

## SOMMAIRE

### DES PERSPECTIVES DE 2024-2025

□ DES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE

□ DES COMITÉS CONSULTATIFS

Octobre 2024

Toute l'information touchant l'intervention sectorielle se trouve sur le site du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale à l'adresse suivante : [Publications Gouvernement du Québec \(quebec.ca\)](https://publications.gouvernement.qc.ca)

**Rédaction:**

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

**Adresse :**

800, rue du Square-Victoria, 29<sup>e</sup> étage

Montréal (Québec) H4Z 1B7

Octobre 2024

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2024

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2024

ISBN : 978-2-550-99013-0

## TABLE DES MATIÈRES

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>3</b>
<b>LES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE</b> .....	<b>5</b>
Aérospatiale (CAMAQ) .....	6
Aménagement forestier (ForêtCompétences) .....	8
Bois (Formabois) .....	10
Caoutchouc .....	11
Chimie, pétrochimie, raffinage et gaz (Coeffiscience) .....	13
Commerce de détail (Détail-Québec) .....	15
Commerce de l'alimentation .....	17
Communications graphiques (Graficompétences).....	18
Culture (Compétence Culture).....	20
Économie sociale et action communautaire .....	22
Environnement (EnviroCompétences) .....	23
Fabrication métallique industrielle (PERFORM).....	24
Horticulture ornementale – commercialisation et services (HortiCompétences).....	26
Industrie électrique et électronique (Élexpertise) .....	28
Industrie maritime .....	29
Industrie des mines .....	30
Industrie textile .....	31
Métallurgie .....	32
Pêches maritimes .....	33
Plastiques et composites (PlastiCompétences).....	34
Portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine .....	35
Production agricole (AGRIcarrières) .....	36
Produits pharmaceutiques et biotechnologiques (Pharmabio Développement) .....	37
Services de soins personnels (SOINS PERSONNELS QUÉBEC) .....	38
Technologie de l'information et de la communication (TECHNOCompétences) .....	39
Tourisme (CQRHT).....	40
Transformation alimentaire .....	41
Transport routier (Camo-route).....	42
Véhicules motorisés .....	43
<b>LES COMITÉS CONSULTATIFS</b> .....	<b>46</b>
Clientèle judiciairisée adulte.....	47
Femmes.....	48
Jeunes.....	49
Premières Nations et Inuit.....	50
Travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus .....	52
Personnes handicapées.....	53
Personnes immigrantes .....	54
Québécoises et québécois d'expression anglaise.....	55

## 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 de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), sont parties prenantes de la grande concertation de la CPMT.

Le Sommaire des perspectives 2024-2025 vise principalement à faire valoir les activités significatives et prioritaires prévues aux plans d'action 2024-2025 des CSMO et des CC au regard des thématiques suivantes :

- Transition verte et transformations technologiques;
- Amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines;
- Enrichissement de la connaissance en IMT en développant une compréhension des défis actuels et futurs du marché du travail;
- Élaboration, adaptation ou diffusion de formations continues.

Je vous invite également à regarder attentivement, pour chacun des CSMO, les perspectives régionales, qui visent notamment à présenter aux Directions générales 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 CSMO et des CC et à la collaboration de l'équipe de conseillères et de conseillers en intervention sectorielle de la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle qui en a assuré la coordination.

Bonne lecture!

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

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 Ressources naturelles et des Forêts (MRNF), le ministère de l'Éducation (ME) et le ministère de l'Enseignement supérieur (MES) et le ministère de l'Économie de l'Innovation et de l'Énergie (MEIE) 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

