

SOMMAIRE

DES PERSPECTIVES DE 2022-2023

- DES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE

- DES COMITÉS CONSULTATIFS

Juin 2022

Toute l'information touchant l'intervention sectorielle se trouve sur le site du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale à l'adresse suivante : <http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/publications-et-formulaires/>

Rédaction:

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)
Direction du développement de la main-d'œuvre (DDMO)

Adresse :

800, rue du Square-Victoria, 29^e étage
Montréal (Québec) H4Z 1B7
Téléphone : 514 873-0800
Télécopieur : 514 864-9436

Juin 2022

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2022

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2022

ISBN : 978-2-550-92424-1

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
LES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE	5
Aérospatiale (CAMAQ)	6
Aménagement forestier (ForêtCompétences)	8
Bois (Formabois)	10
Caoutchouc	12
Chimie, pétrochimie, raffinage et gaz (Coeffiscience)	14
Commerce de détail (Détail-Québec)	16
Commerce de l'alimentation	17
Communications graphiques (Graficompétences)	18
Culture (Compétence Culture).....	19
Économie sociale et action communautaire	21
Environnement (EnviroCompétences).....	23
Fabrication métallique industrielle (PERFORM).....	25
Horticulture ornementale – commercialisation et services (Horticompétences)	27
Industrie électrique et électronique (Élexpertise)	29
Industrie maritime.....	31
Industrie des mines	33
Industrie textile	35
Métallurgie.....	37
Pêches maritimes	39
Plastiques et composites (Plasticompétences).....	41
Portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine.....	42
Production agricole (AGRIcarrières).....	44
Produits pharmaceutiques et biotechnologiques (Pharmabio Développement)	46
Services automobiles	48
Services des soins personnels (SOINS PERSONNELS QUÉBEC)	50
Technologie de l'information et de la communication (TECHNOCompétences)	52
Tourisme (CQRHT).....	53
Transformation alimentaire.....	55
Transport routier (Camo-route)	57
LES COMITÉS CONSULTATIFS	60
Clientèle judiciaridée adulte.....	61
Femmes	62
Jeunes	63
Premières Nations et Inuit.....	64
Travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus	65
Personnes handicapées	66
Personnes immigrantes	67
Québécoises et québécois d'expression anglaise	68

INTRODUCTION

La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) est une instance nationale de concertation qui regroupe des représentantes et des représentants d'employeurs, de la main-d'œuvre, du milieu de l'enseignement, d'organismes communautaires et d'organismes gouvernementaux, tous soucieux d'améliorer le fonctionnement du marché du travail.

Les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) et les comités consultatifs (CC), organisations reconnues par la CPMT et financées par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), sont parties prenantes de la grande concertation de la CPMT.

Le Sommaire des perspectives 2022-2023 vise principalement à faire valoir les activités significatives et prioritaires prévues aux plans d'action 2022-2023 des comités sectoriels de main-d'œuvre et des comités consultatifs au regard des six thématiques suivantes :

- Développement durable;
- Compétences du futur;
- Rehaussement et requalification des compétences de la main-d'œuvre;
- Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre;
- Élaboration, adaptation ou diffusion de formations continues;
- Enrichissement de l'information sur le marché du travail.

Je vous invite de plus à regarder attentivement une nouveauté de cette année, pour chacun des CSMO, soit l'ajout de perspectives régionales, qui visent notamment à présenter aux Directions régionales de Services Québec les activités prévues par les comités et qui peuvent être particulièrement d'intérêt pour elles.

Cette publication a été rendue possible grâce à la contribution de l'ensemble des comités sectoriels de main-d'œuvre et des comités consultatifs, à la collaboration l'équipe de conseillères et de conseillers en intervention sectorielle de la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, ainsi qu'au soutien de la Direction du développement de la main-d'œuvre, qui a en assuré la coordination.

Bonne lecture!

Le directeur du développement des compétences et de l'intervention sectorielle par intérim

Martin Bergeron

LES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE

LES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE

Les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) sont des organismes à but non lucratif (OBNL) dûment incorporés en vertu de la partie III de la Loi sur les compagnies. Ils sont formés en conseils d'administration assurant la représentativité nécessaire à l'existence d'un comité sectoriel de main-d'œuvre, tel que défini par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), c'est-à-dire des représentantes et des représentants d'entreprises, des représentantes et des représentants syndicaux ainsi que d'employées et d'employés. En plus d'une personne-ressource de la CPMT qui assiste et conseille les comités, des représentantes et des représentants d'autres ministères, notamment le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ), le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP), le ministère de l'Éducation (ME) et le ministère de l'Enseignement supérieur (MES) et le ministère de l'Économie et de l'Innovation (MEI) peuvent y siéger, selon la volonté des comités.

Les conseils d'administration des comités tiennent chaque année une assemblée générale regroupant l'ensemble de leurs membres, ainsi que des rencontres régulières, qui s'élèvent à quatre en moyenne, auxquelles s'ajoutent de nombreuses rencontres des comités de travail.

Les comités sectoriels facilitent l'arrimage entre la main-d'œuvre et les entreprises. Ils sont des interlocuteurs privilégiés en matière de développement de la main-d'œuvre et possèdent une solide expertise liée à leur secteur d'activité et une expérience de partenariat sectoriel unique. Ces regroupements de partenaires fonctionnent par consensus et ont leurs propres règlements généraux.

Une entente-cadre permet d'attribuer un financement annuel aux comités sur présentation d'un plan d'action et d'un bilan de leurs réalisations. Les comités doivent également produire un diagnostic sectoriel à tous les trois à cinq ans, ainsi qu'une planification stratégique triennale.

L'évaluation globale du rendement des comités repose sur l'atteinte des objectifs formulés dans leur plan d'action, relié à leurs mandats, selon un processus de reddition de comptes adopté par la Commission.

Aérospatiale (CAMAQ)

Enjeux du secteur

- Les répercussions de la pandémie sur le secteur ont poussé les entreprises à s'adapter à une nouvelle réalité. Ces dernières n'ont jamais eu aussi peu de visibilité sur leurs besoins et elles ont remarqué une baisse importante de leurs activités. Néanmoins, certaines ont réussi à se distinguer en modifiant la nature de leurs opérations ou en s'impliquant davantage dans les technologies vertes. L'objectif principal pour tous est de rebâtir la confiance du grand public, particulièrement dans le cas du transport aérien.
- Pour attirer les jeunes étudiants et étudiantes dans les établissements et rendre le secteur de l'aérospatiale plus attrayant, il est primordial de valoriser les métiers techniques en aérospatiale, de trouver les bons moyens de communication, de les mobiliser à travers des événements ou campagnes (Ose l'aéro, par exemple) et de rendre disponibles plus de stages en entreprise. Enfin, il sera nécessaire de concevoir de nouvelles formations ou d'adapter les formations existantes au télétravail.
- Le contexte pandémique a engendré une perte d'emplois (départs à la retraite sans relève, réduction de personnel, départs pour autre secteur, etc.) et un manque de liquidités qui amplifient les pénuries déjà existantes historiquement. Les entreprises éprouvent également des difficultés à recruter à l'international ou à retenir leurs talents, malgré des stratégies soutenues de mise à niveau des compétences et de recertification de certains emplois.

Perspectives sectorielles 2022-2023

- **Activités prévues en matière de développement durable**
 - Collaboration avec Aéro Montréal au projet Vitrine 2022. Une compétition étudiante autour d'une étude de cas en lien avec le développement durable est prévue dans le contexte de ce projet.
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Publication et diffusion, auprès des jeunes, d'un document intitulé *Opération avenir* (www.operationavenir.com).
 - Réalisation de la campagne promotionnelle Ose l'aéro, en collaboration avec Aéro Montréal, l'École nationale d'aérotechnique (ENA) et l'École des métiers de l'aérospatiale de Montréal (EMAM).
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Diffusion de l'attestation d'études professionnelles (AEP) en laminage, conjointement avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) de l'industrie des plastiques et des composites (PlastiCompétences) et le Centre de formation professionnelle (CFP) des Moulins.
 - Création de comités pour chacun des sous-secteurs de l'aérospatiale pour évaluer les besoins actuels et futurs en matière de formation.
 - Diffusion des formations Ambition pour chefs d'équipe et superviseurs (collaboration avec le collège Bois-de-Boulogne) et Gestionnaires efficaces (collaboration avec l'ENA).
 - Diffusion de la formation Communication pour ingénieurs, conçue par la Nancy Kosik Academy of International Protocol and Etiquette (NKAPE).
 - Diffusion d'une attestation d'études collégiales (AEC) en usinage (en collaboration avec l'EMAM) pour offrir un rehaussement de compétences aux machinistes de l'industrie, et d'un certificat collégial en gestion des approvisionnements conçu par l'ENA, en collaboration avec le Cégep de Granby. Le certificat s'adresse précisément au domaine de l'aérospatiale.

- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**

- Aucune activité à mentionner.

- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**

- Diffusion de plusieurs activités de perfectionnement en collaboration avec l'ENA :
 - *Inspection en essais non destructifs (métallurgie);*
 - *Avionique pour mécaniciennes ou mécaniciens.*
- Diffusion de la formation en métrologie.
- Diffusion de la formation en programmation conversion numérique-analogique (CNA) avec conception assistée tridimensionnelle interactive appliquée (CATIA).
- Diffusion de formations propres au secteur aéroportuaire.
- Adaptation de la formation Traitements de surface en formule 100 % en ligne.
- Diffusion conjointe avec le Réseau québécois des aéroports de formations adaptées à ce secteur d'activité.
- Mise en œuvre de l'initiative Ton premier emploi en aérospatiale. Elle offre une subvention salariale aux employeurs en vue d'accroître, pour les postes novices, les ressources en main-d'œuvre spécialisée et/ou hautement qualifiée en aéronautique et en aérospatiale.

- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**

- Recensements annuels des emplois pour trois industries du secteur, soit fabrication aéronautique et spatiale, transport aérien et entretien d'aéronefs ainsi que aéroports.
- Révision des inventaires des subventions et des formations offertes sur le site Web du CSMO en aérospatiale, en plus des fiches de métiers.
- Création d'une table de concertation interministérielle, dans le cadre de la Stratégie québécoise de l'aérospatiale. L'objectif de cette table est de discuter des enjeux d'attraction de la main-d'œuvre; de la formation initiale et de la formation continue, dans une perspective d'adéquation entre la formation et le marché du travail; ainsi que du transfert de connaissances.

Perspectives régionales 2022-2023

- Aucune activité à mentionner.

Site Web: www.camaq.org

Aménagement forestier (ForêtCompétences)

Enjeux du secteur

- Le manque de main-d'œuvre et le vieillissement de la population constituent des obstacles majeurs à l'expansion des investissements des entreprises du secteur.
- La prévisibilité insuffisante des travaux de récolte et de la disponibilité des budgets de réalisation des travaux non commerciaux influence grandement la capacité du secteur à attirer et retenir la main-d'œuvre et les entrepreneurs.
- Compétition entre les secteurs d'activité où les conditions salariales sont plus élevées.
- Nécessité de redorer l'image du secteur forestier auprès de la population québécoise.
- Saisonnalité des emplois et reconnaissance des emplois saisonniers.
- Intégration des nouvelles technologies et transition vers la foresterie 4.0.
- Manque de responsables attirés aux ressources humaines dans les petites entreprises.

Perspectives sectorielles 2022-2023

- **Activités prévues en matière de développement durable**
 - Recensement des besoins de formation et, par la suite, conception des formations les plus pertinentes (ex: industrie 4.0, changements climatiques, transformation numérique, etc.)
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Conception et diffusion d'une formation en mesurage et gestion des volumes des bois (compétences en informatique et intégration des nouvelles technologies).

- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Collaboration active aux travaux de révision du programme de formation professionnelle en abattage et façonnage des bois.
 - Collaboration active à la création d'une attestation d'études professionnelles (AEP) en mesurage et gestion des bois récoltés.
 - Collaboration aux travaux pour l'élaboration d'une AEP en cueillette de produits forestiers non ligneux et d'une AEP de spécialisation en coupe partielle mécanisée.
 - Mise en œuvre et diffusion du Programme de formations de courte durée (Programme COUD) privilégiant les stages dans les professions priorisées par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) pour le programme de formation professionnelle en aménagement de la forêt.
 - Diffusion d'outils pour améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines (GRH) auprès des entreprises (mise à jour du guide de GRH, fiche de recrutement, informations fiscales et carnet de dépenses de la travailleuse ou du travailleur forestier, etc.).
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Diffusion de formations de compagnes et compagnons pour les débroussailleuses ou débroussailleurs, les abatteuses ou abatteurs manuels (en forêt) et pour les opératrices ou opérateurs de machinerie en récolte et en voirie forestière (en ligne).
 - Élaboration d'un projet pilote pour tester la nouvelle approche de la compagne ou du compagnon indépendant, recrutement et formation de nouveaux maîtres-compagnons et maîtres-compagnes et création des outils adaptés.
 - Gestion du service de reconnaissance des compétences pour les normes professionnelles en récolte mécanisée du bois et en voirie forestière.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Diffusion des formations pratiques d'intégration en emploi pour les opératrices ou les opérateurs en récolte de bois et en voirie forestière.
 - Diffusion de la formation en GRH adaptée au secteur forestier avec accompagnement.

- Mise en œuvre d'un programme de formation sur mesure en récolte du bois adapté pour une clientèle autochtone.
- Création d'une formation sur mesure pour les ouvriers ou ouvrières et aides-ouvriers ou aides-ouvrières en production de plants forestiers et diffusion des outils d'apprentissage et de la formation de formateur ou formatrice en ligne offrant des stratégies pour l'apprentissage.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Diffusion du diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre en aménagement forestier.
 - Réalisation et diffusion du portrait des entrepreneures et entrepreneurs forestiers du Québec.
 - Suivi du Chantier sur la saisonnalité des emplois: diffusion des résultats de l'étude sur les conditions de succès pour les maillages d'emplois saisonniers, suivie des actions découlant des rapports régionaux et nationaux sur l'emploi saisonnier, et collaboration à la tenue du colloque virtuel sur la saisonnalité.
 - Diffusion d'informations et d'outils disponibles pour faciliter le recrutement et l'intégration des personnes sous-représentées sur le marché du travail dans les entreprises forestières.
 - Organisation d'un webinaire sur le recrutement de la main-d'œuvre immigrante.
 - Réalisation d'études d'impact régionales sur le marché du travail pour l'embauche de travailleuses ou travailleurs étrangers.
- **Région ciblée: Bas-Saint-Laurent**
 - **Activité:** Suivi des travaux de la Table sectorielle de concertation en aménagement forestier pour la mise en place du projet pilote sur les types de rémunération pour les ouvriers sylvicoles et la création d'outils de formation adaptés.
- **Régions ciblées: Bas-Saint-Laurent et Saguenay-Lac-Saint-Jean**
 - **Activité:** Projets pilotes pour tester la nouvelle approche de la compagne ou du compagnon indépendant (un pour les métiers manuels et un pour les métiers mécanisés).

Site Web: www.foretcompetences.ca

Perspectives régionales 2022-2023

- **Régions ciblées: Toutes les régions**
 - **Activité:** Lancement des nouveaux outils du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour les opératrices ou opérateurs de machines utilisées en récolte du bois.
- **Région(s) ciblée(s): Lanaudière**
 - **Activité:** Participation à la tournée virtuelle des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) auprès du réseau de Services Québec.
- **Régions ciblées: Toutes les régions**
 - **Activité:** Organisation d'une rencontre avec l'ensemble du réseau de Services Québec.

Bois (Formabois)

Enjeux du secteur

- Recrutement, formation et rétention de la main-d'œuvre.
- Valorisation du secteur et des métiers du bois.
- Mise à jour des programmes de formation scolaire en lien avec les besoins du secteur.
- Usines rentables et compétitives dans un contexte où le manque de main-d'œuvre ne permet pas d'atteindre la productivité maximale.
- Concertation des partenaires sectoriels (entreprises, syndicats, centres de formation, communautés).

Perspectives sectorielles 2022-2023

- **Activités prévues en matière de développement durable**
 - Formation sur la gestion de la cour d'usine.
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**

Ce sont des activités et formations qui visent les nouvelles compétences nécessaires à plusieurs métiers du secteur.

- Collaboration entre le Comité sectoriel de main-d'œuvre du bois (Formabois) et les cégeps de Saint-Félicien, de Rimouski et de Victoriaville.
- Collaboration entre Formabois, le centre de formation professionnelle (CFP) et les centres de services scolaires suivants : du Pays-des-Bleuets, des Samares, Harricana, de la Capitale, de la Beauce-Etchemin, des Monts-et-Marées (CFPRO), de l'Estuaire, de la Baie-James, des Hautes-Laurentides, de l'Énergie, du Chemin-du-Roy.
- Comité Formabois – Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ) – Services Québec.

- Consortium formé du Comité sectoriel de main-d'œuvre du bois (Formabois) et d'organismes de recherche et stratégiques.
- Comité des bois structuraux.

- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**

- Création d'une attestation d'études professionnelles (AEP) – Manœuvre en transformation du bois.
- Création d'une AEP en mécanique d'entretien de scierie.
- Création d'une AEP en opération de chargeuse dans les cours d'usine.
- Création d'une AEP en classement des bois feuillus.
- Diffusion du diplôme d'études professionnelles (DEP) en opération d'équipement de production. Dix régions sont ciblées dans le cadre du Programme de formations de courte durée (COUD) privilégiant les stages dans les professions priorisées par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).
- Diffusion du DEP en affûtage (COUD).
- Diffusion du DEP en mécanique industrielle (COUD).
- Diffusion d'une attestation d'études collégiales (AEC) en instrumentation, automatisation et robotique (COUD).
- Collaboration avec le Cégep de Saint-Félicien, le CFP de Dolbeau-Mistassini et les lycées français sur l'instauration de diplômes Québec-France en transformation des bois.

- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**

- Réalisation d'une analyse de pertinence portant sur le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour les métiers d'affûteur ou d'affûteuse, d'opérateur ou d'opératrice d'équipement de scierie et de classeur ou classeuse des bois débités.
- Norme en mécanique industrielle.
- Mise à jour des profils de compétences du secteur des résineux et du secteur des feuillus et panneaux.

- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**

- Élaboration d'une formation en vente et commercialisation.
- Élaboration d'une formation en vision numérique.
- Mise en ligne d'une formation sur les propriétés physiques et mécaniques des bois.
- Diffusion d'une formation en ligne en construction à ossature de bois.
- Diffusion d'une formation en classification des bois feuillus.
- Élaboration et diffusion d'une formation en séchage des bois.
- Diffusion de la formation en classification des placages.
- Diffusion d'une formation en contrôle de la qualité des bois de sciage.
- Diffusion d'une formation en contrôle de la qualité des fermes de toit.
- Poursuite de la formation en mécanique d'entretien de scierie.
- Poursuite de la formation en supervision des procédés en transformation du bois.

- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**

- Enquête sur les travailleuses et les travailleurs.
- Suivi des indicateurs économiques sectoriels:
<https://www.formabois.ca/statistiques-sectorielles/indicateurs-economiques-trimestriels/>.
- Promotion des carrières dans le bois (répertoire des métiers):
<https://www.touchedubois.org/>.
- Publications quotidiennes sur les réalisations et services offerts par le secteur sur Facebook:
<https://www.facebook.com/csmobois/>.
- Publications quotidiennes sur les réalisations et services offerts par le secteur sur Twitter: <https://twitter.com/csmobois>.
- Publications quotidiennes sur les réalisations et services offerts par le secteur sur LinkedIn :
<https://www.linkedin.com/company/comite-sectoriel-de-main-d-oeuvre-des-industries-de-la-transformation-du-bois--csmobois>.

- Publications quotidiennes sur les réalisations et services offerts par le secteur sur le blogue de Formabois:
<https://www.formabois.ca/blogue/>.
- Publications quotidiennes sur les réalisations et services offerts par le secteur dans l'infolettre de Formabois:
<https://www.formabois.ca/>.

Perspectives régionales 2022-2023

- **Régions ciblées: Bas-Saint-Laurent, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Capitale-Nationale, Mauricie, Estrie, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord, Nord-du-Québec, Chaudière-Appalaches, Lanaudière, Laurentides**
 - **Activité:** Tournée des membres du réseau de Services Québec.
- **Régions ciblées: Bas-Saint-Laurent, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord, Lanaudière, Laurentides**
 - **Activité:** Formation sur le DEP en opération d'équipements de production.
- **Régions ciblées: Mauricie, Abitibi-Témiscamingue, Lanaudière**
 - **Activité:** Comité Formabois – CDRHPNQ – Services Québec.
- **Régions ciblées: Mauricie, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord, Chaudière-Appalaches**
 - **Activité:** Enquête sur les travailleuses et les travailleurs (activité en cours).

Site Web: www.formabois.ca

Caoutchouc

Enjeux du secteur

- Attractivité de l'industrie, recrutement et rétention de la main-d'œuvre.
- Développement des compétences.
- Augmentation de la productivité grâce à l'automatisation.
- Amélioration des pratiques en matière de développement durable.
- Variabilité et disponibilité de la matière première.

Perspectives sectorielles 2022-2023

- **Activités prévues en matière de développement durable**
 - Veille et partage des meilleures pratiques en matière de développement durable.
 - Détermination des besoins de formation en matière de développement durable.
 - Organisation d'une visite industrielle dont les pratiques d'affaires en matière de développement durable peuvent inspirer les gestionnaires du secteur.
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Diffusion du programme de formation en maintenance industrielle qui tient compte des innovations mises en place dans les entreprises participant au projet.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Tenue de deux séminaires techniques à l'intention du personnel affecté à la recherche et au développement dans les entreprises du secteur.
 - Diffusion du diplôme d'études professionnelles (DEP) en opération d'équipements de production : formation de deux cohortes.
 - Élaboration d'un programme de formation visant le développement des compétences

de la main-d'œuvre du sous-secteur du recouvrement de rouleaux.

- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Évaluation de travailleurs et travailleuses à l'aide du processus de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO).
 - Mise en œuvre du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) dans trois entreprises participant au Programme de formations de courte durée (COUD) privilégiant les stages dans les professions priorisées par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Mise à jour et diffusion du programme *Formation générale en ligne*.
 - Diffusion du programme *Formation technique sur la transformation des caoutchoucs*.
 - Diffusion du programme *Gestion efficiente des équipements industriels*.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Veille sur les emplois recherchés dans l'industrie du caoutchouc.
 - Portrait de la main-d'œuvre féminine dans l'industrie du caoutchouc.
 - Mise en ligne d'un répertoire des entreprises du secteur, y compris leur profil, des procédés de fabrication et des certifications.
 - Diffusion du bulletin d'information sur les activités du Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) et sur les actualités du secteur.

Perspectives régionales 2022-2023

- **Régions ciblées : Estrie et Montérégie**
 - **Activité :** Présentation des résultats du diagnostic sectoriel 2021.

- **Région ciblée: Estrie**
 - **Activité :** Diffusion du DEP en opération d'équipements de production dans des entreprises du secteur du caoutchouc. Collaboration attendue : aide au recrutement de clientèles sans emploi.

Site Web: www.caoutcouc.qc.ca



Chimie, pétrochimie, raffinage et gaz (CoeffScience)

Enjeux du secteur

- Conséquences de l'automatisation et de l'intelligence artificielle sur les besoins en développement des compétences.
- Faible proportion des femmes et des personnes immigrantes au sein du secteur.
- Déficit d'inscriptions et de diplomations dans les programmes d'enseignement menant aux métiers dans le secteur.
- Image du secteur à rehausser pour favoriser l'attraction des jeunes.
- Répercussions du Plan pour une économie verte 2030 et du Plan climatique canadien sur l'industrie et les emplois.
- Forte difficulté de recrutement d'opérateurs et d'opératrices détenant des compétences en procédés chimiques et la certification en mécanique de machines fixes (MMF).

Perspectives sectorielles 2022-2023

- **Activités prévues en matière de développement durable**
 - Comité de transition énergétique et activités de sensibilisation auprès des entreprises et des partenaires du secteur.
- **Activités prévues avec les partenaires du réseau et autres ministères**
 - Promotion du programme *Techniques de procédés industriels*, en collaboration avec le réseau de l'éducation.
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**

- Veille en continu sur les emplois et les compétences.
- Poursuite des travaux de consultation de la table des chimistes et de la table des techniciens et techniciennes de laboratoire et des opérateurs et opératrices.
- Organisation d'une conférence sur les compétences du futur, en partenariat avec l'Association pour le développement et l'innovation en chimie au Québec (ADICQ).
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Refonte des cours et des outils permettant une progression entre les classes pour le métier de mécanicienne ou mécanicien de machines fixes (MMF).
 - Offre de perfectionnement
 - pour les gestionnaires de premier niveau dont l'objectif est de diffuser des formations aux expertes et experts techniques en vue de les outiller pour la transition en gestion d'équipe;
 - en assurance qualité;
 - en santé mentale.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) auprès des entreprises et partenaires du secteur.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Publication et diffusion de l'étude sur le portrait des MMF au Québec.
 - Réalisation et diffusion des résultats du diagnostic sectoriel 2022-2025.

- Détermination des besoins conduisant à une offre de formation continue par le comité aviseur sur la formation.
- Réalisation de projets en collaboration avec des établissements d'enseignement pour l'actualisation des programmes de formation qui touchent le secteur.
- Réalisation de sondages et d'enquêtes en continu pour obtenir une base de données sur le secteur, par exemple sur les difficultés de recrutement en contexte de pandémie.

Perspectives régionales 2022-2023

- **Régions ciblées : Toutes les régions**
 - **Activité 1** : Formation pour les MMF; offre de formations aux travailleuses et travailleurs.
 - **Activité 2** : Diffusion des résultats de l'étude des MMF.
 - **Activité 3** : Diffusion des résultats du diagnostic sectoriel 2022-2025.

Site Web: www.coeffiscience.ca



Commerce de détail (Détail-Québec)

Enjeux du secteur

- La pénurie de main-d'œuvre et les défis de recrutement.
- La fidélisation et la rétention du personnel.
- La valorisation du secteur, des métiers et des carrières.
- L'accélération numérique.
- Le développement des compétences.

Perspectives sectorielles 2022-2023

- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Implantation d'un Programme de formations de courte durée en technologies de l'information (COUD-TI) menant à une attestation d'études collégiales (AEC) en coordination du commerce électronique (démarrage de 2 cohortes de 20 participants et participantes).
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Élaboration, promotion et diffusion de six parcours de formations virtuelles destinées au personnel de vente et de supervision : *Le conseil et la vente*, *Le service à la clientèle*, *Le marchandisage*, *La prévention du vol*, *La gestion d'équipe* et *La gestion du changement* (objectif : 2 500 participants et participantes).
 - Refonte et promotion du programme de certification de qualification professionnelle (CQP) et du processus de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO).

- Reconnaissance des compétences de 75 conseillers-vendeurs ou conseillères-vendeuses et superviseurs ou superviseuses de premier niveau.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Analyse des besoins et restructuration de l'offre de formation du Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail (Détail Québec).
 - Création et organisation de webinaires sur des thématiques variées (objectif : 1 000 participants et participantes).
 - Réalisation de cinq webinaires asynchrones (préenregistrés) accessibles en tout temps et vendus à faible coût.
 - Élaboration et diffusion d'une nouvelle formation sur le service à la clientèle à distance (téléphonique et en ligne).
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Réalisation d'une enquête de rémunération globale.
 - Lancement d'une campagne de promotion et de valorisation des métiers du commerce de détail.
 - Publication de trois magazines numériques mettant en valeur les bonnes pratiques de gestion des détaillants et détaillantes.
 - Organisation d'un laboratoire en ressources humaines pour trouver des solutions aux principaux besoins et défis du secteur.
 - Finalisation de la planification stratégique quinquennale 2022-2027.

Site Web: www.detaillquebec.com/

Commerce de l'alimentation

Enjeux du secteur

- Le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre.
- La valorisation des emplois dans l'objectif d'intéresser la main-d'œuvre à ce secteur d'activité.
- La formation de la main-d'œuvre et le manque de candidats et candidates possédant les compétences requises arrivent parmi les cinq difficultés majeures de recrutement répertoriées dans le diagnostic sectoriel 2020.

Perspectives sectorielles 2022-2023

- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Refonte complète de la formation en ligne *Limitez vos pertes*.
 - Refonte complète de la formation en ligne *Commis poissonnier*.
 - Conception d'un programme en alternance travail-études (ATE) combiné au Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour le métier de boucher ou bouchère de détail.
 - Refonte complète de la formation *Gérant performant* et ajout d'un module *Directeur performant*.
 - Diffusion de la formation en ligne *Commis boucher*.
 - Conception d'un coffre à outils sur les compétences managériales.
 - Partenariat de diffusion de la formation en ligne *Francisation*.

- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Élaboration d'une structure de compagnes et compagnons indépendants dans le cadre du PAMT pour le métier de boucher ou bouchère de détail.
 - Promotion des quatre PAMT (boucher ou bouchère de détail, poissonnier ou poissonnière, pâtissier ou pâtissière et boulanger ou boulangère).
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Élaboration d'un diagnostic sous-sectoriel par sous-secteurs et par métiers.
 - Diffusion du diagnostic sectoriel.
 - Diffusion des fiches statistiques régionales.
 - Diffusion des fiches statistiques métiers.
 - Analyse des besoins de formation pour le secteur des grossistes-distributeurs.

Perspectives régionales 2022-2023

- **Régions ciblées: À définir**
 - **Activités:** Deux tournées régionales des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) organisées par le CSMO du commerce de l'alimentation en vue de partager et d'échanger de l'information sur le marché du travail et sur les outils et services offerts.

Site Web: www.csmoca.org

Communications graphiques (GrafiCompétences)

Enjeux du secteur

- L'image perçue et véhiculée du secteur doit être rehaussée. Il faut éliminer le préjugé selon lequel le secteur est en déclin et promouvoir les possibilités professionnelles.
- Le recrutement de la main-d'œuvre pour la plupart des postes, mais surtout pour les postes de production. Même une main-d'œuvre peu qualifiée est difficile à recruter.
- Déséquilibre flagrant entre l'offre de formation initiale et la demande en ce qui concerne les postes de production et de chargé ou chargée de projet ainsi que certains postes clés du secteur de l'édition.
- Les besoins de formation continue sont importants, notamment pour s'adapter aux avancées technologiques et aux investissements importants en équipements de pointe.
- Les programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) ne sont pas assez connus par l'ensemble des entreprises.

Perspectives sectorielles 2022-2023

- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Offre de formation pour aider les secteurs de l'édition et du design graphique à entamer ou poursuivre leur virage numérique.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Création et diffusion du Programme de formations de courte durée (COUD) privilégiant les stages dans les professions prioritaires par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).
 - Requalification des personnes sans emploi et des personnes sous-représentées sur le marché du travail.

- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Promotion des neuf normes professionnelles du secteur.
 - Diffusion de nouvelles formations en ligne et de webinaires, en appui aux PAMT.
 - Élaboration d'une norme professionnelle et d'un PAMT pour le métier d'enseignant (fabrication d'enseignes).
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Organisation, élaboration et diffusion de plus d'une vingtaine d'activités de formation continue.
 - Intégration en emploi de jeunes finissants et finissantes de 15 à 30 ans.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Analyse des besoins par sous-secteurs afin de bonifier l'offre de formation.
 - Réalisation et diffusion d'un diagnostic sectoriel ainsi que des fiches régionales et sous-sectorielles.
 - Réalisation d'une enquête sur la rémunération.
 - Promotion du secteur dans le cadre de la Stratégie globale de promotion et valorisation des métiers et professions d'Emploi-Québec.

Perspectives régionales 2022-2023

- **Régions ciblées: Région métropolitaine de Montréal, Centre-du-Québec, Chaudière-Appalaches, Capitale-Nationale et Montérégie**
 - **Activité:** Participation à des rencontres des directions régionales de Services Québec afin de collaborer à la promotion du PAMT et leur présenter le secteur et les actions du CSMO des communications graphiques.

Site Web: www.graficompetences.com

Culture (Compétence Culture)

Enjeux du secteur

- Le secteur culturel se caractérise par une grande diversité de métiers et de professions, par la présence importante de travailleuses et de travailleurs indépendants (31,7 %, comparativement à 10,2 % pour l'ensemble des secteurs) et par un nombre important d'organisations de petite taille.
- Dans le contexte de la pandémie, le secteur culturel est l'un des secteurs qui connaissent une importante dégradation en matière d'emplois. En décembre 2021, il a perdu 18 900 emplois, soit 10,4 % (Emploi Québec).
- Les métiers se transforment et s'exercent souvent en cumul de fonctions. Le cumul d'emplois est 2 fois plus élevé dans le secteur culturel que dans la moyenne de la population québécoise (presque 9 % en comparaison avec 4 %).
- La transition vers le numérique transforme les pratiques artistiques, les métiers et professions, mais également les modèles d'affaires.

Perspectives sectorielles 2022-2023

- **Activités prévues en matière de développement durable**
 - Accompagnement sur les enjeux de développement durable ainsi que d'inclusion et de diversité en culture.
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Mise sur pied d'une formation sur la mutualisation des données intitulée *Analytique de données dans le secteur culturel*.
 - Mise sur pied d'une formation sur le système de gestion des apprentissages (SGA) appelée *Exploiter pleinement le potentiel de Cultive* (la plateforme de développement professionnel en culture). Mise sur pied de la

formation destinée aux promoteurs sur les avantages de Cultive (la plateforme de développement professionnel en culture).

- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Mise sur pied du programme d'activités à la carte *Parcours DG* (formations, codéveloppement, communauté de pratique pour les postes de direction générale).
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Révision et mise à jour de la norme professionnelle pour le métier de libraire (outils et programmes).
 - Réalisation et lancement d'une campagne de promotion et de valorisation de métiers et professions du secteur culturel (capsules vidéo, fiches de métiers).
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Formations en pédagogie et en technopédagogie.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Lancement de l'*Étude de fond sur la contribution économique de la culture ainsi que l'impact de la pandémie et des mesures de soutien sur la main-d'œuvre culturelle*.
 - Lancement de l'*Étude d'identification des besoins de formation continue pour la chaîne Humour*.
 - Lancement de l'*Étude d'identification des besoins de formation continue pour la chaîne Théâtre*.
 - Lancement de trois *Études régionales de besoins de formation* (Montréal, Abitibi-Témiscamingue et Lanaudière).
 - Lancement de l'*Analyse de profession et du référentiel de compétences*.
 - Réalisation et diffusion d'un *Diagnostic des enjeux de ressources humaines en culture* (sondage, groupe de discussion et six comités thématiques).
 - Diffusion d'un Plan d'action pour répondre aux enjeux de ressources humaines dans le secteur culturel élaboré dans le cadre du Chantier RH (plan pluriannuel).

Perspectives régionales 2022-2023

- **Régions ciblées: Toutes les régions administratives du Québec**
 - **Activité 1 :** Collaboration avec Services Québec à la livraison de la mesure de formation dans le cadre du volet entreprises (MFOR-E) de manière adaptée aux caractéristiques des clientèles culturelles et description de l'offre de formation.
 - **Activité 2:** Fédération de plus de 65 membres (associations et regroupements sectoriels et régionaux en culture) actifs dans le développement des compétences sur tout le territoire. Les activités de formation offertes par les membres sont financées par les directions régionales de Services Québec.
 - **Activité 3:** Coordination du processus de priorisation des activités de formation continue de la mesure de formation de la main-d'œuvre dans le cadre du volet multirégional (MFOR volet multirégional) (financé par la Direction régionale de l'Île-de-Montréal de Services Québec et visant les promotrices et promoteurs de formation continue en culture partout au Québec).
 - **Activité 4:** Coordination et participation à la Table de concertation ad hoc regroupant les intervenants et intervenantes en culture ainsi que les instances gouvernementales en vue de réaliser un plan d'action concerté en ce qui concerne la main-d'œuvre du secteur culturel (financé par la Direction régionale de l'Île-de-Montréal de Services Québec).

Site Web: www.competenceculture.ca/

Économie sociale et action communautaire

Enjeux du secteur

- Rareté de la main-d'œuvre pour l'ensemble des organisations collectives et pour l'ensemble des 32 sous-secteurs (nombreux métiers et professions touchés).
- Haut taux de roulement de personnel, variable toutefois d'un sous-secteur à l'autre.
- Attraction et rétention du secteur d'emploi amoindrie par des conditions salariales peu concurrentielles.
- Relance des activités post-COVID-19 pour certains sous-secteurs et difficulté de financement.
- Développement des compétences numériques.

Perspectives sectorielles 2022-2023

- **Activités prévues en matière de développement durable**
 - Réalisation d'une mesure d'impact social des ressourceries de la région des Laurentides, relativement à l'insertion au travail et au développement durable.
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Répertoire, grâce à l'enquête nationale *Les repères en économie sociale et en action communautaire*, les compétences du futur, détenues par la main-d'œuvre des organisations collectives pour les organismes à but non lucratif (OBNL) et les coopératives, et les compétences qui doivent être acquises.
 - Réalisation de la formation à distance *Pour une gestion ancrée dans les principes coopératifs et mutualistes*.
 - Formation *Stratégie de marque, marketing et commercialisation numérique pour les entreprises d'économie sociale du Québec*, sous réserve de l'obtention du financement.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Diffusion du Parcours travail-études en petite enfance, dans le cadre d'un Programme de formations de courte durée (COUD) national privilégiant les stages dans les professions prioritaires par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).
 - Diffusion du programme national de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) dans le secteur de la petite enfance.
 - Diffusion de la *Formation des formateurs pour la Table nationale des corporations de développement communautaire (TNCDC)*, sous réserve de l'obtention du financement.
 - Diffusion de formations en ressources humaines :
 - *Transfert des connaissances;*
 - *Le marketing RH;*
 - *La gestion de la diversité culturelle.*
 - Réalisation d'un bilan des compétences des ressources en accompagnement en entrepreneuriat collectif des pôles d'économie sociale du Québec.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Diffusion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour le métier de préposé ou préposée d'aide à domicile: formation de compagnes et compagnons d'apprentissage et début des travaux sur la révision de la norme professionnelle.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Réalisation de la formation à distance *Mécanismes de contrôle en gestion financière*.
 - Réalisation de la formation à distance *Pour une gestion ancrée dans les principes coopératifs et mutualistes*.

- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Amorçage des travaux pour la réalisation de la cinquième édition de l'enquête nationale *Les repères*.
 - Réalisation de la planification stratégique du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire 2023-2028.
 - Réalisation de mesures d'impact social.

Perspectives régionales 2022-2023

- **Régions ciblées: Toutes les régions**
 - **Activité 1 :** Diffusion du Parcours travail-études en petite enfance, dans le cadre du Programme de formations de courte durée (COUD) national privilégiant les stages dans les professions prioritaires par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).
 - **Activité 2:** Diffusion du programme national de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) dans le secteur de la petite enfance.
 - **Activité 3:** Diffusion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour le métier de préposé ou préposée d'aide à domicile Formation de compagnons ou de compagnes d'apprentissage, et début des travaux sur la révision de la norme professionnelle.
- **Région ciblée: Outaouais**
 - **Activité:** Réalisation d'une mesure d'impact social d'un projet pilote visant à offrir un soutien financier, octroyé par Services Québec, aux travailleurs et travailleuses admissibles pour l'atteinte d'une autonomie sur le marché du travail en créant ou en développant une entreprise d'économie

Site Web: www.csmoesac.qc.ca

Environnement (EnviroCompétences)

Enjeux du secteur

- Croissance des entreprises (hausse de la demande de services et de produits environnementaux).
- Évolution des emplois et des compétences ainsi que des modes de gestion et de l'organisation du travail.
- La législation et la réglementation transforment le paysage entrepreneurial en environnement.
- Pénurie de main-d'œuvre en environnement.
- Actions prioritaires sur les métiers en environnement liés à la santé publique.
- Développement des compétences pour être en adéquation avec les besoins du secteur.

Perspectives sectorielles 2022-2023

- **Activités prévues en matière de développement durable**
 - Diffusion de formations sur sept thématiques du développement durable.
 - Diffusion de sept formations en ligne destinées aux techniciens ou techniciennes et aux professionnels ou professionnelles en environnement.
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Poursuite de l'étude prospective sur la main-d'œuvre de la transition verte.
 - Référentiel des compétences en environnement.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Démarrage et suivi du Programme de formations de courte durée (COUD) privilégiant les stages dans les professions prioritaires par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) pour l'attestation d'études professionnelles

- (AEP) pour le métier d'opérateur ou d'opératrice en nettoyage industriel (Montréal et Saguenay).
- Démarrage et suivi du Programme COUD pour l'attestation d'études collégiales (AEC) en surveillance et contrôle des infrastructures (Baie-Comeau, Saguenay et Sept-Îles).
- Démarrage et suivi du Programme COUD pour l'AEC en techniques de gestion des eaux (Shawinigan).
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Promotion des quatre programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).
 - Lancement de la norme professionnelle et du PAMT pour le métier d'opérateur ou opératrice en nettoyage industriel.
 - Arrimage entre le PAMT et l'AEP en nettoyage industriel.
 - Mise à l'essai des processus de la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) en assainissement de systèmes de ventilation et en équilibrage de systèmes de ventilation.

- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Élaboration de la formation en assainissement autonome des eaux.
 - Mise à jour et diffusion de la *Formation environnementale destinée aux travailleurs utilisant des halocarbures* (en ligne).
 - Diffusion de la formation *Caractérisation des sites et réhabilitation des sols*.
 - Diffusion de la formation *Formateur de préposés à l'entretien ménager*.
 - Diffusion de la formation *Décontamination microbienne*.
 - Diffusion de la formation *Séchage restauratif*.
 - Diffusion de la formation *Traitement des dégâts causés par le feu, la fumée et les odeurs*.

- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Réalisation d'une étude sur les besoins de formation diplômante et continue de la main-d'œuvre en environnement.
 - Réalisation d'un projet de promotion des métiers : *Comment sauver la planète tous les jours!*

Perspectives régionales 2022-2023

- **Régions ciblées: Capitale-Nationale, Montérégie, Estrie, Laurentides et Lanaudière**
 - **Activité:** Organisation d'un déjeuner-causerie avec la directrice générale du Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) de l'environnement (EnviroCompétences).
- **Régions ciblées: Capitale-Nationale, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Abitibi-Témiscamingue et Laurentides**
 - **Activité:** Réalisation de rencontres avec les directions régionales de Services Québec pour la promotion des PAMT.
- **Régions ciblées: Montréal et Saguenay–Lac-Saint-Jean**
 - **Activité:** Démarrage et suivi du Programme COUD pour l'AEP en nettoyage industriel
- **Régions ciblées: Côte-Nord et Saguenay–Lac-Saint-Jean**
 - **Activité:** Démarrage du Programme COUD pour l'AEC en surveillance et contrôle des infrastructures.
- **Régions ciblées: Mauricie et Centre-du-Québec**
 - **Activité:** Démarrage du Programme COUD pour l'AEC en techniques de gestion des eaux.

Site Web: www.envirocompetences.org

Fabrication métallique industrielle (PERFORM)

Enjeux du secteur

- Les principaux enjeux de la fabrication métallique industrielle (FMI) sont:
 - le développement des compétences de sa main-d'œuvre existante;
 - la valorisation de l'industrie et de ses métiers;
 - la rareté de la main-d'œuvre spécialisée pour ses principaux métiers.

Ces enjeux pourraient influencer négativement la croissance anticipée de la FMI et priver le Québec d'importantes retombées économiques. Le Comité sectoriel de la main-d'œuvre (CSMO) dans la fabrication métallique industrielle (PERFORM) contribue à mitiger ces enjeux en déployant de nombreuses actions sous les divers axes d'intervention décrits ci-bas.

Perspectives sectorielles 2022-2023

- **Activités liées aux compétences du futur**
 - Réalisation potentielle des projets avec le réseau collégial pour aborder les besoins de l'industrie en programmation et en maintien d'équipements de production automatisés, selon les actions priorisées dans les plans d'action des sous-comités d'automatisation de diverses tables métal.
- **Activités portant sur le rehaussement des compétences, la formation ou la qualification**
 - Diffusion de 41 projets de formation destinés principalement aux principaux métiers de l'industrie, issus du Programme de formations de courte durée (COUD) privilégiant les stages dans les professions priorisées par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), par une trentaine de centres de services scolaires (CSS). Plusieurs de ces projets seront déployés en vue d'une double diplomation/certification: diplôme d'études professionnelles (DEP) et certificat de qualification professionnelle (CQP).

- L'adaptation d'un projet pilote en francisation, spécifique au secteur, se poursuivra avec un centre de services scolaire du Saguenay–Lac-Saint-Jean.
- Participation active au Comité de concertation en formation continue (CCFC).
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Collaboration de Services Québec et PERFORM pour la qualification de plus de 1 200 salariées et salariés de l'industrie. Ces personnes se verront, au terme du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) ou du processus de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO), octroyer un CQP.
 - Mise sur pied et diffusion d'un atelier de formation destiné à 24 compagnes ou compagnons d'apprentissage et réalisation d'activités de sensibilisation pour les employeurs sur l'importance de former leurs salariées et salariés désignés comme compagnes ou compagnons et de leur délivrer une certification.
 - Diffusion continue aux agents et agentes du PAMT du guide sur les métiers de la fabrication métallique industrielle (FMI). Ce guide vise à démocratiser les métiers spécialisés du secteur et à appuyer ces agents et agentes dans le choix du PAMT adapté aux besoins de formation et de développement des compétences de la main-d'œuvre de l'entreprise requérante.
 - Finalisation de la révision de la norme professionnelle en peinture industrielle.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Mise à jour annuelle des profils socio-économiques des 22 groupes industriels de la FMI.
 - Transmission de diverses publications destinées à l'industrie et à nos partenaires.
 - Réalisation d'une enquête visant à mieux saisir les causes du taux élevé de roulement de la main-d'œuvre au sein de la FMI.
 - Réalisation du diagnostic sectoriel 2022.
 - Réalisation d'une réflexion stratégique 2023-2026.

- **Recrutement, intégration et maintien en emploi et valorisation de l'industrie et de ses métiers**
 - Vérification que les métiers de la FMI exposés à une rareté de la -d'œuvre apparaissent sur la liste des métiers prioritaires, compilée par le Gouvernement du Québec.
 - Soutien des initiatives de recrutement et d'intégration des travailleuses ou travailleurs étrangers permanents ou temporaires.
 - Contribution de PERFORM à divers comités et participation à différents projets voués à intégrer, sur le marché du travail, diverses clientèles sous-représentées ou éloignées, telles les femmes et les personnes judiciarisées.
 - Poursuite des activités, conjointement avec les CSMO de la métallurgie du Québec, liées à la campagne à long terme de valorisation de l'industrie des métaux et de ses métiers www.pasdemetalpasde.com.

Perspectives régionales 2022-2023

- **Région ciblée: Capitale-Nationale**
 - **Activité:** Animation et coordination d'une Table métal (entente de partenariat conclue avec Services Québec).
- **Régions ciblées: Saguenay–Lac-Saint-Jean, Bas-Saint-Laurent et Laval**
 - **Activité:** Animation et coordination d'une Table métal (entente de partenariat conclue avec Services Québec).
- **Régions ciblées: Laurentides, Mauricie, Capitale-Nationale, Montréal, Montérégie, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Estrie, Bas-Saint-Laurent, Lanaudière et Chaudière-Appalaches**
 - **Activité:** Implication des bureaux de Services Québec dans la mise en œuvre de 41 projets COUD diffusés par les CSS, dont certains sont à double certification (DEP-CQP).

Horticulture ornementale – commercialisation et services (HortiCompétences)

Enjeux du secteur

- Capacité de saisir les occasions liées au fort potentiel de croissance des marchés émergents: utilisation de végétaux à des fins environnementales et de santé publique (phytotechnologies), et tendances de consommation des produits et services de l'horticulture ornementale.
- Problème de saisonnalité des emplois.
- Développement des compétences de la main-d'œuvre.
- Amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines.
- Valorisation et promotion des emplois, accès à la relève.

Perspectives sectorielles 2022-2023

- **Activités prévues en matière de développement durable**
 - Analyse des besoins de formation liés au fort potentiel de croissance des marchés émergents en matière d'utilisation de végétaux à des fins environnementales (phytotechnologies).
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Consultation des associations sur les besoins de formation en lien avec les compétences du futur.
 - Évaluation de la faisabilité d'une étude sur le niveau de maturité numérique du secteur.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Collaboration à l'élaboration d'une attestation d'études professionnelles (AEP) en élagage réseau.

- Collaboration à l'analyse de pertinence pour la révision du programme collégial *Paysage et commercialisation en horticulture ornementale*.
- Gestion du Programme de formations de courte durée (COUD) privilégiant les stages dans les professions priorisées par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) pour neuf cohortes du diplôme d'études professionnelles (DEP) en réalisation d'aménagements paysagers ainsi que pour trois cohortes du DEP en élagage.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour l'ouvrier ou l'ouvrière en travaux paysagers avec deux voies de spécialisation: 325 PAMT visés en aménagement paysager et 235 PAMT en entretien paysager.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Diffusion de la formation de 48 heures *Devenir chef d'équipe*.
 - Diffusion de quatre activités de formation pour les jardineries: vente, marchandisage, service-conseil, parcours client.
 - Diffusion d'une formation sur l'utilisation d'un véhicule lourd avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier au Québec (Camo-route) et le Centre de formation en transport routier (CFTR).
 - Diffusion d'une formation en arboriculture.
 - Diffusion de formations en ressources humaines: leadership et recrutement.
 - Mise en œuvre d'initiatives, dont des stages en entreprise pour des clientèles sous-représentées sur le marché du travail, comme les personnes en situation de handicap.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Diffusion du nouveau diagnostic sectoriel de main-d'œuvre.
 - Réalisation d'une nouvelle enquête salariale auprès de l'industrie.

Perspectives régionales 2022-2023

- **Régions ciblées: Montérégie, Laurentides, Estrie**
 - **Activité:** Diffusion d'une formation de 105 heures (*Formule +*) pour le secteur saisonnier (une à deux cohortes).
- **Régions ciblées: Montérégie, Centre-du-Québec**
 - **Activité :** Réalisation de rencontres avec les directions régionales ou les bureaux de Services Québec et les entreprises de la région : présentation du diagnostic sectoriel, des projets du Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) et de l'offre de Services Québec.
- **Régions ciblées: Toutes**
 - **Activité :** Promotion du PAMT pour le métier d'ouvrier ou d'ouvrière en travaux paysagers.

