATIONS

Tout au long de l'année, la CPMT a renforcé le réseau des partenaires du marché du travail, comme en font foi certaines de ses réalisations.

Rallier les partenaires

La CPMT veille à rallier les parties prenantes du marché du travail autour d'enjeux prioritaires et à renforcer les liens qui les unissent. Elles peuvent ainsi mettre en œuvre des projets conjoints et orienter leurs décisions de manière plus efficace. À titre d'exemple, la CPMT a organisé une rencontre des partenaires – conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT), comités sectoriels de main-d'œuvre et comités consultatifs – afin d'encourager les initiatives et les projets conjoints dans le cadre de son nouveau plan stratégique.

Faire circuler l'information

- La CPMT a produit et transmis aux CRPMT un guide sur la gouvernance des conseils. Une partie de ce guide est réservée aux particularités de chaque région. La CPMT a également remis aux CRPMT une série d'outils pour les accompagner dans l'organisation et la tenue de leurs rencontres, dont un guide à l'intention des responsables des CRPMT dans les unités d'Emploi-Québec et une grille d'évaluation de la participation des membres.
- La CPMT a passé en revue les plateformes de partage de connaissances offertes sur le marché afin de retenir un moyen flexible et durable d'alimenter son réseau de partenaires.

Soutenir des projets pilotes innovants

Dans le cadre des Initiatives de la CPMT, des projets d'interventions ciblées portés par ses membres concernant le développement et la reconnaissance de la main-d'œuvre dans des secteurs porteurs ou en difficulté ont été soutenus. Au cours de l'année, la CPMT a mis en place deux projets et en a amorcé un troisième :

- Le projet « Les stages en formation technique – Promouvoir, selon une approche régionale, l'accueil de stagiaires et épauler les entreprises dans l'organisation de stages en entreprises », déposé par la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) et la Fédération des cégeps, qui a fourni de riches enseignements sur les obstacles rencontrés dans l'accueil de stagiaires.

- Un projet conjoint du Conseil du patronat du Québec et de la FCCQ visant à accroître la participation et la contribution des représentantes et représentants des employeurs dans les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT). Ce projet vise notamment le développement d'outils de communication pour les échanges d'information entre les représentantes et représentants nationaux et régionaux et les associations d'employeurs, et, par conséquent, l'amélioration de la mobilisation de ces derniers au sein des CRPMT.
- Le projet « Journée régionale de réflexion sur les pénuries de main-d'œuvre et les effets sur les salarié-es dans la région de la Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches », organisé par la Confédération des syndicats nationaux (CSN). Cette activité a pour but de permettre à des représentantes et représentants syndicaux et à des partenaires du marché du travail d'échanger sur les enjeux associés aux pénuries de main-d'œuvre et de proposer des solutions.

QUELQUES BONS COUPS

Travailler ensemble

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre du bois (Formabois) a contribué à la mise en place de 15 tables régionales *ad hoc* de concertation pour le secteur du bois. Ces tables réunissent, entre autres, les représentantes et représentants régionaux de Services Québec, du ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs et du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, qui y discutent des actions à prioriser pour assurer le développement du secteur.

S'ouvrir à la différence

Le Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit a présenté l'atelier « Comprendre la différence culturelle pour mieux enseigner et mieux intervenir » à 19 organismes qui offrent des services en emploi aux membres des Premières Nations et aux Inuits. Cet atelier a jeté un éclairage sur plusieurs éléments du contexte historique ayant mené à leur situation actuelle, dont la Loi sur les Indiens, les statuts et traités, les pensionnats, les modes de vie traditionnels et leur sauvegarde, le développement du territoire, ainsi que sur les enjeux sociaux qui touchent plus particulièrement les Premières Nations et les Inuits aujourd'hui.

Comblar les déficits de main-d'œuvre

- Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Estrie a appuyé l'élaboration d'un projet de formation sur mesure visant à combler un déficit de main-d'œuvre dans trois professions prioritaires. Ce projet a été piloté par la Table estrienne de concertation formation-emploi, qui regroupe le Cégep de Sherbrooke, le Séminaire de Sherbrooke, le Collège Champlain, le Cégep de Beauce-Appalaches, des commissions scolaires, des ministères et des comités sectoriels de main-d'œuvre. Il permettra à 35 personnes d'intégrer le marché du travail dans 15 entreprises préalablement ciblées.
- En collaboration avec le Centre d'expertise fromagère du Québec, les partenaires des régions du Saguenay-Lac-St-Jean, de la Capitale-Nationale (Charlevoix), de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et de l'Abitibi-Témiscamingue se sont concertés afin de mettre en œuvre un projet réalisé par le centre de formation du Cégep de Chicoutimi (Humanis). Ce projet a pour but de développer un programme complet de formations en réponse aux besoins de main-d'œuvre des fromageries de ces régions.

Trouver des solutions

- Le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Bas-Saint-Laurent a tenu un sommet sur l'emploi forestier. Ce grand forum a permis à une centaine d'employeurs, de travailleuses et travailleurs et de partenaires – la Direction régionale de Services Québec, le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP) et les élus municipaux – d'échanger sur les problématiques de main-d'œuvre dans le secteur. Ces instances ont par la suite créé la Table de concertation du milieu forestier, qui a pour mandat de trouver des solutions aux problèmes et enjeux cernés lors du sommet.
- Le Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes a organisé et coordonné le 9^e Rendez-vous annuel de l'industrie de la pêche et de la mariculture aux Îles-de-la-Madeleine, au cours duquel 155 participantes et participants ont proposé des solutions aux problèmes touchant cette industrie.



EXIGENCES LÉGISLATIVES ET GOUVERNEMENTALES

Les attributions et les responsabilités de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) sont définies par deux lois distinctes, ainsi que par une entente de partenariat conclue avec le ministre 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. Outre la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail, dont il est question à la page 7, la CPMT tire ses responsabilités de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

Communément appelée « Loi sur les compétences », la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre a pour objet d'« améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre actuelle et future par l'investissement dans la formation, par l'action concertée des partenaires patronaux, syndicaux et communautaires et des milieux de l'enseignement, ainsi que par le développement des modes de formation et la reconnaissance des compétences des travailleurs en emploi. Elle vise ainsi à favoriser l'emploi de même que l'adaptation, l'insertion en emploi et la mobilité de la main-d'œuvre. »

En vertu de cette loi, la CPMT est responsable d'établir les règlements afférents à la Loi, à l'exception de celui qui porte sur la détermination de la masse salariale des employeurs assujettis, adopté par le gouvernement. Voici la liste des règlements qui sont sous la responsabilité de la CPMT :

- le Règlement sur les dépenses de formation admissibles;
- le Règlement sur les mutuelles de formation;
- le Règlement sur l'exemption applicable aux titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation;
- le Règlement sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation;
- le Règlement sur la déontologie des formateurs et des organismes formateurs.

La Loi confère en outre à la CPMT les responsabilités suivantes :

- l'élaboration du plan d'affectation des ressources du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (ci-après, le Fonds), qu'elle transmet au ministre chaque année pour approbation;
- la conception du contenu des programmes de subvention du Fonds (incluant la définition des critères d'admissibilité, des barèmes et des limites, ainsi que des modalités d'attribution de ces aides financières), qu'elle soumet aussi à l'approbation du ministre;
- l'application du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences;
- la reconnaissance de comités sectoriels de main-d'œuvre;
- le développement de la main-d'œuvre future.