- La pénurie de main-d'œuvre généralisée et spécialisée a des effets négatifs sur la croissance des entreprises, entraînant des pertes de contrats ainsi que des difficultés liées aux opérations et à l'innovation et freinant l'augmentation des exportations; la vitalité de nos petites et moyennes entreprises manufacturières est donc sérieusement en jeu.
- Le manque de relève, ou l'augmentation des surenchères salariales, pourrait entraîner la délocalisation de filiales de multinationales, ce qui entraînerait une perte de compétitivité par rapport aux autres provinces ainsi qu'un recul de l'industrie aérospatiale.
- Une pénurie de mécaniciens et mécaniciennes ou de techniciens et techniciennes en maintenance d'aéronefs, particulièrement en région, en raison de l'absence de formation qualifiante locale. Cette dernière favoriserait une rétention des talents dans les régions, mais qui encouragerait aussi la compétition provenant de l'industrie de la fabrication aérienne.
- Pour desservir les régions éloignées, les aéroports du Québec sont situés dans de petites communautés dont ils dépendent pour leur main-d'œuvre : en raison du faible nombre de personnes présentes, la formation doit être effectuée sur place par l'équipe compétente, souvent très restreinte, ce qui entraîne fréquemment une perte d'expertise lors du départ d'un employé ou d'une employée.

### Perspectives sectorielles 2024-2025

- **Activités prévues en matière de transition verte et de transformations technologiques**
  - Déploiement de la plateforme d'échange *Déclassées pour la classe* qui permet l'échange de pièces usagées à réutiliser en formation (anciennement appelées pièces Bell).
    - Accroissement des dons des pièces usagées provenant d'entreprises aux centres de formation;
    - Participation d'un minimum de deux centres de formation et cinq entreprises.

- Mise en place de la formation *Leadership vert en entreprise*, en réponse à un besoin identifié par la grappe Aéro Montréal, en collaboration avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) de l'environnement (EnviroCompétences). Le but est de faire une analyse pour déterminer la possibilité d'adapter cette formation au secteur de l'aérospatiale, formation en cours d'élaboration, chez EnviroCompétences.
- **Activités qui améliorent les pratiques en gestion des ressources humaines**
  - Mise à jour du mode de diffusion du manuel de l'employé, en collaboration avec le CSMO de l'industrie des plastiques et des composites (PlastiCompétences) et le CSMO de l'industrie électrique et électronique (Élexpertise), l'objectif étant de soutenir les entreprises dans la création de leur manuel.
  - Analyse de guides et de fiches d'accompagnement sur l'intégration des groupes sous-représentés afin de déterminer la possibilité d'adapter les fiches réalisées par le CSMO de l'industrie du transport routier au Québec (Camo-route) au secteur de l'aérospatiale.
- **Activités qui visent à enrichir la connaissance de l'IMT en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail**
  - Réalisation d'une étude stratégique permettant d'obtenir un portrait réel et dynamique de la situation en aérospatiale au Québec dans le but éventuel de remplacer les recensements annuels du CSMO en aérospatiale (CAMAQ) et d'autres études requis par ce portrait évolutif.
  - Soutien au pôle en IMT pour l'élaboration de listes d'indicateurs de suivi et la sélection d'outils technologiques de partage par ce pôle.
- **Autres activités**
  - Participation à la table de concertation interministérielle (Stratégie québécoise de l'aérospatiale – Horizon 2026, mesure 8) en tant qu'expert du secteur sur le sujet du leadership dans la coordination d'un plan d'action.
    - Élaboration de stratégies gouvernementales propres à l'aérospatiale visant les enjeux liés à l'attraction de la main-d'œuvre, à la formation initiale et à la formation continue

tout au long de la vie professionnelle, dans une perspective d'adéquation entre la formation et les besoins marché du travail. Ces stratégies doivent également prendre en considération les enjeux entourant le transfert de connaissances.

- Élaboration de la formation *Gestionnaire d'aéroport* et diffusion de la formation à une cohorte de six participantes et participants provenant de quatre aéroports différents. Cette formation sera diffusée par l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC) dans l'objectif de transmettre aux directeurs et directrices d'aéroports du Québec les notions essentielles en gestion, réglementation, finances, etc. pour qu'ils puissent exercer leurs tâches de façon pérenne.