Site Web: www.horticompetences.ca

Industrie électrique et électronique (Élexpertise)

Enjeux du secteur

- Soutien de l'industrie manufacturière électrique et électronique dans l'amélioration de ses pratiques d'innovation et de son processus d'automatisation des procédés.
- Soutien des initiatives liées à l'électrification des transports en lien avec le rehaussement des compétences de la main-d'œuvre.
- Valorisation des métiers de l'industrie auprès des groupes sous-représentés sur le marché du travail.
- Collecte de l'information sur l'industrie électrique et électronique et le marché du travail, et diffusion sur nos différentes plateformes.
- Encouragement des partenariats et des échanges de bonnes pratiques entre les différentes parties prenantes de l'industrie, membres du conseil d'administration.
- Nécessité d'offrir des formations adaptées aux besoins des grossistes-distributeurs et de l'accompagnement à ces entreprises dans leur développement et croissance. Données appuyées par l'*Analyse des besoins en main-d'œuvre des sous-secteurs des grossistes-distributeurs*.

Perspectives sectorielles 2022-2023

- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Formation sur les pratiques d'innovation, en collaboration avec Audax Innovation et le Cercle des leaders de l'innovation (Zone d'innovation du gouvernement du Québec).
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Formation sur le rehaussement des compétences de base (littératie, numératie et littératie numérique), en collaboration avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) de l'industrie du bois (Formabois).

- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Promouvoir le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour le métier d'assembleurs ou assembleuses de produits électroniques.
 - Organisation des activités du programme de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) pour les métiers suivants :
 - Assembleurs ou assembleuses de produits électroniques;
 - Réparateurs ou réparatrices d'appareils électroménagers.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Participation aux deux tables sectorielles pour les sous-secteurs de la réparation de moteurs électriques et de la réparation d'électroménagers.
 - Diffusion de huit séances de formation en ligne portant sur des thèmes suivants : électricité de base, diagnostic de système d'appareils électroménagers et bobinage.
 - Planification de trois projets visant l'intégration et le maintien en emploi de personnes éloignées du marché du travail pour les métiers d'assembleurs ou assembleuses de produits électroniques, de réparateurs ou réparatrices d'électroménagers et de monteuses ou monteuses de panneaux de contrôle.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Analyse des besoins en main-d'œuvre des sous-secteurs des grossistes-distributeurs, en collaboration avec le CSMO du commerce de l'alimentation.
 - Diffusion du rapport de l'étude *Cartographie du niveau de maturité numérique des entreprises de l'industrie électrique et électronique du Québec*.
 - Diffusion des fiches d'emplois sur les compétences futures des métiers des transports électriques et intelligents, en collaboration avec Propulsion Québec.
 - Publication des indicateurs des secteurs couverts par le CSMO de l'industrie électrique et électronique (Élexpertise) sur son site Web.
 - Réalisation du diagnostic sectoriel de l'industrie électrique et électronique 2022-2023.

Perspectives régionales 2022-2023

- **Région ciblée: Mauricie**
 - **Activité:** Formation et rehaussement des compétences de base (littératie, numératie et littératie numérique), en collaboration avec le CSMO du bois (Formabois), Services Québec de la Mauricie et les centres de services scolaires de l'Énergie et du Chemin-du-Roy.

- **Régions ciblées: Montérégie et Estrie**
 - **Activité:** Formation sur l'amélioration des pratiques d'innovation, en collaboration avec la firme Audax Innovation et le Cercle des leaders de l'innovation, dans les entreprises des régions ciblées (Zone d'innovation du gouvernement du Québec).

- **Région ciblée: Centre-du-Québec**
 - **Activité:** Réalisation d'un projet d'intégration et de maintien en emploi de personnes éloignées du marché du travail pour le métier de monteuses ou monteurs de panneaux, en collaboration avec le Centre intégré de formation et d'innovation technologique de Victoriaville.

- **Régions ciblées: Laval, Laurentides, Montréal et Montérégie**
 - **Activité:** Recrutement, formation et intégration des personnes éloignées du marché du travail. Projet visant le métier d'assembleurs ou assembleuses de produits électroniques.

- **Régions ciblées : Toutes les régions du Québec**
 - **Activité :** Réalisation du diagnostic sectoriel de l'industrie électrique et électronique 2022-2023.

Site Web: www.elexpertise.qc.ca



Comité sectoriel
de main-d'œuvre
de l'industrie maritime

Industrie maritime

Enjeux du secteur

- Le secteur maritime souffre d'un manque de main-d'œuvre persistant qui ne montre aucun signe d'amélioration.
- Le secteur maritime, qui offre pourtant une multitude de possibilités de carrières, a grandement besoin d'être valorisé. Attirer les jeunes vers les carrières maritimes s'avère un défi considérable, pour assurer la relève.
- La formation continue doit être accessible et adaptée aux besoins du secteur, notamment en ce qui concerne la formation réglementée pour les officiers ou officières de navigation et les officiers mécaniciens ou officières mécaniciennes de navire désirant progresser vers des brevets supérieurs.
- Le nombre de finissants et finissantes à l'Institut maritime du Québec à Rimouski, seule école autorisée à former des officières et officiers maritimes, est insuffisant pour assurer la relève à long terme.
- Les métiers de cuisiniers ou cuisinières et de timoniers ou timonières s'ajoutent aux métiers qui connaissent des difficultés de recrutement.
- La main-d'œuvre maritime terrestre manifeste également des signes de difficultés de recrutement dans plusieurs catégories d'emplois, comme pour les métiers de superviseurs ou superviseuses portuaires, de débardeurs ou débardeuses et de gestionnaires maritimes.

Perspectives sectorielles 2022-2023

- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Présentation d'un atelier portant sur les compétences du futur dans le secteur maritime, dans le cadre des Assises québécoises du secteur maritime 2022.

- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Gestion des enveloppes d'aide financière destinées à la formation maritime selon les ententes avec Emploi-Québec et Transports Québec.
 - Participation aux discussions entourant l'élaboration d'une nouvelle attestation d'études professionnelles (AEP) en cuisine de navire.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Collaboration à l'amélioration de l'offre de formation des écoles pour les officiers ou officières en progression de carrière ou nouvellement arrivés dans le secteur, sur la base des travaux du Groupe de travail sur la formation continue et du comité de développement de formation continue de l'Institut maritime du Québec.
 - Diffusion de formations:
 - *Connaissances générales maritimes;*
 - *Équipement de levage;*
 - *Introduction à la certification du personnel navigant.*
 - Organisation de l'*Atelier réglementaire annuel sur le personnel maritime* et de l'*Atelier réglementaire combiné en santé et sécurité au travail.*
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Recensement annuel des besoins de formation maritime.
 - Réalisation du diagnostic sectoriel.
 - Gestion du service Info-emplois maritimes (service d'affichage et de diffusion des offres d'emploi dans le secteur maritime au Québec).

Perspectives régionales 2022-2023

- **Région ciblée: Québec**
 - **Activité:** Détermination des pistes de solution pour pouvoir élaborer, adapter et diffuser la formation continue manquante du secteur via la Table de concertation maritime du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). **Région ciblée: Côte-Nord.**

- **Activité:** Tournée des organisations régionales liées à l'emploi (y compris les bureaux de Services Québec).
- **Régions ciblées: Toutes les régions**
 - **Activité:** Répartition de l'aide financière pour la formation maritime réglementée.

Site Web: www.csmoim.qc.ca



Industrie des mines

Enjeux du secteur

- Main-d'œuvre vieillissante et taux de roulement élevé.
- Rareté et attraction de la main-d'œuvre de plus en plus spécialisée.
- Développement continu des compétences des travailleurs et travailleuses.
- Éloignement des sites miniers et bassin de main-d'œuvre local limité.

Perspectives sectorielles 2022-2023

- **Activités prévues en matière de développement durable**
 - Diffusion des activités de formation sur la diversité culturelle *Les saisons des peuples*.
 - Déploiement du programme d'employabilité des Premières Nations et du peuple inuit L'Essentiel des mines, pour deux cohortes.
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Perfectionnement sur simulateur pour les opérateurs ou opératrices d'équipements miniers souterrains et de surface.
 - Diffusion de la formation *Utilisation d'outils numériques pour formateur ou formatrice*.
 - Diffusion de la formation *Outils numériques pour superviseur ou superviseuse*.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Élaboration et déploiement d'un programme de développement des compétences des superviseurs et superviseuses.
 - Poursuite du Programme de formations de courte durée (COUD) du diplôme d'études professionnelles (DEP) en forage au diamant.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Poursuite du processus de certification des travailleurs et travailleuses du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) de la norme professionnelle pour le métier de mineur ou mineuse sous terre.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Diffusion des formations techniques spécialisées :
 - *Hydraulique avancée pour équipement spécifique;*
 - *Maintenance préventive;*
 - *Lubrification de machinerie et interprétation d'analyse d'huile.*
 - Diffusion des formations relationnelles :
 - *Superviseurs ou superviseuses dans le domaine minier (module 1);*
 - *Superviseurs ou superviseuses sur la gestion du temps et des priorités (module 2);*
 - *Superviseurs ou superviseuses sur la gestion des comportements difficiles (module 3).*
 - *Formation de formateurs ou de formatrices internes.*
 - Élaboration d'une formation pour contribuer à l'intégration des femmes dans le secteur.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Conception et diffusion du guide des carrières de l'industrie minière 2022.
 - Réalisation et diffusion de 20 capsules vidéo sur les métiers du secteur minier.
 - Réalisation d'une enquête de rémunération du personnel à taux horaire du secteur minier.
 - Réalisation d'une enquête de rémunération pour les entreprises d'exploration

Perspectives régionales 2022-2023

- **Régions ciblées: Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec**
 - **Activité:** Poursuite du processus de certification des travailleurs et des travailleuses du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) de la norme professionnelle pour le métier de mineur ou mineuse sous terre.

Site Web: www.exploresmines.com



Comité sectoriel de main-d'œuvre
de l'industrie textile du Québec

Industrie textile

Enjeux du secteur

- Recrutement de travailleuses et travailleurs qualifiés et transfert des compétences dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre.
- Besoins de formation pour le développement des compétences visant à spécialiser la main-d'œuvre déjà en poste en l'absence de formations générales en textile.
- Gestion et rétention de la main-d'œuvre dans un contexte de rareté.
- Accès à plus de travailleuses et travailleurs étrangers.

Perspectives sectorielles 2022-2023

- **Activités prévues en matière de développement durable**
 - Sensibilisation des entreprises aux enjeux liés aux défis sociétaux, tel l'environnement, en offrant un atelier sur le développement durable.
 - Formation de nouveaux employés et employées et sensibilisation au contrôle de la qualité et aux tests normatifs en laboratoire par la réalisation d'une formation en ligne autonome.
 - Activités prévues portant sur les compétences du futur.
 - Offre de formation en compétences essentielles et en francisation incluant, entre autres, la résolution de problèmes.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Poursuite de l'offre de webinaires en gestion des ressources humaines pour encourager notamment le partage de bonnes pratiques en intégration et en rétention de la main-d'œuvre.
 - Diffusion d'une formation pour les opérateurs et opératrices de machines à coudre industrielles au moyen de stages rémunérés en entreprise dans l'objectif

- d'intégrer la clientèle éloignée du marché du travail.
- Développement des compétences en mécanique de machines à coudre industrielles (projet pilote).
- Poursuite du développement de notre offre de formation technique en textile en ligne visant particulièrement les nouveaux travailleurs et les nouvelles travailleuses avec la mise à jour et l'adaptation des formations du Réseau manufacturier canadien.
- Élaboration d'un cours de perfectionnement en tissage (projet pilote).
- Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre
- Selon les résultats de nos analyses, évaluation d'un projet de mise à jour de nos trois normes professionnelles, des outils de formation qui s'y rattachent et de ceux liés à la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, et promotion des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).
- Projet de développement à l'étude d'une nouvelle norme professionnelle pour les opérateurs et opératrices de machines à coudre industrielles.
- Offre de formation pour les compagnons et compagnes d'apprentissage.

- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Adaptation de formations de perfectionnement pour les rendre disponibles en ligne, par exemple en mode asynchrone, pour les nouveaux employés et employées.
 - Adaptation, en tenant compte du contexte de pandémie, et diffusion du programme Spécialisation technique en textile (en présentiel et à distance).
 - Développement des compétences en mécanique de machines à coudre industrielles (projet pilote).
 - Adaptation de formation pour les opérateurs et opératrices d'équipements de production textile dans le cadre du Programme de formations de courte durée (COUD) privilégiant les stages dans les professions prioritaires par la Commission des partenaires du marché du travail.
 - Offre de la formation de compagnons et compagnes et d'ateliers de perfectionnement.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Promotion de la plateforme de recrutement et de gestion des offres d'emploi pour les entreprises du secteur (<https://emplois.csмотextile.qc.ca/>).
 - Réalisation d'analyses ponctuelles via des sondages maison.

- Mise en place d'une campagne promotionnelle du secteur et de ses carrières.
- Développement d'outils promotionnels : gabarits, témoignages et autres outils.
- Promotion de l'industrie sur les réseaux sociaux et par la diffusion de trois infolettres différentes afin de rejoindre l'ensemble des communautés en lien avec le comité.
- Réalisation et promotion d'un fascicule des meilleures pratiques afin de réduire les problématiques liées à la pénurie de main-d'œuvre.

Perspectives régionales 2022-2023

- **Régions ciblées : Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches et Estrie**
 - **Activité** : Communication avec les agents et agentes de Services Québec d'au moins trois régions afin de les informer et d'échanger sur le potentiel régional de signatures pour les trois PAMT, soit ceux relatifs aux métiers à filer, aux métiers à tisser et aux machines de préparation de fibres textiles et de filés.
- **Région ciblée : Chaudière-Appalaches**
 - **Activité** : Réalisation d'un programme COUD qui constitue un projet pilote visant la création d'une nouvelle filière de formation en textile dans le milieu scolaire québécois.
- **Région ciblée : Montérégie**
 - **Activité** : Développement des compétences en mécanique de machines à coudre industrielles (projet pilote). Les entreprises seront mises en contact avec les agents et agentes de Services Québec à la fin du projet.

Site Web: www.csmotextile.qc.ca



Métallurgie

Enjeux du secteur

- L'industrie est parfois méconnue, ce qui peut diminuer sa capacité à attirer et à retenir de nouvelles clientèles de main-d'œuvre.
- Les besoins d'agilité pour la pérennité de l'industrie de la métallurgie dans le contexte des transformations du marché du travail.
- La réalité des transitions climatique et numérique qui exercent une pression supplémentaire sur l'industrie de la métallurgie, mais qui deviennent également des occasions de développement.
- L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences requises actuellement, mais aussi avec celles qui seront nécessaires pour une main-d'œuvre en transformation dans une industrie en évolution.

Perspectives sectorielles 2022-2023

- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Diffusion des formations spécialisées en métallurgie offertes aux entreprises:
 - *Initiation à la radiographie numérique;*
 - *Soudage robotisé.*
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Offre de formations continues aux entreprises:
 - *Formation de base en métrologie;*
 - Attestation d'études collégiales (AEC) en entretien de systèmes électriques en métallurgie, dans les régions de la Montérégie, du Saguenay–Lac-Saint-Jean et de la Côte-Nord;
 - DEP en fonderie;
 - *Parcours d'apprentissage pour chefs d'équipe et superviseurs.*
 - Évaluation de la pertinence d'une offre de formation pour les gestionnaires en

ressources humaines (sujets possibles: développement durable, 4.0, etc.).

- Réalisation d'un projet de formation à l'intention des femmes. Celui-ci vise l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) en opération d'équipes de production, en partenariat avec le Centre de services scolaire de l'Énergie et le Centre de métallurgie du Québec (CMQ).
- Élaboration d'un projet de microformations (les contenus sont des modules de formation dans les programmes professionnels) en collaboration avec le Service aux entreprises (SAE) Centre-du-Québec.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Réalisation du diagnostic sectoriel 2022-2025.
 - Évaluation de la pertinence et de la possibilité de réaliser une veille sur les tendances du marché du travail en utilisant l'intelligence artificielle.
 - Réalisation d'une veille sur les offres de formation.
 - Participation à l'étude sur les compétences de l'avenir.
- **Autres activités**
 - Mise sur pied d'une table de dialogue social visant à déterminer les enjeux de la main-d'œuvre liés à la modernisation des processus et à l'intégration des nouvelles technologies, à se concerter sur ces enjeux et à assurer les suivis.
 - Continuité du projet Alu-Compétences qui vise l'élaboration de contenus et d'outils portant sur l'aluminium, à l'intention des institutions collégiales et universitaires.
 - Maintien de la campagne de sensibilisation.
 - Remise en marche de la Brigade des travailleurs.

Perspectives régionales 2022-2023

- **Région ciblée: Saguenay–Lac-Saint-Jean**
 - **Activité 1:** Intégration des femmes dans quatre entreprises métallurgiques, en partenariat avec Services Québec, la Société de la vallée de l'aluminium (SVA), Accès-Travail-Femmes et le Centre d'études des conditions de vie et des besoins de la population (ECOBES).
 - **Activité 2:** Tenue de deux rencontres du comité de gestion prévisionnelle de main-d'œuvre, en partenariat avec la Direction régionale de Services Québec.
- **Région ciblée: Côte-Nord**
 - **Activité:** Tenue de deux rencontres du comité de gestion prévisionnelle de main-d'œuvre en partenariat avec la direction régionale de Services Québec.