Par ailleurs, cette loi prévoit la production du rapport d'activité du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Elle stipule que le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale doit produire, « au plus tard le 30 septembre de chaque année, les états financiers du Fonds ainsi qu'un rapport de ses activités concernant l'application de la présente loi, pour l'exercice financier précédent²⁸ ». (Pour plus de détails, on pourra consulter le Rapport d'activité 2017-2018 du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.)

Entente de partenariat entre la CPMT et le ministre

Une entente de partenariat entre la CPMT et le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale a été conclue en 2017. Cette entente renforce l'autonomie de la CPMT, en précisant notamment son rôle politique et son pouvoir d'initiative à différents égards. Par ailleurs, elle précise les responsabilités d'Emploi-Québec²⁹ à l'endroit de la CPMT et elle définit le cadre de gestion des ressources que le ministre met à sa disposition.

De manière plus spécifique, cette entente établit les responsabilités de la CPMT au regard de :

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

28. RLRQ, chapitre D-8.3, art. 41.

29. Il s'agit notamment du plan d'action annuel, du cadre d'imputabilité et budgétaire, et du rapport annuel de gestion.

Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels

La CPMT n'a répondu à aucune demande d'accès à l'information au cours de l'année 2017-2018.

Loi sur l'administration publique

Le cadre de gestion de la CPMT est prescrit par la Loi sur l'administration publique. Conséquemment, la CPMT est notamment tenue de déposer un plan stratégique assorti d'un plan d'action, incluant une convention de performance et d'imputabilité (cibles et indicateurs de suivi), et d'un rapport annuel de gestion.

Code d'éthique et de déontologie

Conformément à l'article 34 du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics, la CPMT s'est dotée d'un code en cette matière le 6 avril 2000. Sa dernière mise à jour complète remonte à 2008.

Ce code prévoit un processus disciplinaire de même que des mécanismes d'application et de révision. Son application incombe au Comité de gouvernance, d'éthique, de déontologie et de gestion des risques de la CPMT. Aucun incident n'a été rapporté à ce chapitre en 2017-2018.

Des séances de formation sont offertes aux nouveaux membres de la CPMT, au cours desquelles l'éthique et la déontologie sont abordées.

Gestion des risques

La CPMT a recensé et analysé, en 2011-2012 et en 2012-2013, les risques auxquels elle est exposée. Elle a établi un plan d'action pour chacun et mis en œuvre des activités afin de réduire les risques résiduels à un faible degré. La CPMT soumet chaque année une mise à jour de ces plans d'action à l'assemblée délibérante aux fins d'approbation.

Cette mise à jour sera réalisée en 2018-2019 dans le cadre du nouveau plan stratégique de la CPMT.



DÉCLARATION DE LA PRÉSIDENTE

L'information contenue dans le présent rapport annuel de gestion relève de la responsabilité de la présidente et des gestionnaires 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 2017-2018 au regard de son plan d'action annuel.

Afin d'assurer l'atteinte des objectifs que la CPMT s'est donnés, la présidente et l'ensemble des gestionnaires concernés 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 main-d'œuvre et du Fonds de développement du marché du travail;
- des études évaluatives sur les effets des interventions;
- un système de reddition de comptes interne.

De plus, les membres de la CPMT ont approuvé le présent rapport annuel de gestion lors de la séance du 12 septembre 2018.

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 2018.



Audrey Murray

Présidente de la Commission des partenaires du marché du travail

Montréal, septembre 2018



ANNEXE 1

RÉALISATIONS LES PLUS SIGNIFICATIVES DU RÉSEAU DES PARTENAIRES DE LA CPMT DANS LE CADRE DU PLAN D'ACTION CONCERTÉ EN ADÉQUATION FORMATION-COMPÉTENCES-EMPLOI EN 2017-2018³⁰

PRIORITÉ STRATÉGIQUE « DÉCIDER ET AGIR EN CONCERTATION : AMÉLIORER EN CONTINU L'ADÉQUATION FORMATION-COMPÉTENCES-EMPLOI DE CONCERT AVEC LES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL »

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

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

Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT)

- Production d'un outil sur les besoins de main-d'œuvre, sur les difficultés de recrutement et sur la structure professionnelle des entreprises par MRC (« IMT+ ») en support au personnel de la Direction régionale de Services Québec et aux ressources externes en employabilité. (Bas-Saint-Laurent)
- Développement d'une veille sur les besoins de main-d'œuvre dans la région basée sur les connaissances de la Direction régionale de Services Québec et de ses partenaires du marché du travail qui permet de cibler les secteurs et les professions pour lesquels les besoins sont manifestes. (Outaouais)
- Mise à jour par le Comité arrimage mines, formé des directions régionales de Services Québec de la Côte-Nord, du Nord-du-Québec et de l'Abitibi-Témiscamingue, du CSMO Mines, de l'Institut national des mines du Québec et du MTESS, de l'étude d'estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier pour les dix prochaines années et diffusion des résultats, notamment auprès du MEES, afin de favoriser l'arrimage entre les professions en demande et les formations requises. (Côte-Nord, Nord-du-Québec, Abitibi-Témiscamingue)
- En collaboration avec le Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides, tenue d'une activité d'information et d'échanges sur les besoins de main-d'œuvre du secteur et sur les compétences spécifiques recherchées. (Laurentides)

30. Deux réalisations significatives par partenaire ont été retenues aux fins de ce document.

Comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO)

- Réalisation d'une analyse de profession visant les ouvrières et ouvriers en production de plants forestiers. (Aménagement forestier)
- Réalisation et diffusion du diagnostic sectoriel de l'industrie des communications graphiques du Québec. (Communications graphiques)
- Réalisation d'une enquête sur les besoins de développement des compétences des techniciennes-opératrices et techniciens-opérateurs et des techniciennes et techniciens de laboratoire. (Chimie, pétrochimie, raffinage et gaz) (CoeffiScience)
- Réalisation d'une étude sur les besoins des écoles de danse de loisir du Réseau d'enseignement de la danse, du Conseil québécois du patrimoine vivant et de Danse traditionnelle Québec afin de cerner les réalités professionnelles des écoles de danse de loisir et de documenter les besoins de développement des compétences des gestionnaires du milieu. (Culture) (Compétence Culture)
- Réalisation d'une enquête de rémunération pour 17 postes repères dans le secteur de l'environnement, avec la collaboration de 110 entreprises du secteur. (Environnement) (EnviroCompétences)
- Réalisation d'une enquête sur le recrutement et sur les besoins de formation auprès de 1 128 entreprises participantes dans tous les secteurs de la fabrication métallique industrielle, et présentation des résultats à deux CRPMT (Mauricie et Saguenay—Lac-Saint-Jean), à trois créneaux Accord (Lanaudière, Montérégie et Centre-du-Québec), à la Table Métal (Bas-Saint-Laurent) et aux deux autres tables en développement (Laurentides et Abitibi-Témiscamingue), à Sous-traitance industrielle du Québec et à la Grappe industrielle de l'aluminium du Québec (AluQuébec). (Fabrication métallique industrielle) (PERFORM)
- Réalisation du recensement annuel des besoins de formation auprès d'entreprises du secteur maritime, notamment pour les formations réglementées menant à l'obtention de brevets pour les stagiaires et pour les officières et officiers, en collaboration avec l'Institut maritime du Québec et la Commission scolaire de la Capitale. (Industrie maritime)
- Collaboration étroite à la réalisation de l'étude sectorielle de la Table de concertation AFE du Secrétariat aux affaires maritimes pour 12 professions touchées par la Stratégie maritime du Québec. (Industrie maritime)
- Mise à jour par le Comité arrimage mines, formé des directions régionales de Services Québec de la Côte-Nord, du Nord-du-Québec et de l'Abitibi-Témiscamingue, du CSMO Mines, de l'Institut national des mines du Québec et du MTESS, de l'étude d'estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier pour les dix prochaines années et diffusion des résultats, notamment auprès du MEES, afin de favoriser l'arrimage entre les professions en demande et les formations requises. (Mines)
- Réalisation d'une analyse des besoins de formation auprès de 39 entreprises du secteur de l'injection au Québec, pour les formations de niveau supérieur (ou niveau 2), afin de cibler les besoins et les moyens de formation privilégiés par les entreprises de ce secteur. (Plastiques) (PlastiCompétences)