### **Perspectives régionales 2024-2025**

- **Régions ciblées : Estrie, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue Saguenay-Lac-St-Jean, Chaudière-Appalaches, Capitale-Nationale, Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine et Côte-Nord**
  - Réalisation d'une tournée des aéroports régionaux, en collaboration avec Desjardins. Le CAMAQ souhaite tenir une exposition mobile, portant sur les métiers de l'aérospatiale existants dans la région ciblée.
- **Région ciblée : Laurentides**
  - Facilitation d'accès à la formation liée au secteur de l'aérospatiale dans la région de Mirabel en délocalisant les formations.

## Aménagement forestier (ForêtCompétences)

### Enjeux du secteur

- Manque de main-d'œuvre qualifiée et vieillissement : obstacles majeurs au recrutement et à l'expansion des investissements des entreprises du secteur.
- Le défi de gestion des ressources humaines demandant le plus d'effort de la part des entreprises est de loin le recrutement des employées et employés (58 %). La rétention du personnel arrive peu après (45 %). L'intégration du nouveau personnel est également un enjeu important.
- Répercussions des changements climatiques qui amènent beaucoup d'incertitudes : Plan de protection du caribou à venir, feux de forêt historiques en 2023, diminution de la possibilité forestière, régime forestier à améliorer, prix du bois peu élevé à cause du bois importé d'Europe, protection du territoire, aménagement durable et sylviculture intensive.
- Conditions de travail : compétition entre les secteurs d'activité dans un contexte d'inflation.
- Image du secteur forestier à redorer auprès de la population québécoise.
- Saisonnalité des emplois et reconnaissance des emplois saisonniers.
- Transformation technologique du secteur qui s'est accéléré avec l'arrivée de la connectivité en forêt en 2022.
- Majorité de petites entreprises sans responsable attiré aux ressources humaines.

### Perspectives sectorielles 2024-2025

- **Activités prévues en matière de transition verte et de transformations technologiques**
  - Réalisation d'un diagnostic de maturité numérique du secteur.
  - Réalisation d'une veille des transformations technologiques dans le secteur et partage des informations pertinentes.

- **Activités qui améliorent les pratiques en gestion des ressources humaines**
  - Diffusion de la formation en entrepreneuriat forestier et diffusion de la formation en gestion pour les superviseuses et superviseurs forestiers.
  - Diffusion de la formation en gestion des ressources humaines adaptée au secteur forestier.
- **Activités qui visent à enrichir la connaissance de l'IMT en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail**
  - Diffusion des résultats d'une étude sur la vision, les besoins et les attentes des travailleuses et travailleurs forestiers manuels.
  - Production d'un tableau de bord présentant les indicateurs pertinents à notre secteur d'activité.
- **Autres activités**
  - Réalisations de programmes de formations de courte durée (COUD) pour les programmes de formations suivants :
    - Diplôme d'études collégiales (DEP) en aménagement de la forêt dans les régions de l'Estrie et de l'Abitibi-Témiscamingue.
    - DEP en travail sylvicole en Estrie.
    - Attestation d'études professionnelles (AEP) en mesurage et gestion des bois récoltés dans plusieurs régions du Québec.
    - AEP en restauration rapide adaptée au contexte des camps forestiers au Saguenay-Lac-Saint-Jean.
  - Création d'un projet pilote pour le développement d'une formation d'intégration en emploi des nouveaux opérateurs et opératrices de machines en récolte du bois.

## Perspectives régionales 2024-2025

- **Région ciblée : Ensemble du Québec**
  - Lancement des nouveaux outils du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour le métier d'opérateur ou d'opératrice de machines utilisées en récolte du bois.
  - Organisation d'une rencontre avec l'ensemble du réseau de Services Québec afin de promouvoir nos services et d'optimiser l'utilisation de nos normes professionnelles.
- **Région ciblée : Bas-Saint-Laurent**
  - Participation aux travaux et rencontres de la Table sectorielle de concertation en aménagement forestier (TSCAF).

Site Web: [www.foretcompetences.ca](http://www.foretcompetences.ca)

## Bois (Formabois)

### Enjeux du secteur

- Mobilisation et concertation des partenaires.
- Valorisation du secteur, des métiers et des formations.
- Qualification des travailleuses et des travailleurs.
- Innovation en matière de produits ou de marchés et de gestion des ressources humaines.