- **Régions ciblées: Centre-du-Québec, Mauricie, Chaudière-Appalaches et Bas-Saint-Laurent**
 - **Activité:** Tenue de deux rencontres du comité de gestion prévisionnelle de main-d'œuvre, en partenariat avec les Direction régionale visées.

- **Région ciblée: Montérégie**
 - **Activité:** Tenue de deux rencontres du comité de gestion prévisionnelle de main-d'œuvre, en partenariat avec la Direction régionale de Services Québec.

Site Web: www.metallurgie.ca

Pêches maritimes

Enjeux du secteur

- La pêche commerciale est présente principalement dans les régions de la Gaspésie, des Îles-de-la-Madeleine et de la Côte-Nord.
- Il y a un accroissement de la présence des produits aquatiques d'ici sur les marchés du Québec, du Canada et de l'étranger.
- Le secteur et les métiers doivent être valorisés afin d'attirer une relève.
- Toute la filière des pêches repose sur les variations de la ressource et les périodes de pêche (saisonnalité des emplois en région).
- Le taux de chômage est élevé dans l'ensemble du secteur de la pêche et de la transformation du poisson.
- Le secteur des pêches maritimes est très axé sur l'exportation : 80 % des produits de la mer frais et transformés sont exportés à l'extérieur du Canada.
- Les investissements futurs seront probablement axés sur l'amélioration de l'efficacité des opérations et sur le recours au Programme des travailleurs étrangers temporaires compte tenu de la rareté de main-d'œuvre et de la présence de travailleuses et travailleurs âgés.
- La pêche au Québec est aussi une industrie hautement réglementée et assujettie à des plans de gestion intégrée des pêches et à d'autres décisions de gestion des pêches qui orientent la conservation et l'utilisation durable des ressources marines.

Perspectives sectorielles 2022-2023

- **Activités prévues en matière de développement durable**
 - Développement d'une application mobile afin d'améliorer l'efficacité de l'échange d'informations entre les pêcheurs et les intervenants du milieu et de le moderniser, notamment pour le système de gestion de la sécurité (SGS).

- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Réalisation de l'activité *Boot Camp* afin de favoriser l'intégration de femmes dans le secteur de la capture et de la mécanique.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Francisation de plus de 200 travailleuses et travailleurs étrangers temporaires.
 - Formation sur le SGS pour les pêcheurs et pêcheuses.
 - Formation sur l'entretien de la fibre de verre pour les pêcheurs et pêcheuses.
 - Diffusion de séances de formation sur la manipulation et la manutention du thon rouge : comment pêcher, abattre, saigner, vider, découper et conserver le thon après sa capture.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Début des travaux de mise à jour de la norme professionnelle pour le métier de contrôleur ou contrôlease de la qualité en usine de transformation de produits aquatiques et des outils.
 - Réalisation de la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre de 60 préposés et préposées à la transformation des produits marins.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Tenue de la 14^e édition de la Table provinciale sur la formation dans le secteur de la capture.
 - Tenue de la 2^e édition de la Table provinciale sur la formation dans le secteur de la transformation des produits aquatiques.
 - Projet de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la Commission des partenaires du marché du travail pour les contrôleurs et contrôleuses de la qualité.
 - Actualisation des fascicules de transfert d'une entreprise de pêche (français et anglais).
 - Réalisation d'une série de vidéos sur la chasse au phoque afin de renouveler le matériel didactique qui sert de support à la formation : techniques de dépeçage de l'animal, espèces de phoque, réglementation, etc

- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Réalisation d'un diagnostic sectoriel 2023-2026.
 - Analyse des besoins de formation en continu pour toute l'industrie.

Perspectives sectorielles 2022-2023

- **Région ciblée : Côte-Nord**
 - **Activité** : Diffusion de formations d'une durée de quatre à six semaines afin de pallier le trou noir de l'assurance-emploi.
- **Régions ciblées : Gaspésie et Côte-Nord**
 - **Activité** : Diffusion d'une formation en gestion d'une entreprise de pêche.
- **Régions ciblées : Gaspésie, Îles-de-la-Madeleine et Côte-Nord**
 - **Activité** : Développement de contenu et de vocabulaire associés à l'industrie de la transformation des produits aquatiques pour un projet de francisation de Mexicains et de Mexicaines.

Rédigé par le Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes

Site Web du CSMO : www.pechesmaritimes.org

Site Web: www.pechesmaritimes.org



Plastiques et composites (PlastiCompétences)

Enjeux du secteur

- Disponibilité de la main-d'œuvre.
- Développement de la technologie.
- Rentabilité et approvisionnement.
- Considérations environnementales.
- Formation et rétention du personnel.

Perspectives sectorielles 2022-2023

- **Activités prévues en matière de développement durable**
 - Voir plus bas.
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Organiser le Grand Rendez-vous RH manufacturier et y participer.
 - Organiser les Grands Déjeuners des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) et y participer.
 - Élaborer des outils de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Diffuser l'attestation d'études professionnelles en laminage et produits en fibre de verre en collaboration avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aérospatiale du Québec.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Promouvoir le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour le métier d'opérateur ou d'opératrice d'extrudeuse de matières plastiques.

- Promouvoir les deux autres PAMT pour le métier de lamineur ou de lamineuse de produits en matériaux composites et pour le métier de conducteur-régleur ou de conductrice-régleuse de machines à mouler auprès d'entreprises et des agents et agentes responsables des PAMT dans le réseau de Services Québec.
- Mettre à jour la norme professionnelle du métier de lamineur ou de lamineuse de produits en matériaux composites (ajout d'un module de laminage en moule fermé).

- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**

- Développer des formations en thermoformage et en rotomoulage.
- Diffuser une variété de formations répondant rapidement aux besoins des entreprises des sous-secteurs des plastiques et des composites, par exemple : formateur compagnon ou formatrice compagne, superviseur ou superviseuse et formations diverses en extrusion, en injection et en composites.
- Diffuser des formations sur les compétences de base et en francisation en collaboration avec le CSMO de l'industrie textile du Québec et le CSMO de l'industrie du caoutchouc du Québec.
- Développer et diffuser des formations sur les compétences numériques.

- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**

- Réaliser une analyse des besoins de formation en lien avec la maturité numérique.

Perspectives régionales 2022-2023

- **Régions ciblées : principalement Montréal, Montérégie, Chaudière-Appalaches et Estrie**
 - **Activité:** Promouvoir le PAMT en extrusion.

Site Web: www.plasticcompetences.ca



COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
DES INDUSTRIES DES PORTES ET FENÊTRES,
DU MEUBLE ET DES ARMOIRES DE CUISINE

Portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine

Enjeux du secteur

- Avoir une connaissance continue des besoins de main-d'œuvre et de l'évolution des compétences.
- Répertorier les métiers d'avenir à saveur technologique pour attirer les jeunes dans l'industrie.
- Établir des partenariats avec Services Québec pour une prestation de services mieux coordonnée avec les besoins du secteur en matière de gestion des ressources humaines .
- Étendre le partenariat avec les organismes d'employabilité en vue de diriger les manufacturiers en manque de personnel vers les ressources disponibles localement.
- Établir des collaborations avec le ministère de l'Éducation et le réseau de l'enseignement pour réaliser une meilleure adéquation des programmes d'études avec le marché du travail.
- Mettre en œuvre des projets d'alternance travail-études avec le réseau de l'éducation.
- Proposer des activités de formation professionnelle et de compagnonnage pour faciliter le transfert de connaissances.
- Offrir des activités de perfectionnement à des personnes qui pourraient voir leur métier évoluer dans un contexte de changements technologiques ou les orienter vers le réseau scolaire.
- Accroître l'utilisation des normes professionnelles pour le compagnonnage et pour la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.
- Proposer des projets de maillage entre les services aux entreprises des centres de services scolaires, les cégeps, les centres collégiaux de transfert de technologie et les entreprises lors de projets de changements technologiques.
- Promouvoir la concertation patronale-syndicale et de meilleures pratiques en gestion des ressources humaines.
- Promouvoir le répertoire des entreprises qui recrutent afin de diffuser dans les réseaux sociaux les métiers ayant une forte demande de main-d'œuvre.

Perspectives sectorielles 2022-2023

- **Activités prévues en matière de développement durable**
 - Faciliter l'utilisation des produits de finition à base d'eau pour éliminer les composés volatils organiques dans l'air.
- **Activités de formation prévues portant sur les compétences du futur**
 - Collaborer à l'élaboration de contenus de formation pour l'accroissement des compétences numériques de travailleurs et travailleuses (service aux entreprises du Centre-du-Québec) et de la maturité numérique des entreprises (Inovem et Productique Québec).
 - Développer un programme de formation pour initier les travailleurs et les travailleuses à l'utilisation des outils numériques par le développement des compétences de base et de celles en informatique et pour les initier à la production à valeur ajoutée en lien avec la maturité numérique.
 - Offrir une formation en conduite de machines à commandes numériques.
 - Offrir une formation sur les logiciels de pilotage de la production et les logiciels de conception.
 - Offrir des activités de formation sur la robotique collaborative.
 - Offrir des activités de formation sur l'industrie intelligente pour les électromécaniciens et les électromécaniciennes.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Diffuser des activités de formation sur la couture de meubles.
 - Diffuser des activités de formation sur le rembourrage.
 - Qualifier des travailleurs et des travailleuses pour l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) en ébénisterie.
 - Qualifier des opérateurs et des opératrices de machines industrielles pour l'obtention d'un DEP.
 - Qualifier des travailleurs et des travailleuses en assemblage de meubles pour l'obtention d'une attestation d'études professionnelles (AEP).

- Qualifier des assembleurs et des assembleuses de portes et fenêtres avec une AEP.
- Diffuser des activités de formation à l'intention des superviseurs contremaîtres et superviseuses contremaîtresses.

Site Web: www.clicemplois.net
ou : www.solutionsrh.net

- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**

- Diffuser une activité de formation aux compagnons et compagnes d'apprentissage.
- Élaborer une norme professionnelle pour le métier d'ouvrier ou d'ouvrière des métiers du verre.
- Promouvoir des normes professionnelles.
- Réaliser la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.
 - Activités en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues
- Mettre à jour le diplôme d'études collégiales (DEC) en génie industriel.
- Mettre à jour le DEC en design d'intérieur.
 - Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail
- Réaliser un diagnostic en continu des besoins en main-d'œuvre du secteur.
- Réaliser une enquête salariale.

Perspectives régionales 2022-2023

- **Région ciblée : Bas-Saint-Laurent**
 - **Activité:** Réaliser un diagnostic des besoins de main-d'œuvre et promouvoir les programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).
- **Région ciblée : Chaudière-Appalaches**
 - **Activité :** Promouvoir le PAMT et le DEP pour le métier d'ébéniste.
- **Région ciblée : Centre-du-Québec**
 - **Activité :** Promouvoir les PAMT du secteur.
- **Régions ciblées : Mauricie et Lanaudière**
 - **Activité:** Promouvoir le PAMT et le DEP pour le métier d'opérateur ou d'opératrice de machines industrielles.

Production agricole (AGRICarrières)

Enjeux du secteur

- Attractivité et valorisation du secteur et des emplois agricoles.
- Intégration de nouvelles compétences de gestion auprès des producteurs et productrices agricoles.
- Rehaussement des compétences des travailleuses et travailleurs locaux et étrangers temporaires.
- Adaptation de l'offre de formation de base en milieu scolaire et de l'offre de formation continue pour qu'elles répondent aux nouveaux contextes et besoins du marché du travail.
- Fidélisation de la main-d'œuvre par de bonnes pratiques en gestion des ressources humaines.

Perspectives sectorielles 2022-2023

- **Activités prévues en matière de développement durable**
 - Création de formations en ligne liées au **Plan d'agriculture durable** du gouvernement provincial, en collaboration avec l'Union des producteurs agricoles (UPA).
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Élaboration d'un projet de microformations agricoles portant sur diverses compétences techniques essentielles (adaptabilité) et sur des compétences de base (littératie et numératie).
 - Déploiement concret des Orientations stratégiques en matière de main-d'œuvre agricole UPA – AGRICarrières, par la coordination active du **Réseau des centres d'emploi agricole** (communication et collaboration).

- Amorçe d'une réflexion à propos de l'élaboration de diagnostics sur les transformations numériques et les transformations vertes des producteurs et productrices agricoles (numérique).
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Voir les deux sections suivantes.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Élaboration des stratégies et des outils d'apprentissage numériques du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour le métier d'ouvrier ou d'ouvrière en production porcine.
 - Promotion des cinq PAMT agricoles par l'intermédiaire d'un agent ou d'une agente de développement du PAMT.
 - Promotion et soutien aux compagnons et compagnes d'apprentissage au PAMT par une approche de type « accompagnement terrain » par l'intermédiaire d'un agent ou d'une agente de développement du PAMT.
 - Début des travaux d'actualisation pour les métiers d'ouvrier ou d'ouvrière agricole en production laitière et d'ouvrier ou d'ouvrière sericole.
 - Traduction d'outils en production laitière pour les travailleuses et travailleurs étrangers.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Élaboration de nouvelles formations en ligne :
 - *Série microformations agricoles;*
 - *Calibration des outils en acériculture.*
 - Gestion optimisée de la plateforme **CIBLE**.
 - Coordination active du **Réseau des collectifs régionaux en formation agricole**, en collaboration avec Services Québec.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Mise à jour de l'Étude sur les conditions de travail en agriculture.
 - Démarrage des travaux d'une étude sous-sectorielle pour la production de cannabis – volet main-d'œuvre.

- Collaboration au projet de maillages d'emplois saisonniers.
 - Animation bisannuelle de rencontres regroupant toutes les associations sectorielles agricoles et portant sur leurs enjeux de main-d'œuvre.
 - Refonte du site Web
 - Planification et diffusion de quatre colloques régionaux Conversations RH.
 - Élaboration de plusieurs tableaux de bord : secteur agricole, travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (TET) et indicateurs liés aux centres d'emploi agricoles (CEA).
- **Régions ciblées: 13 régions liées au Plan de soutien en formation agricole**
 - **Activité** : Coordination active du Réseau des collectifs régionaux en formation agricole, en collaboration avec Services Québec.
- Site Web:* www.agricarrieres.qc.ca
- **Recrutement, intégration et maintien en emploi**
 - Coordination en continu de trois projets majeurs : FermEmploi, AgriEmploi et AgriFrancisation
 - Coordination du Programme de formations de courte durée (COUD) privilégiant les stages dans les professions priorisées par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) en collaboration avec les centres de services scolaires pour trois diplômes d'études, soit le diplôme d'études professionnelles (DEP) et d'attestation d'études professionnelles (AEP) en agriculture.

Perspectives régionales 2022-2023

- **Régions ciblées : Montérégie et Centre-du-Québec**
 - **Activité:** Promotion et soutien aux compagnons et compagnes du PAMT par une approche de type « accompagnement terrain » par l'intermédiaire d'un agent ou d'une agente pédagogique.
- **Régions ciblées : Mauricie, Bas-Saint-Laurent, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et Centre-du-Québec**
 - **Activité:** Planification et diffusion de quatre colloques régionaux Conversations RH.
- **Régions ciblées : Montréal, Montérégie, Laurentides, Lanaudière**
 - **Activité:** Coordonner le [service Agrijob](#).

Produits pharmaceutiques et biotechnologiques (Pharmabio Développement)

Enjeux du secteur

- Maintien du niveau de qualité existant du bassin de talents, tout en renforçant l'attractivité de notre secteur en poursuivant les initiatives de promotion du secteur pour améliorer son image et faciliter l'attraction des talents.
- Pénurie de techniciennes et de techniciens en santé animale ou de technologues vétérinaires dans les centres de recherche préclinique.
- Pénurie de travailleuses et de travailleurs qualifiés dans les laboratoires; le diplôme d'études collégiales en techniques de laboratoire fournit un nombre insuffisant de diplômées et de diplômés, et seulement 10 % des finissantes et finissants se dirigent vers notre secteur.
- Main-d'œuvre non disponible et non qualifiée en biofabrication pour répondre au besoin de main-d'œuvre lié au développement de 10 projets de fabrication de vaccin au Québec qui créeront plus de 400 postes spécialisés d'ici trois ans.

Perspectives sectorielles 2022-2023

- **Activités prévues en matière de développement durable**
 - Réaliser une étude sur les pratiques carboneutres du secteur biopharmaceutique.
 - Développer une formation sur les bonnes pratiques en carboneutralité pour les entreprises du secteur biopharmaceutique.
 - Élaborer un guide sur les bonnes pratiques en carboneutralité pour les entreprises du secteur biopharmaceutique.

- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**

- Développer une attestation d'études collégiales (AEC) en supervision des opérations pharmaceutiques financée par le Programme de formations de courte durée (COUD) privilégiant les stages dans les professions prioritaires par la Commission des partenaires du marché du travail, en collaboration avec la formation continue du Cégep Gérald-Godin.

- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**

- Développer et diffuser deux formations portant sur les compétences du futur qui seront identifiées comme prioritaires par le comité.
- Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences
- Développer une attestation d'études collégiales (AEC) en supervision des opérations pharmaceutiques financée par le Programme de formations de courte durée (COUD) privilégiant les stages dans les professions prioritaires par la Commission des partenaires du marché du travail, en collaboration avec la formation continue du Cégep Gérald-Godin.

- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**

- Adapter et diffuser une AEC en biotechnologies financée par le programme COUD.
- Diffuser une attestation d'études professionnelles en soins animaliers pour la recherche préclinique en collaboration avec le Service aux entreprises des Moulins.
- Poursuivre le parcours qualifiant en bio-informatique et sciences des données, en collaboration avec Montréal InVivo, l'Université de Montréal et le Collège Ahuntsic.
- Élaborer une formation d'électromécanicien ou d'électromécanicienne en industrie biopharmaceutique financée par le programme COUD.

- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Élaborer des formations asynchrones sur la chaîne de valeur de production biopharmaceutique.
 - Développer deux formations asynchrones en assurance qualité en collaboration avec la formation continue du Cégep Gérald-Godin.
 - Développer une formation continue en biofabrication.
 - Diffuser un atelier de prévention des erreurs humaines en présentiel et en ligne.
 - Diffuser une formation sur les bonnes pratiques de fabrication en présentiel et en ligne.

- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Réaliser la campagne de promotion des carrières VisTaScience, financée par la Stratégie globale de promotion et de valorisation des métiers et professions du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
 - Élaborer un outil Web de collecte permanente des besoins de formation.
 - Publier l'enquête *La relève collégiale*, qui constitue un portrait des cohortes de diplômés et diplômées dans les programmes de notre secteur.
 - Publier la veille sectorielle *Séquences*, qui recense les nouvelles du secteur biopharmaceutique.
 - Diffuser le diagnostic sectoriel de main-d'œuvre.
 - Réaliser une étude sur les besoins de main-d'œuvre du secteur des produits pharmaceutiques et biotechnologiques.
 - Réaliser une étude sur les besoins de formation continue du secteur de la biofabrication.

Perspectives régionales 2022-2023

- **Région ciblée : Montréal**
 - **Activité :** Réaliser le salon carrières VisTaScience.

Services automobiles

Enjeux du secteur

- Numérotation et littératie.
- Rehaussement des compétences de la main-d'œuvre.
- Adaptation aux technologies.
- Connaissance plus approfondie du marché du travail.
- Recrutement et pénurie de main-d'œuvre.
- Particularités régionales accentuées

Perspectives sectorielles 2022-2023

- **Activités prévues en matière de développement durable**
 - Participation du Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) des services automobiles à la Table de concertation sur l'environnement et les véhicules routiers du Québec.
 - Participation, en collaboration avec la Commission des partenaires du marché du travail, à l'étude sur les pistes d'action relatives aux effets de l'électrification des transports sur la main-d'œuvre.
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Diffusion des faits saillants de l'étude sur les répercussions du numérique sur le développement des compétences dans le secteur des services automobiles.
 - Formation d'un comité permanent en ressources humaines (RH) et en valorisation du personnel.
 - Formation d'un comité permanent en développement des compétences et en formation.
 - Intégration du référentiel des compétences du futur au développement de la formation en apprentissage virtuel pour les conseillers techniques et conseillères techniques.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Diffusion d'une formation portant sur les compétences de base (numérique, littératie et numératie).
 - Mise en place d'un comité permanent en développement des compétences et en formation.
 - Formation d'un comité consultatif dans le secteur de la mécanique de véhicules lourds routiers.
 - Participation au comité de suivi du projet de l'attestation d'études professionnelles (AEP) en mécanique de véhicules électriques (VÉ).
 - Participation au comité de travail pour la formation de conseillers techniques et de conseillères techniques.
 - Participation au comité de travail pour la diffusion de la formation d'aides-mécaniciens et d'aides-mécaniciennes d'embarcation de plaisance.
 - Suivi du projet dans le cadre du comité de travail sur les compétences de base.
 - Participation et collaboration au comité de révision de la formation *Conseil@uto*.
 - Soutien au bon fonctionnement du comité de suivi en formation numérique pour les démonteurs et les démonteuses.
 - Soutien au bon fonctionnement du comité de travail Compétences VÉ en carrosserie.
 - Soutien au bon fonctionnement du comité de travail Compétences VÉ en mécanique automobile.
 - Participation aux rencontres du conseil d'établissement de l'École des métiers de l'équipement motorisé de Montréal.
 - Participation aux rencontres du Comité éducation travail en équipement motorisé du Montréal métropolitain.
 - Participation aux rencontres du comité de gouvernance de la Fédération des centres de services scolaires du Québec.
 - Participation aux rencontres du conseil d'administration du Centre d'élaboration des moyens d'enseignement du Québec.
 - Maintien du service d'accompagnement en reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO).
 - Offre du Programme de compagnon indépendant.

- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Révision du processus de RCMO pour les quatre normes professionnelles pour les métiers de conseiller ou conseillère en vente, de démonteur ou démonteuse, de technicien ou technicienne de véhicules de loisirs (VL) et de technicienne ou technicien de véhicules récréatifs (VR).
 - Promotion des quatre normes professionnelles auprès du réseau de Services Québec.
 - Maintien du service des normes professionnelles pour la RCMO pour les quatre normes professionnelles.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Collaboration à l'élaboration du volet carrosserie de la formation *Compétences VÉ*.
 - Révision et diffusion de la formation *Conseil@uto* pour les conseillers et conseillères en vente.
 - Diffusion de la formation portant sur les compétences de base.
 - Élaboration d'une formation numérique pour les démonteurs et démonteuses de véhicules dans le secteur du recyclage.
 - Développement d'une formation numérique pour les conseillers techniques et conseillères techniques.
 - Diffusion de la formation aux mécaniciens automobiles et mécaniciennes automobiles sur les véhicules électriques (Compétences VÉ).
 - Diffusion d'une formation en estimation de dommages dans le secteur de la carrosserie.
 - Diffusion du Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la Commission des partenaires du marché du travail (programme COUD) pour le métier de commis aux pièces pour les secteurs des VR et des VL.
 - Diffusion du programme COUD pour le métier de mécanicien ou mécanicienne de véhicules automobiles dans le cadre de l'AEP en mécanique de véhicules électriques.
- Diffusion de l'attestation de formation pour le métier d'aide-mécanicien ou d'aide-mécanicienne d'embarcation de plaisance.
- Révision de la norme professionnelle pour le métier de conseiller ou conseillère en vente d'automobiles.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Réalisation du diagnostic sectoriel.
 - Mise en œuvre du comité de pilotage du diagnostic sectoriel.
 - Réalisation de la planification stratégique triennale.
 - Réalisation de l'analyse des besoins pour l'amélioration des pratiques de gestion en RH par le comité permanent en gestion des RH de l'industrie.
 - Diffusion de webinaires présentant à l'industrie les services d'Academos pour favoriser le recrutement de femmes mentores et de personnes expérimentées.
 - Diffusion de webinaires sur les services offerts par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration sur les meilleures pratiques d'inclusion en entreprise des personnes immigrantes.

Perspectives régionales 2022-2023

- **Régions ciblées : l'ensemble des régions du Québec, avec un regard approfondi sur les régions non assujetties aux comités paritaires de l'automobile** (Abitibi-Témiscamingue, Bas-Saint-Laurent, Centre-du-Québec, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine, Montérégie, Nord-du-Québec et Outaouais)
 - **Activité**: Diffusion du diagnostic sectoriel.
- **Régions ciblées : Centre-du-Québec, Montérégie, Outaouais, Estrie, Lanaudière, Laurentides, Mauricie, Montréal et Laval**
 - **Activité** : Offre du service de RCMO

Site Web: www.csmo-auto.com



COMITÉ SECTORIEL
DE LA MAIN-D'ŒUVRE
DES SERVICES
DE SOINS PERSONNELS

SOINS
PERSONNELS
QUÉBEC

Services de soins personnels (SOINS PERSONNELS QUÉBEC)

Enjeux du secteur

- Recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée et rétention de la main-d'œuvre.
- Inadéquation entre la formation de base et les besoins du marché du travail.
- Forte concurrence dans le milieu et présence d'une économie souterraine.
- Baisse d'achalandage et perte de personnel pour certains, organisation du travail transformée, coûts et temps additionnels pour les prestations de services, pertes de revenus, gestion des ressources humaines, incertitudes reliées aux mesures sanitaires, etc.

Perspectives sectorielles 2022-2023

- **Activités prévues en matière de développement durable**
 - Protéger la santé par la diffusion en continu des fiches de prévention des troubles musculosquelettiques en **coiffure**, en **esthétique** et en **massothérapie**.
 - Favoriser la formation continue en développant de nouvelles formations.
 - Collaborer avec le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Enseignement supérieur pour la mise à niveau du diplôme d'études professionnelles en coiffure, de l'attestation d'études professionnelles (AEP) en massothérapie, de l'AEP de barbier ou barbière et de l'attestation d'études collégiales en massothérapie
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Acquérir des compétences sur les **technologies au service de l'esthétique**.
 - Réaliser une étude sur la transformation numérique du secteur.

- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Diffuser une formation de perfectionnement en anatomie dans le secteur de la massothérapie.
 - Explorer la pertinence d'adapter la formation existante Les désordres cutanés transmissibles pour la massothérapie.
 - Créer des communautés virtuelles d'échange par secteur d'activité.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Réaliser des **événements VIP virtuels** dans le but de promouvoir des normes professionnelles pour les métiers en coiffure et en esthétique.
 - Prioriser des actions à la suite de l'analyse de l'étude de pertinence en massothérapie.
 - Réviser certains outils du processus de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO).
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Diffuser en classe les formations suivantes : **Formation des formateurs en entreprise**, *Mieux comprendre pour mieux conseiller*, volets **1** et **2**, **Photoépilation** et **Photorajeunissement**.
 - Diffuser en ligne les formations suivantes : *Expérience client*, volet **1** et volets **1 et 2**, formations en hygiène et salubrité en **coiffure**, en **esthétique** et en **massothérapie** et **Coloration, coupe et mise en forme des cheveux bouclés, frisés et crépus**.
 - Diffuser en classe virtuelle les formations suivantes : **La régénération cellulaire de la peau**, **Les désordres cutanés transmissibles** et **Les technologies au service de l'esthétique**.
 - Diffuser éventuellement des formations et des outils pour développer les compétences organisationnelles des gestionnaires (*Techniques de vente*).
 - Bonifier et réviser les notions et les cahiers en photoépilation.

- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Réaliser des analyses sous-sectorielles découlant du diagnostic sectoriel et de ses faits saillants.
 - Réaliser une planification stratégique.
 - Réaliser une analyse formelle des besoins de formation en massothérapie.
 - Réaliser une collecte de données par les tables de concertation virtuelles.

Perspectives régionales 2022-2023

- **Régions ciblées : Montérégie et Centre-du-Québec**
 - **Activité:** Démarrer le projet de compagnon indépendant ou de compagne indépendante par des experts-évaluateurs et expertes-évaluatrices en RCMO pour bonifier la maîtrise des compétences des participants et participantes du Programme d'apprentissage en milieu de travail et de la RCMO dans les salons de coiffure et les instituts de beauté de ces régions.

Site Web: www.soinspersonnels.com

TECHNO COMPÉTENCES

Technologie de l'information et de la communication (TECHNOCompétences)

Enjeux du secteur

- Rareté de main-d'œuvre de professionnels et de professionnelles en technologies de l'information (TI) et forte demande en matière de talents qui ne cessent de croître.
- Mobilité accentuée de la main-d'œuvre en raison du télétravail plus répandu qui favorise le recrutement des talents par des entreprises externes.
- Intégration transversale du numérique dans l'ensemble de l'économie québécoise.
- Évolution rapide des technologies.

Perspectives sectorielles 2022-2023

- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Réalisation d'un projet concernant une formation en cybersécurité en vue d'habiliter les professionnels et les professionnelles en TI à devenir des premières répondantes et premiers répondants en cybersécurité dans leurs organisations (volet général Requalification et de rehaussement des compétences).
 - Organisation d'ateliers de formation sur différentes thématiques liées à l'implantation de l'intelligence artificielle dans les entreprises.
 - Réalisation d'un projet de formation en infonuagique et en sécurité informatique.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Réalisation de projets de formation de courte durée dans le cadre du Programme de

formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions prioritaires par la Commission des partenaires du marché du travail, volet Génie et technologies de l'information (COUD TI), pour les métiers d'agent ou agente de soutien informatique et d'analyste-programmeur ou analyste-programmeuse.

- Exploration avec les universités en vue de déployer des programmes COUD TI au niveau universitaire.
- Évaluation des normes professionnelles et des programmes d'apprentissage en milieu de travail pour les métiers de technicien ou technicienne en câblage structuré, de technicien ou technicienne en services de télécommunication câblée et de testeur ou testeuse de jeux vidéo.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Collaboration à la création d'une académie d'hypercroissance des jeunes pousses (*start-ups*) en TI qui vise la formation de gestionnaires d'hypercroissance.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Mise à jour annuelle du diagnostic sectoriel 2021-2024 concernant les données en lien avec la nouvelle classification nationale des professions.
 - Élaboration de profils de compétences et analyse des besoins de formation de certains métiers ayant des enjeux et dont les compétences sont en émergence (*DevOps*, sécurité, intelligence numérique et infonuagique).
 - Élaboration d'un profil de main-d'œuvre en cybersécurité.
 - Réalisation d'une enquête de rémunération des métiers en TI.

Site Web: www.technocompetences.qc.ca

Tourisme (CQRHT)

Enjeux du secteur

- La pandémie a eu des répercussions majeures sur le secteur du tourisme en exacerbant des enjeux de main-d'œuvre qui étaient déjà présents. Première industrie touchée par les mesures de mitigation de la pandémie, tous s'entendent pour dire qu'elle sera parmi les dernières à retrouver un certain équilibre.
- Le secteur est unique en ce sens où l'imprévisibilité des besoins et des emplois est intimement liée à la saisonnalité des activités.
- Le nombre de postes vacants dans l'industrie touristique est élevé. Au 3^e trimestre de 2021, c'est plus de 17 % de tous les postes vacants (environ 38 000) au Québec qui étaient dans des industries du tourisme : 15,8 % en hébergement et restauration et 1,5 % en arts, culture et loisirs (référence : <https://cqrht.qc.ca/blogue/postes-vacants-tourisme-3e-trimestre-2021/>).
- En décembre 2021, nos analyses démontrent que l'industrie comporte 24 % d'emplois (111 600) en moins qu'en décembre 2019 (référence : <https://cqrht.qc.ca/blogue/regard-emploi-chomage-bilan-2021/>).
- Après avoir perdu les employés et employées de première ligne lors des premières vagues de fermeture, le personnel clé, principalement en supervision, quitte désormais son emploi en grand nombre.
- En raison de leur saisonnalité marquée, certains pans du secteur du tourisme manquent de compétitivité en ce qui concerne les conditions de travail qu'ils peuvent proposer à leurs travailleurs et travailleuses.
- Le recours de plus en plus fréquent aux clientèles sous-représentées sur le marché du travail, notamment les jeunes, nécessite une formation et un accompagnement accru lors de l'intégration afin de pallier différents enjeux reliés aux compétences de base.

- L'attrait des emplois en tourisme a diminué en raison de l'instabilité du marché du travail. D'ailleurs, les programmes d'enseignement en souffrent présentement, puisque de moins en moins d'élèves souhaitent entreprendre des études dans l'un ou l'autre des programmes en tourisme, en hôtellerie et en restauration.

Perspectives sectorielles 2022-2023

- **Activités prévues en matière de développement durable**
 - Diagnostic des mesures relatives au développement durable et aux ressources humaines dans l'industrie touristique.
 - Ajout au plan d'action 2022-2023 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) suivant l'ouverture de l'appel de projets *Économie verte et transformation numérique*.
 - Développement d'une formation au personnel dirigeant pour les cadres et les professionnelles et professionnels en tourisme incluant un module rattaché au développement durable.
 - Action incluse au plan d'action 2020-2023 du ministère du Tourisme.
 - Développement d'une formation visant à accompagner les superviseurs et superviseuses en matière de développement durable.
 - Ajout au plan d'action 2022-2023 suivant l'ouverture de l'appel de projets *Économie verte et transformation numérique*.
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Réalisation d'un diagnostic sur le tourisme intelligent.
 - Action incluse au plan d'action 2020-2023 du ministère du Tourisme.
 - Création d'une série de balados qui pourra aborder, parmi ses thématiques, les compétences du futur.
 - Intégration des compétences du futur dans les produits de formation développés par le Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT).
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Développement d'une formation portant sur l'entretien ménager.

- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Élaboration d'une norme professionnelle pour le métier d'aide-cuisinier ou aide-cuisinière qui s'inscrira dans le cadre d'un parcours menant à la norme professionnelle pour le métier de cuisinier ou cuisinière.
 - Promotion des programmes d'apprentissage en milieu de travail pour les métiers de cuisinier ou cuisinière, de préposé ou préposée à l'entretien ménager et de préposé ou préposée au service des mets et boissons.
 - Maintien, promotion et valorisation des programmes de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre pour les métiers de cuisinier ou cuisinière et de préposé ou préposée à l'entretien ménager.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Diffusion des formations suivantes via notre catalogue de formations en ligne :
 - *Client Plus;*
 - *Service Complice;*
 - *Le positionnement employeur;*
 - *Santé et sécurité au travail en restauration* (volets cuisine et salle à manger).
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Réalisation du diagnostic sectoriel.
 - Réalisation de la planification stratégique.
 - Analyse des programmes de formation actuels du CQRHT.