- Réalisation d'un projet de recherche par le CSMO-Auto et la Chaire de recherche du Canada sur la mondialisation et le travail afin de mesurer l'incidence de l'intégration du numérique sur le développement de la main-d'œuvre et de cibler les enjeux liés à l'organisation du travail et à l'organisation de la formation destinée à la main-d'œuvre. (Services automobiles) (CSMO-Auto)
- Réalisation d'études sous-sectorielles dans les sous-secteurs de la coiffure, de l'esthétique et de la massothérapie. (Services de soins personnels du Québec)
- Réalisation et diffusion de la 4e enquête effectuée auprès de 95 organisations participantes, représentant 85 400 employées et employés, sur les augmentations salariales dans le secteur des TIC afin de permettre aux organisations de déterminer un budget réaliste d'augmentations salariales qui tienne compte des données actuelles du marché du travail. (Technologies de l'information et des communications) (TECHNOCompétences)

Conseil emploi métropole (CEM)

- Contribution au diagnostic d'adéquation formation-emploi du secteur de la mode, réalisé par la Grappe métropolitaine de la mode, afin de cibler les professions en demande dans ce secteur, d'évaluer si l'offre de formation initiale et continue existante dans la RMR de Montréal correspond aux besoins des employeurs, et de proposer des solutions.

1.2 IDENTIFIER, DANS UNE PERSPECTIVE QUINQUENNALE, LES COMPÉTENCES ET LES QUALIFICATIONS 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

Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT)

- Participation aux travaux du Conseil emploi métropole (CEM) visant le développement d'un modèle de veille prospective pour les compétences du futur dans des secteurs économiques clés. (Montréal)

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
- ### 1.3.2 Documenter les modes d'organisation de la formation destinée à la main-d'œuvre et leur accessibilité, notamment pour des clientèles sous-représentées sur le marché du travail

2 FAVORISER LA RECHERCHE DE CONSENSUS QUANT AUX SOLUTIONS À METTRE EN ŒUVRE POUR RÉDUIRE LES DÉSÉQUILIBRES IDENTIFIÉS

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
- 2.1.2 Prioriser les professions en déficit de main-d'œuvre, documenter les causes (ex. : le nombre insuffisant de finissants du réseau public d'éducation) et trouver des solutions adaptées

Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT)

- En collaboration avec le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale et trois centres de formation professionnelle, développement d'une formation de préposée ou préposé au service alimentaire et aux activités logistiques en milieux de soins offerte à 14 personnes pour leur permettre d'occuper un emploi dans le réseau de la santé et des services sociaux. Il est prévu de former une autre cohorte en 2018. (Capitale-Nationale)
- Consultation des principales instances du marché du travail régional sur les causes des déséquilibres afin d'adapter l'offre de formation aux besoins de main-d'œuvre actuels et futurs. (Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine)
- Établissement d'un consensus régional sur les besoins de main-d'œuvre dans le secteur de la santé, en collaboration avec les partenaires du réseau. (Lanaudière)
- Mise en place d'un comité de travail formé de membres du CRPMT et de la Direction régionale de Services Québec pour prioriser certaines professions en déséquilibre et trouver des solutions. (Montréal)
- Identification de 10 professions en déséquilibre et mise en place d'un comité de coordination composé de représentantes et de représentants de l'éducation, de la main-d'œuvre et des employeurs qui aura pour mandat, sur un horizon de trois ans, de déterminer les causes de ces déséquilibres. (D'autres partenaires se joindront au comité en 2018, dont des CSMO.) (Centre-du-Québec)

Comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO)

- Élaboration et mise en œuvre d'un plan d'action concerté pour le métier de soudeuse ou soudeur, comprenant 14 actions prioritaires, afin de pallier la rareté de main-d'œuvre dans ce métier. (Fabrication industrielle du Québec) (PERFORM)
- Élaboration d'un plan d'action concerté, comprenant 11 actions prioritaires, pour le métier de conductrice ou conducteur de camion afin de pallier la rareté de main-d'œuvre dans ce métier. (Transport routier) (Camo-Route)

2.1.3 Documenter les problématiques d'insertion et de maintien en emploi dans des professions ou secteurs spécifiques, ou celles relatives à des clientèles sous-représentées sur le marché du travail, ainsi que les solutions envisageables

Comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO)

- Mise à jour d'une étude de 2008 portant sur la place des jeunes qui travaillent dans le secteur du tourisme et des étudiantes et étudiants en tourisme dans le but de cerner et d'évaluer les principaux enjeux relatifs à cette jeune main-d'œuvre. (Tourisme) (Conseil québécois des ressources humaines en tourisme)

Comités consultatifs (CC)

- Production d'un avis intitulé « Les projets d'habitation pour femmes monoparentales : Des initiatives structurantes à consolider et à développer pour contribuer à l'autonomie des femmes », déposé à la CPMT en mars 2018, qui témoigne de l'importance des projets d'habitation dans le succès des parcours des femmes monoparentales qui veulent terminer leurs études et intégrer le marché du travail. (Femmes)
- Publication d'un « Inventaire des programmes et mesures de stage pour les jeunes éloignés du marché du travail » dans le but de cibler de bonnes pratiques à reproduire, de proposer des améliorations à apporter aux programmes existants, et de formuler des recommandations pour améliorer les programmes de stage destinés aux jeunes de la clientèle en employabilité. (Jeunes)
- Organisation d'un lac-à-l'épaule pour mettre à jour les connaissances des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus sur les enjeux du numérique et définir un positionnement par rapport à leur incidence sur cette main-d'œuvre. (Travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus)

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 (ex. : la stratégie de promotion des métiers et des professions ayant des difficultés d'attraction dans les programmes de formation y menant)

Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT)

- Participation aux salons de l'emploi de Trois-Rivières-Bécancour et de Shawinigan afin de présenter les outils d'information sur le marché du travail, dont la liste régionale des professions en déficit de main-d'œuvre. Quelque 4 000 personnes ont visité ces salons. (Mauricie)
- Participation à diverses activités de valorisation des professions en demande (ex. : capsules vidéo) et à l'événement Carrefour des professions d'avenir 2018, dans le cadre duquel les professions en demande nécessitant une formation de courte durée ont été présentées, en vue de faire connaître les besoins du marché du travail régional. (Centre-du-Québec)

Comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO)