### Perspectives sectorielles 2024-2025

- **Activités en matière de transition verte et des transformation technologiques**
  - Collaboration aux travaux du pôle en transition verte et du pôle en technologies numériques.
- **Activités qui améliorent les pratiques en gestion des ressources humaines**
  - Contribution au Grand Rendez-vous RH manufacturier, 9<sup>ème</sup> édition.
  - Mise à jour des profils de compétences.
- **Activités qui visent à enrichir la connaissance de l'IMT en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail**
  - Mise à jour de l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre, par sous-secteurs, par métiers et par régions.
  - Développement d'un projet de réalisation d'un diagnostic sectoriel manufacturier et utilisation des données sectorielles pour mettre en place des consultations régionales avec les partenaires sectoriels.
- **Autres activités**
  - Mise à jour des indicateurs économiques sectoriels.
  - Identification de deux programmes de formation et réalisation de l'analyse comparative de compétences Québec-France (projet Mobilibois).

### Perspectives régionales 2024-2025

- **Région ciblée : Ensemble du Québec**
  - Formation en mécanique industrielle pour travailleurs étrangers multi régions.
    - Collaboration avec les directions générales de Services Québec pour compléter avec une approche individualisée.
- **Régions ciblées : 15 régions (sauf Montréal et Laval)**
  - Mise à jour du diagnostic sectoriel en transformation du bois.
    - Collaboration avec les directions générales de Services Québec pour la livraison des pistes de solution.
- **Région ciblée : Saguenay-Lac-Saint-Jean**
  - Projet-pilote : Revue de littérature de l'intégration des femmes dans le secteur de la transformation des bois et mise en place de solutions innovantes.
    - Collaboration avec la direction générale de Services Québec.

Site Web: [www.formabois.ca](http://www.formabois.ca)

## Caoutchouc

### Enjeux du secteur

- Se développer technologiquement pour augmenter la productivité et diminuer les coûts de main-d'œuvre.
- Contrer les difficultés liées à la variabilité des prix et la disponibilité des matières premières.
- Accélérer l'intégration de pratiques de développement durable comme levier d'innovation et de compétitivité.
- Recruter de la main-d'œuvre compétente.
- Améliorer les pratiques RH afin d'apporter une solution à l'attraction et à la rétention de la main-d'œuvre.

### Perspectives sectorielles 2024-2025

- **Activités en matière de transition verte et de transformations technologiques**
  - Réalisation d'une étude multisectorielle portant sur les besoins de main-d'œuvre et de formation continue pour la profession de chimiste. Cette étude intègre les enjeux de la transition verte et de la transformation numérique, et elle se réalise en collaboration avec les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) suivants : CSMO de l'industrie électrique et électronique (Élexpertise), CSMO Énergies, Procédés & Chimie (Coeffiscience), CSMO des industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques du Québec (Pharmabio Développement), CSMO en transformation alimentaire, CSMO de l'environnement (EnviroCompétences), CSMO de l'industrie des plastiques et des composites (PlastiCompétences) et CSMO de l'industrie du caoutchouc du Québec (Caoutchouc).
  - Réalisation d'une analyse de besoins de formation pour le développement d'une formation à l'intention des opérateurs et opératrices d'équipements de machines à mouler le caoutchouc dans un contexte où l'automatisation de ces équipements s'accélère.

- **Activités qui améliorent les pratiques en gestion des ressources humaines**
  - Développement et diffusion d'une activité de formation visant l'accueil, l'intégration et le maintien en emploi de personnel issu de l'immigration.
  - Diffusion d'une formation visant le développement des compétences de supervision, de mobilisation et de coaching d'équipes de travail à l'intention des superviseurs et superviseuses de premier niveau.
- **Activités qui visent à enrichir la connaissance de l'IMT en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail**
  - Élaboration du diagnostic sectoriel 2024 incluant la mise à jour des informations relatives aux pratiques environnementales et à la maturité numérique dans le secteur.
  - Diffusion des résultats de l'étude sur les effets des changements technologiques sur l'organisation du travail, en collaboration avec le département des relations industrielles de la Faculté des sciences sociales de l'Université Laval.
- **Autres activités**
  - Tenue de séminaires techniques offerts par des sommités du secteur du caoutchouc à l'intention des chimistes ingénieurs ou ingénieures du secteur.