Perspectives régionales 2022-2023

- **Région ciblée : Outaouais**
 - **Activité** : Présentation du secteur et de ses enjeux.
- **Région ciblée : à déterminer**
 - **Activité** : Tournée des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), pilotée par le CSMO du commerce de l'alimentation, visant à rejoindre des directions régionales de Services Québec. Cette activité sera réalisée en collaboration avec d'autres CSMO et a pour objectif de présenter les différents secteurs, dont l'industrie touristique, de même que nos enjeux et projets actuels ou à venir.
- **Région ciblée : Capitale-Nationale (Charlevoix)**
 - **Activité** : Réalisation du projet pilote de création d'emplois jumelés.
- **Régions ciblées : Montérégie, Capitale-Nationale (Québec) et Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine**
 - **Activité** : Réalisation d'un projet pilote de création d'une plateforme numérique de partage de main-d'œuvre.
 - Action incluse au plan d'action 2020-2023 du ministère du Tourisme.
- **Régions ciblées : Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, Laurentides, Saguenay-Lac-Saint-Jean et Nord-du-Québec, via les créneaux d'excellence de la démarche Action concertée de coopération régionale de développement (ACCORD)**
 - **Activité** : Réalisation du projet pilote de développement de la polycompétence des travailleuses et travailleurs saisonniers.

Site Web: www.cqrht.qc.ca

Transformation alimentaire

Enjeux du secteur

- Pénurie de main-d'œuvre : un problème tenace qui accentue les défis de recrutement et de rétention.
- Actualisation et optimisation des pratiques de gestion des ressources humaines (RH) pour poursuivre l'amélioration des conditions de travail.
- Promotion d'une image attrayante de l'industrie, des métiers et des professions en faisant valoir les possibilités de carrière.
- Accroissement des besoins en formation dans un contexte d'apprentissage difficile.

Perspectives 2022-2023

- **Activités prévues en matière de développement durable**
 - Aucune activité prévue.
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Promotion des compétences à développer en lien avec l'usage du numérique et la résolution de problèmes et sensibilisation des entreprises.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Aucune activité prévue.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Promotion des trois programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour les métiers de préposé ou préposée en boucherie industrielle, d'opérateur ou opératrice d'équipements de fabrication de produits laitiers et de mécanicien industriel ou mécanicienne industrielle.

- Promotion du processus et des outils de la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre pour le métier de préposé ou préposée en boucherie industrielle par des présentations lors de rencontres avec les entreprises ou organisées par les partenaires (sur invitation).
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Poursuite de l'offre de formation :
 - Le rôle du superviseur au quotidien, 12e année
 - Devenez un SUPERviseur en 3 leçons!, pour une 4e année;
 - Supervision efficace, production efficiente, 6e année;
 - Améliorez votre rétention par une meilleure intégration, pour une 7e année;
 - Formateur : l'art de partager son savoir-faire (nouveau nom de la formation anciennement intitulée Compagnonnage en milieu de travail);
 - Nettoyage efficace... l'incontournable de l'industrie alimentaire, pour une 7e année.
 - Formation sur les compétences de base offerte aux employés et employées du secteur de la transformation alimentaire.
 - Diffusion et promotion d'un outil d'apprentissage en ligne, Opérateur laitier... de la théorie à la pratique, destiné aux opérateurs et opératrices d'équipements de fabrication de produits laitiers.
 - Promotion de la version française, traduite par le Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) en transformation alimentaire, des formations en ligne Transformation sécuritaire des viandes 101 et Introduction *aux allergènes* de Compétences Transformation Alimentaire Canada.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Réalisation d'une enquête sur la rémunération et les indicateurs de performance en RH.
 - Réalisation de la planification stratégique afin de préparer le plan triennal 2023-2026.
 - Réalisation d'une 8e édition de l'analyse des conventions collectives du secteur de la transformation alimentaire du Québec.
 - Poursuite de la veille stratégique sur le secteur de la transformation alimentaire et de la diffusion de l'information.

- Tenue de la 16e édition du Colloque annuel sur la gestion humaine des ressources.
- Publication du bulletin de liaison trimestriel *Alimentinformation* et d'infolettres du CSMO en transformation alimentaire et diffusion sur LinkedIn, au besoin, selon les sujets d'intérêt pour l'industrie.

Perspectives régionales 2022-2023

- **Régions ciblées : Ensemble des régions du Québec**
 - **Activité:** Participation à la prochaine tournée des CSMO selon l'intérêt des régions.
- **Régions ciblées : Bas-Saint-Laurent, Montérégie, Centre-du-Québec et Chaudière-Appalaches**
 - **Activité:** Rencontre des entreprises en compagnie d'un agent ou d'une agente des PAMT de Services Québec pour promouvoir le PAMT de préposé ou préposée en boucherie industrielle et le PAMT d'opérateur ou opératrice d'équipements de fabrication de produits laitiers dans les régions où un nombre important d'entreprises se trouvent.

Site Web: www.csmota.qc.ca

Transport routier (Camo-route)

Enjeux du secteur

- Électrification des transports : les différentes stratégies et politiques gouvernementales sur la mobilité durable, la réduction des émissions des gaz à effet de serre et la lutte contre les changements climatiques ont amené le gouvernement du Québec à instaurer une politique-cadre d'électrification des transports. L'électrification des véhicules lourds (autobus et camions) aura nécessairement des retombées sur les besoins et les profils de compétences de la main-d'œuvre.
- Attraction et intégration des bassins sous-représentés : l'image négative du secteur a un réel effet sur le recrutement de travailleurs et travailleuses. Il y a là un besoin de contrer la perception négative des métiers et de promouvoir davantage l'accessibilité aux formations, au taux de placement élevé et aux différentes possibilités de professions dans le secteur.
- Recrutement à l'international : afin de pallier la pénurie de main-d'œuvre, on assiste à une volonté des entreprises de diversifier leurs sources de recrutement, notamment par le recrutement auprès des groupes sous-représentés et le recrutement à l'international.
- Gestion des ressources humaines : la conciliation travail-vie personnelle est une réalité de société qui est bien présente dans le transport routier. La main-d'œuvre semble peu intéressée à accepter de longues heures de travail. Ce phénomène touche plus durement le transport de longues distances, qui continue d'éprouver de grandes difficultés de recrutement et de rétention chez les conducteurs et conductrices de camions. Des mesures particulières pour adapter les horaires de travail devront être envisagées pour maintenir en emploi les travailleuses et travailleurs expérimentés ou les réintégrer sur le marché du travail.
- Changements technologiques : le secteur du transport routier est engagé, depuis quelques années, dans un processus accéléré de changements technologiques qui a des

répercussions sur les façons de faire, sur les logiciels et outils utilisés de même que sur l'organisation du travail. Plusieurs mesures et réglementations sont également en cours quant à l'implantation de technologies numériques et/ou d'échange d'informations pour les entreprises de transport.

Perspectives sectorielles 2022-2023

- **Activités prévues en matière de développement durable**
 - Réalisation d'une étude intitulée *Impact des nouvelles technologies dans les professions du transport routier de personnes*, suivant la Stratégie d'électrification des transports 2021-2023 : vers la mobilité durable.
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Collaboration au projet Flotte rechargeable – Camions lourds avec l'Institut du véhicule innovant.
 - Élaboration d'une formation visant les mécaniciens et mécaniciennes d'autobus électriques, en vue des autobus 100 % électriques d'ici 2023.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Création d'une attestation de formation professionnelle en conduite d'autobus scolaires pour développer les compétences requises.
 - Création d'un diplôme d'études professionnelles en transport par camion en alternance travail-études pour intégrer une nouvelle main-d'œuvre qualifiée.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Diffusion de plusieurs activités de formation pour maintenir et actualiser les compétences des professions, notamment en écoconduite, en répartition et en entretien préventif des véhicules lourds routiers.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Élaboration d'un tronc commun de la *Formation des formateurs en entreprise* pour les postes de conducteurs et conductrices de camions et d'autobus et pour les postes de mécaniciens et mécaniciennes de véhicules lourds routiers.

Perspectives régionales 2022-2023

- Mise en œuvre d'un projet sur la gestion de la mixité en entreprise et sur les bonnes pratiques d'attraction, d'intégration et de rétention des femmes dans les métiers non traditionnels, qui fait suite au projet Conductrices de camions : objectif 10 % réalisé de 2018-2019 à 2021-2022.
 - Accompagnement des gestionnaires relativement au processus du recrutement international et à la gestion de la diversité en mettant à jour les outils suivants : *Recruter à l'international : feuille de route de l'employeur* et *Outil d'accompagnement aux bonnes pratiques en gestion de la diversité culturelle*.
 - **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Réalisation des diagnostics sectoriels du transport routier de personnes et de marchandises.
 - Diffusion et mise en œuvre de la planification stratégique 2021-2024.
 - Réalisation d'une étude avec l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) sur les métiers non traditionnels du transport routier de marchandises et de personnes.
 - Diffusion des résultats de l'étude intitulée Impact des nouvelles technologies dans les professions du transport routier de marchandises, financée par Conseil emploi métropole.
 - Diffusion des résultats du diagnostic sur la situation des conducteurs et conductrices de véhicules lourds non actifs détenant un permis de conduire de véhicules lourds routiers et détermination des mesures visant leur réintégration sur le marché du travail.
 - Diffusion des résultats du diagnostic professionnel et sous-sectoriel *Portrait des entrepreneurs forestiers*, en collaboration avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (ForêtCompétences).
- **Régions ciblées : Montérégie, Montréal, Laval, Laurentides et Québec (sous réserve de modification)**
 - Activité : Analyse régionale des enjeux et des besoins en gestion des ressources humaines des entreprises de transport routier, en collaboration avec les directions régionales de Services Québec.

Site Web: www.camo-route.com

LES COMITÉS CONSULTATIFS

LES COMITÉS CONSULTATIFS

Certains groupes sont particulièrement défavorisés en matière d'emploi. Sept comités consultatifs ont pour mandat d'informer la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) sur les moyens à prendre pour faciliter l'intégration et le maintien de ces personnes en emploi. Ces comités sont actifs auprès des clientèles suivantes : les jeunes, les femmes, les travailleuses et travailleurs âgés de 45 ans et plus, les adultes judiciarisés, les membres des Premières Nations et des Inuit, les personnes immigrantes, les personnes handicapées et les québécoises et québécois d'expression anglaise. Des représentantes et des représentants de la clientèle et des personnes qui travaillent auprès d'elle, des représentantes et des représentants d'entreprises parfois déjà regroupées, des représentantes et des représentants syndicaux, d'employées et employés, d'associations et d'organismes spécialisés ainsi que des personnes-ressources de la CPMT et d'autres ministères y siègent.

Ces comités ont pour mission de promouvoir et d'appuyer le développement de la main-d'œuvre du groupe cible qu'ils représentent. De par leur connaissance approfondie des contraintes et des besoins des personnes sous-représentées sur le marché du travail, ils formulent des avis et des propositions à la Commission des partenaires du marché du travail et au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, concernant les mesures et les services à rendre ou à développer afin que ces personnes améliorent leur condition et leur employabilité pour accéder à un emploi et s'y maintenir. La clientèle de ces comités constitue une main-d'œuvre très diversifiée, associée à tous les secteurs de l'activité économique présents sur le territoire du Québec.



Clientèle judiciairisée adulte

Enjeux du secteur

- La clientèle est constituée de personnes judiciairisées, majoritairement des hommes sans qualification suffisante, avec peu ou pas d'expérience professionnelle significative.
- **Une clientèle dont les employeurs se méfient** : seul un tiers des entreprises se dit prêt à embaucher une personne ayant un casier judiciaire (28 %) [...] malgré des défis d'embauche pour 64 %¹. Il s'agit d'une clientèle dont le casier judiciaire se retrouve facilement dans les différentes banques de données publiques disponibles gratuitement ou à peu de frais.
- Environ **950 000 personnes âgées de 18 ans ou plus ont un casier judiciaire au Québec**. Annuellement, c'est une moyenne de 52 669 causes qui se sont conclues par un verdict de culpabilité devant un tribunal de juridiction criminelle au Québec².
- Au 30 juin 2021, **28 445 adultes judiciairisés** prestataires de l'aide financière de dernier recours **avaient déclaré la présence d'un casier judiciaire**³. Au 31 juillet 2021, **15 210 personnes sont suivies dans la communauté** par le ministère de la Sécurité publique⁴.

Perspectives 2022-2023

- **Activités qui visent la production d'avis**
 - Suivi du dépôt de l'avis sur l'utilisation des ressources spécialisées en employabilité.
 - Suivi des recommandations des derniers avis, évolution de la situation et évaluation de la pertinence de poursuivre ces recommandations.
- **Activités qui visent la réalisation de recherches**
 - Implication dans le comité de pilotage du Comité consultatif clientèle judiciairisée adulte – Comité consultatif des Premières Nations et

des Inuit relatif au marché du travail, lequel est responsable du suivi de la recherche réalisée afin de décrire la situation au regard de l'insertion au marché du travail des hommes judiciairisés inuits et des Premières Nations. Participation à la recherche financée par le Conseil de recherches en sciences humaines intitulée (RÉ)SO 16-35.

- Participation au comité de gouvernance pour le projet d'élaboration de l'instrumentation en reconnaissance des acquis et des compétences.
- Collecte de données sur le profil de la clientèle et la prestation de services d'emploi dans les établissements de détention du Québec et mise à jour de la cartographie des services d'employabilité spécialisés auprès de la clientèle judiciairisée.
- **Activités qui sollicitent la collaboration de différents partenaires**
 - Poursuite de la campagne de sensibilisation 2.0 auprès des employeurs.
 - Organisation d'un forum au printemps 2023 et collaboration avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre en tourisme à la création d'un comité de travail pour l'insertion professionnelle des personnes judiciairisées.
 - Collaboration à divers comités avec, entre autres, les ministères et organismes suivants : ministère de la Sécurité publique, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ministère de la Justice du Québec et Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
 - Collaboration au sein du comité de travail sur l'adéquation entre la formation et les besoins des personnes incarcérées et participation au réseau d'échange de pratiques des comités consultatifs.

Site Web: www.cccja.org

¹ Communications Infrarouge, Marketing Léger, 20 septembre 2021, numéro : 16382-001.

² IRIS, *Le profil des personnes judiciairisées au Québec*, Pierre Tircher, chercheur associé, et Guillaume Hébert, chercheur, novembre 2021.

³ Donnée du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

⁴ Donnée du ministère de la Sécurité publique.

Femmes

Enjeux du secteur

- **Les enjeux spécifiques et systémiques exacerbés par la crise socioéconomique de la COVID-19 :**

- La surreprésentation des femmes dans certains secteurs d'emploi (services, santé, éducation) aux conditions de travail précaires.
- La concentration de la relance économique dans des secteurs d'emploi à prédominance masculine, où les femmes sont sous-représentées.
- La promotion de mesures de conciliation famille-travail-études-aide naturelle auprès des employeurs.
- Les enjeux liés au télétravail et à l'asymétrie des conditions de travail en fonction du genre.
- La diversification des choix professionnels des filles et des femmes en transition de carrière.
- La sous-valorisation des métiers majoritairement féminins.
- La sensibilisation des partenaires du marché du travail aux enjeux d'insertion socioprofessionnelle des femmes éloignées du marché du travail (mères de famille monoparentale, femmes en situation de handicap, femmes immigrantes, femmes sous-scolarisées, etc.).
- L'accès à la formation qualifiante, notamment pour celles qui sont sous-représentées sur le marché du travail.
- La sensibilisation des partenaires du marché du travail à la discrimination systémique vécue par les femmes.

Perspectives 2022-2023

- **Activités qui visent la production d'avis**

- Mise en place d'un comité de travail afin de recueillir des informations sur l'intervention de proximité ou tout autre service ou intervention permettant de rejoindre les femmes les plus éloignées du marché du travail et de rédiger un avis à ce sujet.

- **Activités qui visent la réalisation de recherches**

- Organisation d'un événement de diffusion de l'étude sur l'intégration et le maintien en emploi des femmes en situation de handicap et promotion de diverses recommandations qui découlent de cette étude.

- Réflexion sur les enjeux liés à la diversification professionnelle des femmes et à leur requalification.
- Approfondissement des enjeux de la sous-valorisation des métiers à prédominance féminine et détermination des pistes d'action à mettre en œuvre.