- Production d'une trousse pédagogique offrant de l'information sur le secteur du commerce de l'alimentation et sur les métiers qu'on y trouve, et diffusion auprès de 650 établissements, notamment des écoles secondaires, des centres de formation professionnelle, des centres d'éducation aux adultes et des organismes spécialisés en employabilité. (Commerce de l'alimentation)
- Promotion des professions et carrières du secteur pharmaceutique et biotechnologique lors d'une vingtaine d'événements de promotion scientifique dans les universités, les cégeps et les écoles secondaires dans le but de répondre aux besoins régionaux du marché du travail. (Industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques) (Pharmabio Développement)
- Organisation de cinq journées découvertes, pour contribuer au développement de la main-d'œuvre, dans les villes de Montréal, Bromont, Lévis, Shawinigan et Longueuil, auxquelles ont participé 34 employeurs et 210 étudiantes et étudiants de niveau collégial en Technique de génie mécanique, Technique de génie industriel et Technologie des systèmes ordinés. (Industrie électrique et électronique) (Élexpertise)
- Implantation du projet « Rêver la métallurgie », en collaboration avec plusieurs partenaires, visant à initier 300 jeunes de troisième secondaire au domaine de la métallurgie. (Métallurgie)
- Réalisation d'un guide des professions du secteur minier (10 000 exemplaires), en collaboration avec les entreprises du secteur et les établissements d'enseignement, décrivant les 50 principaux métiers du secteur. (Mines)
- Création et lancement du répertoire en ligne MaVieTECHNO qui regroupe les organismes offrant des initiatives pour le développement des compétences numériques des jeunes et qui vise à démontrer la diversité de l'offre en promotion et en développement de la littératie numérique destinée à cette clientèle. (Technologies de l'information et des communications) (TECHNOCompétences)
- Participation à cinq congrès à titre d'exposant (Salon national de l'éducation, Tournée régionale des CSMO, Colloque QUARIERA de l'Alliance des centres-conseils en emploi à Orford, Événement « Les filles et les sciences » à la Polytechnique de Montréal et Colloque sur l'approche orientante de l'Association québécoise d'information scolaire et professionnelle) et à des journées carrières dans différents établissements d'enseignement. (Transformation alimentaire)

- 2.2.2 Diffuser les résultats de veille et d'études favorisant la réponse aux besoins de main-d'œuvre et de compétences (ex. : les meilleures pratiques de formation, les résultats du Rapport du comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes)

Comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO)

- Diffusion de l'*Étude des stratégies de main-d'œuvre dans le secteur de l'aide à domicile*, qui se penche sur la détermination des stratégies d'attraction, d'intégration et de fidélisation de différents bassins de main-d'œuvre, dont certaines clientèles sous-représentées sur le marché du travail, auprès du comité de pilotage Formation adéquation des préposées et préposés aux activités de la vie quotidienne du Québec, comité qui est composé de représentantes et représentants du MESI, du MSSS, du Réseau des entreprises d'aide à domicile du Québec, du MTESS et de Services Québec. (Économie sociale et action communautaire) (ESAC)

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

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
- 3.1.2 Faciliter le démarrage de petites cohortes en formation professionnelle

Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT)

- En réponse aux réalités démographiques de la région, valorisation du démarrage de petites cohortes de formation. (Côte-Nord)

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

3.1.4 Encourager l'alternance travail-études

Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT)

- Élaboration d'une formation adaptée semi-spécialisée en alternance stages-études de manœuvre en transformation alimentaire et de commis d'épicerie offerte à une cohorte de 15 personnes handicapées afin de favoriser leur maintien en emploi. (Laurentides)

- 3.1.5 Réaliser des projets pilotes de stages en milieu de travail dans le cadre de la formation professionnelle et technique
- 3.1.6 Intégrer les savoirs essentiels dans les métiers couverts par des normes professionnelles
- 3.1.7 Développer davantage la reconnaissance des compétences

Comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO)

- Refonte partielle du processus d'évaluation et de reconnaissance des compétences de Détail Québec « Mes compétences, Mon avenir » afin d'optimiser la démarche et d'offrir un processus plus simple et plus attractif aux entreprises et au personnel du secteur. (Commerce de détail) (Détail Québec)
- Évaluation de 17 candidates et candidats dans le cadre du processus de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre pour le métier de préposée ou préposé à la transformation de produits marins. (Pêches maritimes)
- Élaboration d'un projet de reconnaissance des acquis et des compétences pour les métiers de peintre, carrossière ou carrossier et débosseleuse ou débosseleur d'automobiles afin de permettre à la main-d'œuvre visée d'obtenir le diplôme d'études professionnelles en carrosserie. (Services automobiles)

- 3.1.8 Réviser l'offre de francisation en milieu de travail
- 3.1.9 Mieux intégrer l'offre de service en francisation et en reconnaissance des acquis et des compétences

Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT)

- En partenariat avec le MEES et son réseau, le MIDI et d'autres partenaires, dont Qualification Québec, développement de l'offre de reconnaissance des acquis et des compétences par la promotion auprès des établissements d'enseignement intéressés à offrir ces services en démarche intensive, et coordination du comité opérationnel avec les établissements d'enseignement qui les offrent déjà dans le but notamment de mieux servir la clientèle immigrante. (Montréal)
- 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
- 3.1.11 Mettre en œuvre des mécanismes novateurs pour améliorer la gestion de la carte des programmes

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 prioritaires sur les plans national et régional

Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT)

- Contribution à l'élaboration d'une formation permettant à une cohorte de 11 personnes de répondre aux déficits de main-d'œuvre observés dans la région dans les métiers de soudeuse ou soudeur et d'opératrice ou opérateur de machines à souder et à braser. (Estrie)
- Mise en place d'un comité stratégique regroupant la Table inter-ordres, les MRC, CJE, Vision-Travail, le MAMOT et Services Québec ayant pour but d'optimiser la répartition régionale des bourses d'études de la CPMT dans des formations menant à des professions ayant de très bonnes perspectives d'emploi et de soutenir la Conférence des préfets dans ses démarches d'attraction auprès des étudiantes et étudiants potentiels. (Abitibi-Témiscamingue)
- Collaboration à la mise en place de projets novateurs consistant en trois programmes de formation dans le secteur minier comprenant un stage rémunéré en entreprise. (Nord-du-Québec)

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

Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT)

- Soutien à un projet d'expérimentation de l'enseignement hybride (sur le terrain et en ligne) offert par le Cégep d'Alma auprès des PME du secteur agroalimentaire régional en réponse à un besoin de formation continue, en tenant compte des horaires atypiques de la main-d'œuvre de ce secteur. (Saguenay-Lac-Saint-Jean)
- En collaboration avec l'UQAC et divers autres partenaires, dont le Centre de formation continue du Collège d'Alma, mise en place d'un projet visant à tracer le portrait des compétences numériques du personnel professionnel et des gestionnaires d'entreprises de la région afin d'ajuster l'offre de formation et de mieux répondre aux besoins du marché du travail. (Saguenay-Lac-Saint-Jean)
- À la suite de l'obtention d'un important contrat de fabrication de l'entreprise Fibrotek Matériaux Avancés, et en tenant compte des besoins de main-d'œuvre manifestes engendrés par ce contrat, élaboration de formations sur mesure en laminage de matériaux composites en partenariat avec le Centre d'éducation des adultes et de formation professionnelle de Charlevoix, les CLE de La Malbaie et de Baie-Saint-Paul et l'entreprise, pour permettre à 46 personnes peu scolarisées sans emploi ou ayant un emploi précaire, en ciblant particulièrement les femmes, d'acquérir la formation et d'obtenir un emploi. (Capitale-Nationale)