### Perspectives régionales 2024-2025

- **Régions ciblées : Estrie, Laurentides, Montérégie et Capitale-Nationale**
  - Diffusion du programme multisectoriel de perfectionnement en maintenance industrielle. Promotion conjointe CSMO Caoutchouc et Services Québec auprès des entreprises du secteur manufacturier.
- **Région ciblée: Estrie**
  - Diffusion d'un programme de formation en alternance travail-études (ATE) à l'intention des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires – Formation en établissement

de formation (180 heures) et recours aux programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour la formation pratique. Promotion conjointe du projet avec les responsables du PAMT en Estrie.

*Site Web:* [www.caoutchouc.qc.ca](http://www.caoutchouc.qc.ca)

### Enjeux du secteur

- Méconnaissance des jeunes et du grand public de l'industrie et de ses métiers dont plusieurs d'entre eux sont liés aux sciences.
- Pénurie de main-d'œuvre, départ à la retraite massif envisagé à court terme et grand besoin de main-d'œuvre qualifiée dans les entreprises existantes.
- Les grands projets en développement économique du Québec, dont l'émergence de nombreuses nouvelles entreprises en transition énergétique et filière à batterie qui se partageront le même bassin de main-d'œuvre qui est déjà insuffisante.
- La compétitivité et la pérennité des petites et moyennes entreprises du secteur qui accusent souvent un retard en matière de technologie verte, de transformation numérique et technologique.
- Déficit important d'inscriptions et de diplomation dans les programmes d'étude permettant d'accéder aux métiers de l'industrie.
- Manque d'adéquation entre les programmes d'études offerts (universitaires, collégiaux, professionnels).

### Perspectives sectorielles 2024-2025

- **Activités en matière de transition verte et des transformations technologiques**
  - Développement d'une formation en développement durable en partenariat avec Développement Économique Longueuil (DEL), dont l'analyse du cycle de vie, la gestion des matières résiduelles.

- **Activités qui améliorent les pratiques en gestion des ressources humaines**
  - Diffusion de l'offre de formation continue *Gestionnaire de premier niveau*. Il s'agit d'une formation visant à former les nouveaux gestionnaires.
  - Participation au Grand rendez-vous RH, en collaboration avec les autres comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) manufacturiers.
- **Activités qui visent à enrichir la connaissance de l'IMT en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail**
  - Réalisation d'une étude sur les nouvelles technologies, les métiers émergents et les nouvelles compétences pour les secteurs énergies.
  - Réalisation du diagnostic sectoriel 2024-2027.
- **Autres activités**
  - Transition énergétique et filière de la batterie :
    - Élaboration et diffusion du diplôme d'études professionnelles (DEP) en opération de production.
    - Élaboration et diffusion de l'attestation d'études collégiales (AEC) en opération de procédés industriels.
    - Élaboration et diffusion de l'AEC en chimie analytique.
    - Élaboration et diffusion de la certification collégiale de perfectionnement en fabrication de la batterie.
  - Mécaniciens de machines fixes (MMF) :
    - Diffusion et promotion de l'AEC en opération des procédés industriels.
    - Diffusion et promotion du diplôme d'études collégiales en mécanique de machines fixes (MMF).

- Élaboration et diffusion de formations portant sur les trois compétences de base (lecture, mathématiques et physique).
- Élaboration d'un kit de coaching et d'examens préparatoires pour les métiers de MMF.
- Participation à la création d'une attestation d'études professionnelles (AEP) en production d'énergie.
- Développement et diffusion de capsules de formation.