- **Activités qui sollicitent la collaboration de différents partenaires**

- Participation, à titre d'expert de la main-d'œuvre féminine, aux rencontres et aux travaux du comité de gouvernance du projet Inclusion des femmes dans le milieu manufacturier, dirigé par Manufacturiers et exportateurs du Québec et visant à sensibiliser l'industrie aux enjeux que vivent les femmes sur le marché du travail.
- Participation, à titre d'expert de la main-d'œuvre féminine, aux rencontres et aux travaux du Comité consultatif Femmes (CCF) relativement au projet Contrer les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômés étrangers sur les femmes immigrantes, porté par l'organisme Action travail des femmes et visant à contrer les effets de la non-reconnaissance des acquis et des compétences des femmes immigrantes dans leur intégration au marché du travail au Québec.
- Poursuite de nos représentations sur la nécessité de toujours procéder à une analyse différenciée selon les sexes dans une approche intersectionnelle (ADS+) en amont de l'élaboration de toute politique d'emploi ou de tout développement de mesures, de services et de programmes destinés aux individus et aux entreprises.
- Participation active aux rencontres de suivi de la révision du plan de mise en œuvre des engagements d'Emploi-Québec de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* réunissant les représentants et représentantes d'Emploi-Québec et du CCF.

Site Web : www.cc-femmes.qc.ca

Jeunes

Enjeux du secteur

- Contrer les conséquences de la pandémie, qui a eu des répercussions très négatives sur la situation d'emploi des jeunes du Québec, puisque les jeunes constituent, avec les femmes, la catégorie de la population ayant enregistré le plus de pertes d'emploi. Ces répercussions ont affecté toutes les sphères de la vie en nuisant notamment à la qualité des études et des formations, à la sociabilité et, plus largement, à la santé mentale.
- Accompagner les jeunes et les employeurs pour favoriser l'insertion socioprofessionnelle et le maintien en emploi des jeunes éloignés du marché du travail dans un contexte de rareté de main-d'œuvre dans certains secteurs et de chômage dans d'autres.
- Développer les compétences génériques des jeunes afin de les rendre moins vulnérables aux transformations du marché du travail sous l'effet de l'évolution de la société et des nouvelles technologies.
- Reconnaître les compétences acquises par les jeunes au travers de leurs expériences en dehors du marché du travail.
- Assurer des conditions de travail qui favorisent l'attraction, l'intégration, la rétention et la valorisation de la main-d'œuvre jeune, notamment par la conciliation travail-vie personnelle, la formation continue et l'accès à des ressources en santé physique et psychologique.

Perspectives 2022-2023

- **Activités qui visent la production d'avis**
 - Rédaction et dépôt d'un avis sur les compétences génériques de l'avenir dont le thème porte sur l'adéquation formation-

compétences-emploi et qui fait suite à la recherche *Quelles sont les compétences de l'avenir et comment y préparer les jeunes et les employeurs?*, menée par la Chaire BMO en diversité et gouvernance de l'Université de Montréal.

- **Activités qui visent la réalisation de recherches**
 - Réalisation d'une recherche qualitative (portrait) portant sur les jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF). Ces activités visent à approfondir les recommandations émises auprès de la Commission des partenaires du marché du travail et les constats formulés auprès du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, en mobilisant des techniques de recherche qualitative (groupes de discussion et entrevues).
 - Mise en commun des publications et des ressources documentaires pertinentes visant à analyser les enjeux de santé mentale auprès des jeunes dans différentes sphères de leur vie en lien avec l'employabilité : études, formations, insertion, réintégration et maintien en emploi.
- **Activités qui sollicitent la collaboration de différents partenaires**
 - Diffusion des résultats de recherche : présentation du portrait sur les jeunes NEEF auprès des partenaires et des différentes instances.
 - Suivi du processus d'analyse des deux avis sur les jeunes NEEF soumis à la Commission des partenaires du marché du travail.
 - Participation à différents comités de gouvernance ou comités consultatifs pour des projets visant les jeunes, mis en œuvre par différents partenaires tels que la Fédération des chambres de commerce du Québec, la Fédération des centres de services scolaires du Québec et autres partenaires.
 - Développement du réseau d'échange de pratiques réunissant les coordinations des comités consultatifs de la Commission des partenaires du marché du travail.

Site Web: www.ccjeunes.org



Premières Nations et Inuit

Enjeux du secteur

- Selon le recensement de 2016, le Québec comptait 92 650 personnes membres des Premières Nations et 13 940 Inuits, pour un total de 106 590 personnes, ce qui constitue 1,3 % de la population du Québec. Ce nombre et la proportion qu'il représente sont en hausse depuis plusieurs années.
- La population des Premières Nations résidant hors réserve tend à croître plus rapidement depuis au moins 2001. Au dernier recensement (2016), 59,6 % de cette population en âge de travailler vivait hors réserve.
- La participation au marché du travail des membres des Premières Nations et des Inuits (PNI) est inférieure à celle des allochtones. Cela s'explique principalement par la situation géographique des communautés, le faible niveau et le faible taux de scolarisation, le manque d'activités de formation comparativement au reste du Québec, les problèmes liés à la langue et à la culture, le bas taux d'alphabétisme ainsi que les problématiques liées au logement, à la discrimination et aux attitudes racistes, à la pauvreté et à la Loi sur les Indiens.

Perspectives 2022-2023

- **Activités qui visent la production d'avis**
 - Rédiger un avis pour soutenir l'insertion socioprofessionnelle des hommes judiciairisés inuits et des Premières Nations au Québec, en collaboration avec le Comité consultatif clientèle judiciairisée adulte.

- **Activités qui visent la réalisation de recherches**

- Établir le portrait des hommes judiciairisés inuits et des Premières Nations.
- Réaliser une étude sur les besoins de formation dans le secteur de l'économie sociale.
- Réaliser des études sur les pratiques les plus prometteuses dans le milieu de l'emploi et de la formation des PNI.
- Mise à jour du portrait des PNI sur le marché du travail selon les données du recensement de 2021.
- Réaliser une étude afin d'établir le portrait des métiers en pénurie des organisations et des employeurs PNI afin d'aiguiller le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans l'identification et la priorisation des métiers en pénurie.

- **Activités qui sollicitent la collaboration de différents partenaires**

- Organiser des forums régionaux pour contribuer au développement de l'emploi autochtone, en collaboration avec les comités sectoriels de main-d'œuvre, les directions régionales de Services Québec, les conseils régionaux des partenaires du marché du travail et les différents ministères et organismes concernés :
 - Forum régional du Conseil de la Nation Atikamekw prévu au printemps 2022.
 - Forum régional de la Nation Micmac de Gespeg prévu à l'automne 2022.
- Organiser un groupe de travail pour l'insertion et le maintien en emploi des PNI dans le secteur du tourisme.
- Soutenir une stratégie de promotion de la stratégie ministérielle pour les PNI, de ses programmes (particulièrement le Programme d'aide à l'intégration en emploi des membres des Premières Nations et des Inuits) et autres mesures afin que le comité de suivi puisse s'assurer d'une promotion adéquate pour toutes les parties (plan de communication).

Site Web: www.ccpnimt-fnillac.com



Travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus

Enjeux du secteur

- Le vieillissement démographique et ses conséquences sur le marché du travail amènent à plusieurs constats :
 - Les 45 ans et plus ne constituent pas une population homogène, notamment en ce qui a trait à leur contribution à la population active;
 - L'expérience de travail de la main-d'œuvre québécoise augmente : cela peut constituer un atout important en matière de productivité, d'innovation, d'apprentissage et de performance organisationnelle pour les entreprises et les organisations, dans la mesure où elles disposent de conditions pour en profiter et où elles les mettent en œuvre;
 - Une plus grande part des travailleuses et des travailleurs potentiels sont admissibles à la retraite : en 2018, cette proportion était de près du tiers (30,5 %).
- La crise sanitaire a eu des effets importants sur le marché du travail, notamment pour les travailleuses et les travailleurs de 55 ans et plus, et plus particulièrement pour les femmes, qui n'ont pas retrouvé leur taux d'activité de 2019.
- L'employabilité de la main-d'œuvre expérimentée et l'adéquation formation-emploi sont des préoccupations importantes pour l'acquisition de compétences nouvelles, plus généralement pour le maintien en emploi et plus spécifiquement pour le maintien dans l'emploi.

Perspectives 2022-2023

- **Activités qui visent la production d'avis**
 - À la suite d'une enquête menée avec Marketing Léger,
 - détermination des incitatifs qui favorisent la participation de la main-d'œuvre de 60 ans et plus au marché du travail;
 - détermination des obstacles susceptibles de décourager la participation de la main-d'œuvre de 60 ans et plus au marché du travail.
- **Activités qui visent la réalisation de recherches**
 - Développement d'un projet de recherche sur l'acquisition et la bonification de compétences numériques : portrait de la littératie numérique des travailleuses et travailleurs expérimentés au Québec.
 - Détermination des suites à donner au portrait des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus, en collaboration avec l'Observatoire compétences-emplois.
 - Développement d'une meilleure connaissance des différentes clauses de retraite progressive et recherche des pistes de solution pour bonifier les conditions d'une prolongation de la vie active ou d'une retraite progressive.
- **Activités qui sollicitent la collaboration de différents partenaires**
 - Participation au comité de travail du Conseil québécois des ressources humaines en tourisme pour le maintien en emploi des travailleuses et travailleurs expérimentés, au comité de travail de la campagne La compétence n'a pas d'âge et au comité consultatif de la Fédération des centres de services scolaires du Québec.
 - Participation, en tant que membre du comité de pilotage, au réseau d'échange de pratiques des comités consultatifs.

Site Web: www.cc45plus.org

Personnes handicapées

Enjeux du secteur

- La disponibilité de statistiques fiables.
- L'accès à la formation et aux stages pour l'emploi ou le maintien en emploi.
- La transition de l'école à la vie active des jeunes handicapés et le recours des personnes handicapées aux programmes d'aide sociale ou de solidarité sociale.
- L'accès aux services, aux programmes et aux mesures visant à favoriser l'intégration ou la réintégration dans le marché du travail et le maintien en emploi des personnes handicapées.
- L'accompagnement des milieux de travail en matière d'intégration et de réintégration dans le marché du travail et de maintien en emploi des personnes handicapées.
- La présence des personnes handicapées dans les secteurs public et parapublic.
- Les répercussions du virage numérique et de l'intelligence artificielle sur l'emploi des personnes handicapées.

Perspectives 2022-2023

- **Activités qui visent la production d'avis**
 - Suivi du traitement de l'*Avis sur la transition de l'école au travail des jeunes personnes handicapées de niveau postsecondaire*.
 - Suivi concernant l'avis intitulé *L'accompagnement des milieux de travail en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées* au regard de la mise en œuvre des recommandations retenues et des travaux en lien avec la recommandation concernant l'accompagnement des syndicats.

- **Activités qui visent la réalisation de recherches**
 - Réalisation de l'Enquête portant sur les personnes en situation de handicap, le télétravail et la formation à distance.
 - Suivi de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées (SNIMEPH) 2019-2024 : certaines propositions émises par le Comité consultatif Personnes handicapées (CCPH) pour faire évoluer la SNIMEPH incluent des travaux de recherche pour leur mise en œuvre (ex. : recension des études au Québec et au Canada sur l'emploi des personnes en situation de handicap, accessibilité universelle en matière d'emploi).
- **Activités qui sollicitent la collaboration de différents partenaires**
 - Mise en place d'un comité de pilotage autour de la SNIMEPH.
 - Participation aux rencontres et aux consultations organisées par la Commission des partenaires du marché du travail et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
 - Collaboration avec d'autres comités consultatifs (réseau d'échange de pratiques), par exemple avec le Comité consultatif Femmes sur l'emploi des femmes handicapées.
 - Collaboration avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre en tourisme (comité mixte) et le Comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale – commercialisation et services (HortiCompétences).
- **Événements**
 - Réalisation d'une série d'activités virtuelles (ex. : webinaires) principalement destinées aux différents acteurs des milieux de travail.
 - Réalisation d'activités (nature à préciser) pour souligner le cinquième anniversaire du CCPH.

Site Web: www.ccpersonneshandicapees.com

Personnes immigrantes

Enjeux du secteur

- La fermeture des frontières en raison de la pandémie a bloqué en grande partie l'immigration en 2020 et en 2021. En 2020, le Québec a accueilli 25 223 personnes immigrantes, soit 37,8 % de moins qu'en 2019.
- Les personnes immigrantes ont particulièrement été affectées par la pandémie. La crise a surtout accentué les inégalités déjà existantes, entre autres par une incidence négative sur les conditions de travail des travailleuses et des travailleurs à faible revenu ou à bas salaire. Un écart salarial perdure entre les personnes immigrantes et les personnes nées au Canada et davantage de pertes d'emploi sont survenues en raison de leur surreprésentation dans des secteurs économiques durement touchés par la crise et dans des postes plus précaires.
- Pour réduire les effets néfastes causés par la crise sanitaire sur le marché du travail ainsi que pour contrer la pénurie de main-d'œuvre, plusieurs programmes ont été lancés par le gouvernement québécois : Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation, Programme pour la requalification et l'accompagnement en technologie de l'information et des communications et Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions prioritaires par la Commission des partenaires du marché du travail, volet Génie et technologies de l'information. Certains de ces programmes s'adressent exclusivement aux personnes immigrantes et d'autres s'adressent à un public plus large.
- L'immigration est un des moyens dont se dotera le gouvernement du Québec pour répondre aux enjeux de rareté de main-d'œuvre. C'est d'ailleurs un des leviers d'action privilégiés par l'Opération main-d'œuvre lancée en décembre 2021.
- Les actions du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale doivent être arrimées à celles du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'intégration dans le cadre d'Accompagnement Québec – volet Emploi.

- Le recrutement des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires doit être accru en raison d'une entente entre le gouvernement du Québec et le gouvernement fédéral concernant le Programme des travailleurs étrangers temporaires et le Programme de mobilité internationale et visant à contrer la pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs économiques.

Perspectives 2022-2023

- **Activités qui visent la production d'avis**
 - Considérer la possibilité de remettre un avis à la Commission des partenaires du marché du travail à la suite de la revue de littérature *Documenter les intérêts et les motivations à la régionalisation de l'immigration pour les travailleurs temporaires et les résidents permanents*.
 - Requalifier et rehausser les compétences pour les personnes immigrantes.
- **Activités qui visent la réalisation de recherches**
 - Poursuivre la recherche *Documenter les intérêts et les motivations à la régionalisation de l'immigration pour les travailleurs temporaires et les résidents permanents*. Le Comité consultatif Personnes immigrantes entamera l'année 2 de cette recherche au regard des constats faits à la suite de la production de la revue de littérature.
 - Requalifier et rehausser les compétences pour les personnes immigrantes.
- **Activités qui sollicitent la collaboration de différents partenaires**
 - Collaborer avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre en tourisme afin d'assurer la concertation, la réflexion et la mise en place de solutions concrètes permettant de promouvoir et de soutenir l'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes dans l'industrie touristique.
 - Participer au comité consultatif de la Fédération des centres de services scolaires du Québec et à la table de concertation concernant l'accès à l'industrie de la construction pour les personnes immigrantes.

Site Web: <http://ccpi-quebec.ca/>

Québécoises et québécois d'expression anglaise

Enjeux du secteur

- La population des Québécoises et Québécois d'expression anglaise est hétérogène et composée de nombreuses communautés aux enjeux et besoins distincts en matière d'intégration et de maintien en emploi, comme les communautés d'expression anglaise des régions et les communautés noires d'expression anglaise surtout présentes à Montréal.
- Ces problèmes comprennent notamment les suivants :
 - Les Québécoises et Québécois d'expression anglaise sont plus susceptibles que les francophones d'être au chômage;
 - Les Québécoises et Québécois d'expression anglaise sont plus susceptibles que les francophones d'être employés à temps partiel;
 - Les Québécoises et Québécois d'expression anglaise ont un revenu médian inférieur et sont proportionnellement plus susceptibles de vivre sous le seuil de faible revenu;
 - Le français continue d'être un obstacle à l'intégration au marché du travail pour les anglophones;
 - L'exode des travailleuses et travailleurs québécois d'expression anglaise formés au Québec est persistant;
 - Les Québécoises et Québécois d'expression anglaise sont sous-représentés dans la fonction publique;
 - Le développement des compétences professionnelles des conseillères et conseillers d'orientation comporte des lacunes pour les Québécoises et Québécois d'expression anglaise;
 - L'accès aux services publics d'emploi offerts par les organismes d'emploi spécialisés est difficile.

Perspectives 2022-2023

- **Activités qui visent la production d'avis**
 - Collaboration avec d'autres comités consultatifs concernés pour repérer les enjeux de francisation pour les personnes immigrantes, les Premières Nations et les Inuits ainsi que les personnes d'expression anglaise.
- **Activités qui visent la réalisation de recherches**
 - Production d'une étude visant à établir le portrait de la clientèle québécoise d'expression anglaise et son rôle dans la relance de l'économie en tenant compte de la rareté de main-d'œuvre.
 - Réalisation d'une étude visant à établir le portrait des répercussions de la COVID-19 sur les défis en employabilité des communautés d'expression anglaise.
- **Activités qui sollicitent la collaboration de différents partenaires**
 - Collaboration avec d'autres comités consultatifs concernés pour repérer les enjeux de francisation pour les personnes immigrantes, les Premières Nations et les Inuits ainsi que les personnes d'expression anglaise.

Site Web: www.ccqea.ca