- En partenariat avec les deux collèges, les deux commissions scolaires et quatre regroupements sectoriels (culture, agriculture, communautaire et automobile) de la région, mise en œuvre de formations de courte durée pour la main-d'œuvre en emploi, dont ont bénéficié plus de 1 800 personnes réparties dans 141 cohortes. (Mauricie)
- En réponse aux besoins de main-d'œuvre constatés dans la profession de mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, élaboration d'un projet visant la mise en place d'une formation sur mesure, en précisant d'abord les besoins des employeurs de la région puis en établissant un plan de formation sur mesure comprenant un volet pratique en entreprise. (Outaouais)
- En partenariat avec la région du Bas-Saint-Laurent, réalisation d'un projet visant à offrir de la formation à distance inter-ordres. (Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine)
- Dans le cadre de la Stratégie de soutien à la productivité par le développement des compétences de la main-d'œuvre, contribution à la mise en place de 73 projets de formation permettant d'améliorer les compétences de plus de 1 200 travailleuses et travailleurs touchés par les investissements dans de nouvelles technologies. (Chaudière-Appalaches)
- En collaboration avec le MESI, mise en place d'une formation permettant de soutenir 10 entreprises, majoritairement des PME, en matière de développement et d'actualisation des compétences de leur main-d'œuvre. (Laval)

Comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO)

- Développement et diffusion auprès de 32 personnes d'une attestation de formation professionnelle d'une durée de 540 heures (soit 460 heures de formation et 80 heures de stage) en rembourrage de meubles d'aéronefs dans le cadre du programme COUD (Programme de formation de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT). (Aérospatiale) (CAMAQ)
- Diffusion par l'École de foresterie de Duchesnay, auprès de 8 personnes, d'une formation en sciage de bois d'une durée de 400 heures réparties sur 12 semaines, comprenant une partie théorique et une partie pratique en entreprise. (Bois) (Formabois)
- Diffusion auprès de 30 personnes d'une formation en classification des placages et contreplaqués d'une durée de 24 heures, incluant une partie théorique et une partie pratique en salle. (Bois) (Formabois)
- Diffusion, auprès de 126 personnes réparties dans 12 entreprises, du programme de formation et de perfectionnement pour les personnes affectées à la maintenance industrielle. (Caoutchouc)
- Diffusion de 10 formations en ligne pour le métier de commis de supermarché, d'épicerie ou de dépanneur auprès de 335 entreprises. (Commerce de l'alimentation)
- Diffusion de 30 ateliers de formation d'une durée d'une journée chacun, offerts par la Mutuelle de formation Détail-Québec, auprès de 344 gestionnaires, travailleuses et travailleurs de 129 entreprises du secteur du commerce de détail. (Commerce du détail) (Détail-Québec)
- Diffusion du programme de formation pratique et théorique d'apprentie pressière ou apprenti pressier en flexographie d'une durée de 80 heures auprès de 15 personnes provenant de 11 entreprises. (Communications graphiques)

- Administration et coordination du Modèle de coordination de la formation continue, qui se déploie en 10 postes de coordonnatrice ou coordonnateur à la formation continue couvrant 14 associations et regroupements, pour un total de 240 formations diffusées auprès de 2 380 personnes, dans le cadre de la mesure MFOR-Entreprises de Services Québec. (Culture) (Compétence Culture)
- En collaboration avec 5 régions (Abitibi-Témiscamingue, Chaudière-Appalaches, Centre-du-Québec, Capitale-Nationale et Mauricie), réalisation d'un projet pilote visant le soutien et l'accompagnement de 42 formatrices et formateurs régionaux pour le développement des compétences des gestionnaires du secteur de l'économie sociale; 175 gestionnaires ont bénéficié de l'initiative. (Économie sociale et action communautaire) (ESAC)
- Diffusion de formations d'une journée en vente et merchandising auprès de 17 personnes, en collaboration avec Détail Québec et l'Association québécoise de commercialisation en horticulture. (Horticulture environnementale) (HortiCompétences)
- Diffusion de deux formations adaptées pour les fleuristes, « Vendez mieux, vendez plus », en collaboration avec le CSMO du commerce de détail (Détail Québec) et l'Association québécoise de commercialisation en horticulture, auxquelles ont participé 28 personnes. (Horticulture environnementale) (HortiCompétences)
- Diffusion de la formation d'une durée de 24 heures sur les normes IPC de l'Association Connecting Electronics Industries pour les postes d'assembleuse ou assembleur en électronique, auprès de 61 personnes réparties dans 16 entreprises. (Industrie électrique et électronique) (Élexpertise)
- Diffusion de la formation des compagnes et des compagnons dans le cadre du PAMT dans 8 régions, auprès de 154 personnes réparties dans 31 entreprises. (Industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine)
- Diffusion de la formation des superviseuses et superviseurs et des contremaîtres auprès de 48 personnes réparties dans 12 entreprises. (Industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine)
- En collaboration avec le Centre de formation professionnelle du Fjord, diffusion du DEP en fonderie dispensé en entreprise auprès de 75 personnes, dont 22 ont été formées et 53 sont en cours de formation. (Métallurgie)
- Diffusion auprès de 48 personnes de la formation « Contremaître, leader au quotidien! » d'une durée de 2 jours dans 3 régions (Bas-Saint-Laurent, Côte-Nord et Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine). (Pêches maritimes)
- Diffusion de formations à la carte d'une durée de 15 heures chacune sur les procédés de composites, d'extrusion et d'injection, en collaboration avec la Commission scolaire des Sommets et la Commission scolaire de la Côte-du-Sud, dont ont bénéficié 68 travailleuses et travailleurs. (Plastiques) (PlastiCompétences)
- Diffusion de la formation en ligne sur le contrôle de la qualité des fraises et des framboises. (Production agricole) (AGRIcarrières)
- Promotion et coordination de 31 sessions de formation offertes par le CSMO des services des soins personnels. (Services des soins personnels du Québec)

- Soutien et diffusion de 4 sessions de formation auprès de 31 opératrices et opérateurs de machines à coudre industrielle dans 12 entreprises, en collaboration avec Services Québec des régions de Montréal, de la Montérégie, de la Mauricie et du Bas-Saint-Laurent. (Textile)
- Développement et diffusion d'un programme de spécialisation technique en textile de 4 modules (le 5^e module a été développé en 2017-2018) auprès de 2 cohortes regroupant 20 personnes provenant de 13 entreprises. (Textile)
- Diffusion d'une formation de mise à niveau et réalisation du processus de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre auprès de 6 préposées et préposés à l'entretien ménager dans le but de structurer la formation à l'interne basée sur la norme professionnelle. (Tourisme) (Conseil québécois des ressources humaines en tourisme)
- Diffusion de 6 formations auprès de 206 personnes visant à répondre aux besoins du secteur alimentaire : Rôle du superviseur au quotidien; Supervision efficace, production efficace; Améliorez votre rétention par une meilleure intégration; Compagnonnage en milieu de travail; Nettoyage efficace... l'incontournable de l'industrie alimentaire; Les points critiques du brassage ayant une incidence sur les qualités intrinsèques de la bière. (Transformation alimentaire)
- Diffusion de 2 formations de perfectionnement en conduite de véhicules lourds, conduite préventive et mécanique de dépannage préventive, auprès de 100 conductrices et conducteurs dans le but de leur permettre de développer leurs compétences et de doter le secteur d'une main-d'œuvre plus qualifiée. (Transport routier) (Camo-Route)

Conseil emploi métropole (CEM)

- Élaboration du Plan d'action métropolitain sur les compétences du futur visant à développer et à adopter une démarche métropolitaine prospective ralliant l'ensemble des personnes et instances concernées et à élaborer une stratégie de développement des compétences permettant aux partenaires de faire des choix plus éclairés en matière de planification des besoins de formation tout en rendant le système plus agile et plus efficace pour répondre à ces besoins.

3.2.3 Aider les entreprises qui accueillent des stagiaires

Comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO)

- Organisation d'un stage en entreprise pour les étudiantes et étudiants de la 2^e cohorte et de trois stages en entreprise pour les étudiantes et étudiants de la 3^e cohorte inscrits au DEP en conduite et réglage de machines à mouler en Estrie. (Caoutchouc)

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

Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT)

- Réalisation d'un projet pilote sur l'approche par compétences visant la valorisation et la transposition des compétences extraprofessionnelles des individus n'ayant ni diplôme ni expérience afin d'améliorer leur employabilité. (Bas-Saint-Laurent)
- Participation à la formation en gestion d'employées et employés aux profils diversifiés (personnes immigrantes, travailleuses et travailleurs expérimentés, etc.), offerte par le Cégep de Sherbrooke à 6 cohortes comptant au total près de 60 travailleuses et travailleurs répartis dans 34 entreprises de la région. (Estrie)
- Tenue d'une Journée main-d'œuvre réunissant plus d'une centaine de partenaires socioéconomiques des cinq MRC de la région ayant permis de cibler l'intégration en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée comme la priorité régionale, et collaboration à des travaux issus de cet événement avec la Table de concertation en développement économique de l'Abitibi-Témiscamingue et le Forum des ressources externes d'Emploi-Québec dans le but de mieux soutenir les PME dans l'embauche de cette main-d'œuvre plus éloignée du marché du travail. (Abitibi-Témiscamingue)
- Collaboration avec la Commission de la construction du Québec (CCQ) à l'élaboration d'un projet pilote du Secrétariat à la condition féminine dans l'industrie de la construction sur la Côte-Nord visant la mixité sur les chantiers. (Côte-Nord)
- En collaboration avec le Forum régional, élaboration d'une formation s'adressant à l'ensemble des partenaires pour une utilisation optimale du Web et des réseaux sociaux en vue de joindre la clientèle sans emploi. (Chaudière-Appalaches)
- En collaboration avec des ressources externes en employabilité, élaboration de deux projets pilotes de mini-salon qui ont mis en contact des entreprises (neuf par mini-salon) et des chercheuses et chercheurs d'emploi; ces activités ont permis de pourvoir 30 % de la quarantaine de postes offerts. (Laval)
- Participation à un projet de formation adaptée pour les personnes handicapées mis sur pied par le comité développement des compétences de la Table personnes handicapées de Lanaudière, en collaboration avec la Commission scolaire des Samares, Sphère-Québec, Essor II, Cyber-Cible et APH Matawinie. (Lanaudière)
- Consultation des entreprises de la région pour connaître leurs besoins spécifiques en matière de recrutement, de maintien en emploi, de gestion de la diversité et de formation en entreprise, dans le but de travailler de concert avec les partenaires de l'éducation pour adapter les formations. (Montérégie)

Comités sectoriels de main-d'oeuvre (CSMO)

- Conception d'un guide en ressources humaines sur la gestion des talents de haut potentiel qui cerne les enjeux et les nouvelles pratiques entourant le développement des talents et du potentiel des travailleuses et travailleurs dans le but de favoriser la saine croissance et la pérennité des entreprises. (Environnement) (EnviroCompétences)
- Réalisation du projet « Vivre de sa passion pour l'horticulture » qui vise à intégrer les personnes de 50 ans et plus dans des postes de conseillère-vendeuse ou conseiller-vendeur en jardinerie durant la saison estivale après avoir suivi une formation de 2 jours et demi. (Horticulture environnementale) (HortiCompétences)

- Développement et promotion du projet de stage « De nouveaux visages dans le paysage » qui vise l'intégration d'une main-d'œuvre immigrante dans des postes de manœuvre en aménagement ou en entretien ménager. (Horticulture environnementale) (HortiCompétences)
- Organisation de regroupements d'entreprises du secteur biopharmaceutique, lors de la Foire de l'emploi de Québec et de la Foire nationale de l'emploi de Montréal, ayant permis aux entreprises participantes d'offrir, lors de quelque 400 rencontres, de nombreux emplois diversifiés aux chercheuses et chercheurs d'emploi présents. (Industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques) (Pharmabio Développement)
- Diffusion du programme de formation « L'essentiel des mines », élaboré par le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière et par l'Assemblée des Premières Nations du Canada, auprès de 12 personnes de la communauté crie de Newaska afin de leur permettre d'acquérir des compétences en matière d'employabilité. (Mines)
- Diffusion d'une série d'activités novatrices (Webinaire, Laboratoire Rh, panel virtuel, etc.) auprès de 262 participantes et participants répartis dans 70 entreprises visant à contribuer au renforcement et à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines en entreprise. (Technologies de l'information et des communications) (TECHNOCompétences)

3.2.5 Élaborer et mettre en œuvre le Plan d'action numérique en éducation, en enseignement supérieur et en développement des compétences

3.2.6 Mettre en œuvre la stratégie « Propulser nos manufacturiers innovants »

3.3 AMÉLIORER LE RECRUTEMENT ET LA SÉLECTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ÉTRANGÈRE EN TENANT COMPTE DES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE ET DE COMPÉTENCES

3.3.1 Favoriser le recours à l'immigration temporaire pour les besoins non comblés en région

Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT)

- En partenariat avec le MIDI et l'Administration régionale Baie-James, collaboration aux travaux du sous-comité du CRPMT sur le Plan d'action jamésien pour la solidarité et l'inclusion sociale afin d'inventorier les besoins des entreprises pouvant être comblés par la main-d'œuvre immigrante. (Nord-du-Québec)
- 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
- 3.3.3 Améliorer le processus de sélection permanente des travailleuses et travailleurs qualifiés en tenant compte des besoins de main-d'œuvre

RÉALISATIONS LES PLUS SIGNIFICATIVES DU RÉSEAU DES PARTENAIRES DE LA CPMT DANS LE CADRE DU PLAN D'ACTION DE LA CPMT EN 2017-2018³¹

PRIORITÉ STRATÉGIQUE « INFLUENCER : ACCROÎTRE L'INFLUENCE QU'EXERCENT LA COMMISSION 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 COMPÉTENCES³² »

2 RENFORCER LA CONCERTATION DU RÉSEAU DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL POUR AGIR EFFICACEMENT SUR LES ENJEUX D'INTÉRÊT POUR LA COMMISSION ET TROUVER DES PISTES DE SOLUTION.

2.1 MOBILISER LES RÉSEAUX AUTOUR DE PROJETS DE CONCERTATION AFIN D'AGIR COMME LEVIER D'INFLUENCE

- 2.1.1 Systématiser la concertation des différentes instances pour la mise en œuvre de projets conjoints, notamment en identifiant des projets conjoints dans les planifications annuelles et en consultant les partenaires concernés dans le cadre de dépôts de projets

Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT)

- Dans le cadre de rencontres récurrentes annuelles avec les CSMO pour mieux connaître leur offre de service et leurs projets visant à mieux répondre aux besoins des entreprises, tenue d'une première rencontre avec le CSMO dans la fabrication métallique industrielle (PERFORM). (Mauricie)

- 2.1.2 Soutenir des projets pilotes de concertation innovants, expérimentaux et ayant des retombées structurantes au regard d'enjeux stratégiques pour la CPMT

Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT)

- Élaboration, par la Table estrienne de concertation formation-emploi, qui regroupe le Cégep de Sherbrooke, le Séminaire de Sherbrooke, le Collège Champlain, le Cégep de Beauce-Appalaches, des commissions scolaires, des ministères et des CSMO, d'un projet de formation sur mesure visant à combler un déficit de main-d'œuvre dans trois professions prioritaires et qui permettra à 35 personnes d'intégrer le marché du travail dans 15 entreprises préalablement ciblées. (Estrie)
- En partenariat avec le CSMO en transformation alimentaire et les grappes industrielles CargoM, Aéro Montréal, mmode et le Collège de Maisonneuve, réalisation d'activités de recrutement (salons de l'emploi, Journées carrières, etc.) auxquelles ont participé quelque 3 700 personnes et 163 entreprises ayant plus de 1 000 postes à pourvoir. (Montréal)

31. Étant donné le nombre élevé de partenaires, une réalisation significative par partenaire a été retenue aux fins de ce document.

32. Aucune activité n'a été réalisée par les partenaires de la CPMT pour l'objectif stratégique « Contribuer davantage à la prise de décisions concernant les enjeux sur lesquels la CPMT veut intervenir, notamment dans le cadre de l'élaboration de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre ».

- Dans le but de développer une expertise locale dans le secteur du transport ferroviaire, élaboration, par le Cégep de Sept-Îles et la Compagnie minière IOC, d'un programme de formation reconnu pour les conductrices et conducteurs et mécaniciennes et mécaniciens de locomotive à partir des formations internes offertes en entreprise, et mise en place d'un projet pilote pour former cinq personnes. (Côte-Nord)
- Établissement, par la Chambre de commerce et d'industrie de Laval, d'un portrait des besoins de main-d'œuvre des entreprises des secteurs de la transformation alimentaire, du transport et de l'entreposage ainsi que de la fabrication de produits métalliques, dans le but d'offrir des formations ciblées à ces entreprises, avec la collaboration des établissements de la région (l'Université de Montréal – campus de Laval, le Collège Montmorency et la Commission scolaire de Laval), du CSMO en transformation alimentaire, du Camo-Route et du CSMO PERFORM. (Laval)

2.1.3 S'assurer d'une contribution efficace du réseau en réponse aux besoins des partenaires

Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT)

- En collaboration avec le Centre d'expertise fromagère du Québec, réalisation par le centre de formation du Cégep de Chicoutimi (Humanis) d'un projet stratégique visant à développer un programme complet de formations en réponse aux besoins de main-d'œuvre des fromageries des régions du Saguenay–Lac-Saint-Jean, de la Capitale-Nationale (Charlevoix), de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine et de l'Abitibi-Témiscamingue. (Saguenay–Lac-Saint-Jean)
- Dans la foulée de l'événement AFE tenu en décembre 2016 (mené en collaboration avec 6 CSMO et avec les milieux de l'éducation et de l'emploi), lequel a réuni une centaine d'employeurs et une centaine de personnes travaillant dans le milieu de la formation et de l'emploi, élaboration de plusieurs projets de formation en partenariat avec divers CSMO, soit Formabois, Camo-Route, PERFORM, le CSMO-Auto et AGRICarières. (Abitibi-Témiscamingue)
- En partenariat avec des organismes à vocation économique, des CSMO et le Conseil emploi métropole (CEM), organisation de sessions de recrutement conjointes avec Olymel dans les bureaux de Services Québec de la région dans le but d'attirer, de maintenir et de développer la main-d'œuvre dans le secteur alimentaire. (Lanaudière)
- Réalisation de *l'Étude sur l'analyse des compétences pour un virage numérique chez les techniciens en génie mécanique et les techniciens en génie industriel* par le Cégep de Drummondville, en partenariat avec le Pôle d'excellence québécois en transport terrestre, le Centre de recherche industrielle du Québec, les Manufacturiers Mauricie Centre-du-Québec et des entreprises de la région. (Centre-du-Québec)

Comités sectoriels de main-d'oeuvre (CSMO)

- Organisation et tenue de la rencontre annuelle sur les perspectives en aérospatiale organisée par le CAMAQ, qui vise à soutenir le réseau de Services Québec dans la détermination des priorités régionales, notamment pour l'achat de formation, et à favoriser la concertation entre le réseau et les établissements d'enseignement. (Aérospatiale) (CAMAQ)

- Mise en place de 15 tables régionales *ad hoc* de concertation pour le secteur du bois, notamment avec les représentantes et représentants régionaux de Services Québec, du ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP) et du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES), afin d'échanger sur les enquêtes menées auprès des entreprises et de la main-d'œuvre en vue de prioriser les actions à entreprendre pour assurer le développement du secteur. (Bois) (Formabois)
- Réalisation de rencontres avec les CRPMT de la Montérégie, de Laval, de Montréal, du Centre-du-Québec et de la Capitale-Nationale ainsi qu'avec les directions régionales de Services Québec des régions visées afin de présenter le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz (CoeffiScience) et son plan d'action. (Chimie, pétrochimie, raffinage et gaz) (CoeffiScience)
- Renouvellement de la Table régionale *ad hoc* de concertation du Bas-Saint-Laurent pour le secteur de la fabrication métallique industrielle afin de déployer le plan d'action du Comité action main-d'œuvre en fabrication métallique industrielle (CAMO-FMI), qui priorise les activités relatives à la formation professionnelle en vue de répondre aux besoins de main-d'œuvre du secteur. (Fabrication métallique industrielle) (FMI)
- Conférence téléphonique réunissant la Table des représentants de l'UPA et les CRPMT afin de présenter les enjeux 2018-2019 pour la main-d'œuvre du secteur agricole, les projets prévus par le CSMO de la production agricole (AGRIcarrières) et les résultats de l'*Étude des impacts d'une hausse du salaire minimum pour le secteur agricole*, et pour échanger sur des initiatives régionales. (Production agricole) (AGRIcarrières)

2.2 BÂTIR DES LIENS DE COMMUNICATION FORTS ENTRE LES DIVERSES INSTANCES PARTENARIALES DU RÉSEAU

- ### 2.2.1 Mettre en place des moyens de communication constants et durables pour encourager les échanges entre les diverses instances, notamment : le déploiement d'une plateforme sur les projets en cours et réalisés; la promotion des bons coups des diverses instances; des rencontres bisannuelles entre la personne assumant la présidence de la CPMT et les personnes assumant la présidence des conseils régionaux; des rencontres bisannuelles entre la personne assumant la présidence de la CPMT et les personnes assumant la présidence des comités sectoriels de main-d'œuvre.

Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT)

- Tenue d'une journée de travail rassemblant la Direction régionale de Services Québec, ses partenaires et 11 CSMO pour se donner une vision prospective des besoins de main-d'œuvre dans la région, et développement d'une collaboration entre le Camo-Route et les services aux entreprises de Services Québec visant à pallier les difficultés de recrutement de main-d'œuvre dans le secteur du transport de marchandises par l'élaboration d'un plan d'action. (Outaouais)

2.2.2 Organiser des colloques, forums et événements d'envergure sur des enjeux d'intérêt pour la CPMT

Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT)

- Tenue du Sommet sur l'emploi forestier, qui a permis à une centaine d'employeurs et de travailleuses et travailleurs du secteur, aux partenaires concernés, soit la Direction régionale de Services Québec, le CSMO en aménagement forestier, le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP), et aux élus municipaux d'échanger sur les problématiques de main-d'œuvre dans le secteur, et mise en place de la Table de concertation du milieu forestier, qui a pour mandat de trouver des solutions aux problèmes et enjeux cernés lors du sommet. (Bas-Saint-Laurent)
- En collaboration avec les 4 CLE de la ville de Québec, le CSMO en transformation alimentaire, le créneau ACCORD Aliments santé et une ressource externe en employabilité, participation à l'organisation du 8e Rendez-vous de l'emploi en transformation alimentaire auquel ont participé 13 entreprises ayant plus de 100 postes à pourvoir et 230 chercheuses et chercheurs d'emploi; l'événement a permis aux entreprises participantes de réaliser 73 entrevues et de pourvoir 18 postes. (Capitale-Nationale)
- Organisation, par le CSMO du bois (Formabois), en collaboration avec la Direction régionale de Services Québec et le MFFP, d'un atelier régional pour la mise à jour du diagnostic sectoriel sur la main-d'œuvre des industries de la transformation du bois, qui a permis d'échanger sur les enjeux et défis relatifs aux divers thèmes abordés dans le diagnostic, de trouver des solutions et de contribuer à la planification stratégique de Formabois. (Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine)
- Tenue d'une journée de réflexion et d'échanges entre les services aux entreprises du secteur de l'éducation et ceux du secteur de l'emploi relativement aux résultats de l'enquête sur la main-d'œuvre du MTESS, au cours de laquelle une soixantaine de personnes ont pu développer une lecture régionale et territoriale des résultats en lien avec les besoins de formation des entreprises en vue de trouver des solutions, et renforcement des liens entre ces services par la suite; entre autres, l'offre de formation continue financée par Emploi-Québec a été bonifiée, et la stratégie de communication sur la formation continue a été améliorée. (Chaudière-Appalaches)
- Organisation d'un colloque s'adressant à des gestionnaires en ressources humaines des Laurentides et dont l'un des thèmes était l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre. (Laurentides)

Comités sectoriels de main-d'oeuvre (CSMO)

- Organisation de la Tournée régionale en Outaouais à laquelle ont participé 11 CSMO et une centaine de personnes. (Commerce de l'alimentation)
- En partenariat avec le Conseil québécois du commerce de détail, organisation de deux déjeuners-conférences ayant réuni 88 gestionnaires représentant 56 entreprises, dans le but de partager les bonnes pratiques relatives au commerce électronique et de faire connaître le programme Virage numérique du Conseil québécois du commerce de détail, un programme d'accompagnement personnalisé pour les PME du commerce de détail. (Commerce de détail) (Détail Québec)
- Tenue d'une rencontre d'information de type « Foire aux questions » à l'intention des associations et regroupements sectoriels de la culture afin d'informer leurs membres sur les critères d'admissibilité des programmes du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO). (Culture)
- Organisation et coordination du 9^e Rendez-vous annuel de l'industrie de la pêche et de la mariculture aux Îles-de-la-Madeleine à l'occasion duquel 155 personnes se sont réunies dans le but de trouver des solutions aux enjeux de l'industrie. (Pêches maritimes)
- En collaboration avec 11 CSMO, organisation de la 3^e édition du Grand Rendez-vous RH Manufacturier visant à partager les bonnes pratiques en gestion des ressources humaines dans le secteur manufacturier. Quelque 350 participantes et participants, 163 gestionnaires en ressources humaines et 121 entreprises du secteur manufacturier ont participé à cet événement dont Élexpertise était l'instigateur. (Plastiques) (PlastiCompétences)
- Organisation et tenue de la 18^e édition du colloque annuel d'AGRIcarrières, qui a réuni 119 productrices et producteurs agricoles et intervenantes et intervenants du milieu, sous le thème « Les incontournables de l'employeur agricole d'aujourd'hui ». (Production agricole) (AGRIcarrières)
- Organisation et tenue de la 12^e édition du Colloque annuel sur la gestion des ressources humaines dans le secteur de la transformation alimentaire, auquel 106 personnes ont participé. (Transformation alimentaire)

Comités consultatifs (CC)

- Présentation par le Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit relatif au marché du travail de l'atelier « Comprendre la différence culturelle pour mieux enseigner et mieux intervenir » à 19 organismes qui offrent des services en emploi aux membres des Premières Nations et aux Inuits afin de permettre une compréhension véritable du contexte historique ayant mené à leur situation actuelle, plus particulièrement la Loi sur les Indiens, les pensionnats, les statuts et traités, les modes de vie traditionnels et leur sauvegarde, et le développement du territoire, et de faire le point sur les enjeux sociaux qui les touchent plus particulièrement aujourd'hui. (Premières Nations et Inuits)



ANNEXE 2

MEMBRES DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU 31 MARS 2018

PRÉSIDENT

Co-présidents par intérim Daniel Boyer et Yves-Thomas Dorval

REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS DE LA MAIN-D'ŒUVRE

M. Jean Lortie

Secrétaire général de la Confédération
des syndicats nationaux

Nomination à venir

Centrale des syndicats démocratiques

M. Daniel Boyer

Président de la Fédération
des travailleurs et travailleuses
du Québec

M^{me} Louise Chabot

Présidente de la Centrale des syndicats
du Québec

Nomination à venir

Union des producteurs agricoles

M^{me} Anouk Collet

Vice-présidente et directrice régionale
TUAC-Québec

REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS DES ENTREPRISES

M. Stéphane Forget

Président-directeur général
de la Fédération des chambres
de commerce du Québec

M^{me} Martine Hébert

Vice-présidente, Québec,
de la Fédération canadienne
de l'entreprise indépendante

M. Yves-Thomas Dorval

Président du Conseil du patronat
du Québec

Nomination à venir

Manufacturiers et exportateurs
du Québec

M. Monsef Derraji

Président-directeur général
du Regroupement des jeunes chambres
de commerce du Québec

Poste vacant

REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS DU MILIEU DE L'ENSEIGNEMENT

Nomination à venir

Fédération des commissions scolaires
du Québec

M. Bernard Tremblay

Président-directeur général
de la Fédération des cégeps

Poste vacant

(représentant du milieu universitaire)

REPRÉSENTANTES ET REPRESENTANTS DU MILIEU DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

M^{me} Sherolyn Moon Dahmé

Administratrice d'AXTRA,
Alliance des centres-conseils en emploi

M^{me} Martine Roy

Membre du Réseau des carrefours
jeunesse-emploi du Québec

Nomination à venir

Coalition des organismes
communautaires pour le développement
de la main-d'œuvre

MEMBRES D'OFFICE

M^{me} Line Bérubé

Sous-ministre, ministère du Travail,
de l'Emploi et de la Solidarité sociale

M^{me} Johanne Bourassa

Sous-ministre associée, responsable
d'Emploi-Québec et secrétaire générale
de la Commission des partenaires
du marché du travail

MEMBRES SANS DROIT DE VOTE

M. Philippe Dubuisson

Sous-ministre associé aux politiques
économiques, ministère de l'Économie,
de la Science et de l'Innovation

M^{me} Manon Lecours

Sous-ministre adjointe aux territoires,
Secrétariat à la région métropolitaine,
ministère des Affaires municipales
et de l'Occupation du territoire

M^{me} Anne-Marie Lepage

Sous-ministre adjointe à l'éducation
préscolaire et à l'enseignement primaire
et secondaire, ministère de l'Éducation
et de l'Enseignement supérieur

M. Jacques Leroux

Sous-ministre adjoint à la participation
et à l'inclusion, ministère de
l'Immigration, de la Diversité et de
l'Inclusion

M. Simon Bergeron

Sous-ministre adjoint à l'enseignement
supérieur, ministère de l'Éducation
et de l'Enseignement supérieur

M^{me} Diane Lemieux

Présidente-directrice générale,
Commission de la construction du
Québec

*Commission
des partenaires
du marché du travail*

Québec 