### Perspectives régionales 2024-2025

- **Région ciblée : Ensemble du Québec**
  - Création d'un répertoire de programmes de formations connexes au secteur afin de faciliter les choix académiques de la relève.
  - Création, promotion et diffusion du guide des carrières décrivant 50 métiers du secteur.
  - Établissement d'un plan de partenariat pour les projets liés à la promotion des carrières et du secteur | attractivité entreprise.

Site Web: [www.coeffiscience.ca](http://www.coeffiscience.ca)



## Commerce de détail (Détail-Québec)

### Enjeux du secteur

- Les défis de recrutement et de rétention
- Le développement des compétences
- La valorisation du secteur et des métiers
- L'accélération numérique.

### Perspectives sectorielles 2024-2025

- **Activités en matière de transition verte et de transformations technologiques**
  - **Parcours éco+ responsables** : Diffusion d'un programme de formation et de codéveloppement de courte durée destiné aux commerces de proximité pour les accompagner dans leur transition verte (en collaboration avec Maillon Vert et le Conseil québécois du commerce de détail).
  - **Diagnostic de maturité numérique** : Réalisation du portrait quantitatif et qualitatif de la maturité numérique du commerce de détail et des besoins des entreprises (en collaboration avec l'Académie de la transformation numérique).
- **Activités qui améliorent les pratiques en gestion des ressources humaines**
  - **Mois de la diversité et de l'inclusion** : Organisation d'un mois sur la thématique de l'inclusion dans le commerce de détail, comprenant cinq séances d'informations animées par les comités consultatifs composés de cinq groupes-cibles.
  - Diffusion **des 39 outils GRH + création d'un nouvel outil**

spécifique aux besoins du commerce de détail.

- **Activités qui visent à enrichir la connaissance de l'IMT en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail**
  - **Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre du commerce de détail 2025-2028** : Réalisation de cette édition qui inclura un volet spécial s'intéressant aux effets de la pénurie de main-d'œuvre sur le recrutement, la rétention et la formation du personnel.
  - **Pôle d'expertise IMT** : Collaboration au pôle d'expertise IMT comme partie prenante au Comité Directeur.
- **Autres activités**
  - **Prestation de 20 webinaires synchrones** offerts gratuitement et traitant des thématiques suivantes : transformations technologiques, commerces électroniques, marketing numérique, transition verte et développement durable, expérience client et prévention des pertes.
  - **Élaboration de cinq webinaires asynchrones** traitant des thématiques suivantes : équité, diversité et inclusion, attractivité et recrutement, expérience employé, gestion de la rémunération et transition verte.

### Perspectives régionales 2024-2025

- **Région ciblée : Capitale-Nationale**
  - Organisation d'un LabRH, une activité de codéveloppement, à Québec pour identifier des solutions répondant aux deux thématiques essentielles sur la gestion d'équipe : cultiver le sens au travail et faire preuve de courage managérial. Évènement organisé en collaboration avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation (CSMOCA) et relayé

par la Direction générale de Services  
Québec de la Capitale-Nationale.

- **Régions ciblées : Capitale-Nationale, Laurentides, Montréal et Saguenay-Lac-Saint-Jean**
  - Implantation de quatre programmes de formations de courte durée (COUD) travail-études pour l'attestation d'études professionnelles (AEP) en mécanique de vélos, et ce, afin de répondre aux besoins des entreprises situées dans les régions suivantes : Capitale-Nationale, Laurentides, Montréal et Saguenay-Lac-Saint-Jean.
  
- **Régions ciblées : Montréal et Montérégie**
  - Implantation d'un programme de formations de courte durée (COUD) travail-études pour l'AEP en service à la clientèle, et ce, afin de répondre aux besoins des entreprises situées dans les régions administratives suivantes : Montréal et la Montérégie.

Site Web: [www.detailquebec.com](http://www.detailquebec.com)

## Commerce de l'alimentation

### Enjeux du secteur

- Importance du nombre d'entreprises et grandeur du territoire : Il est difficile de rejoindre un si grand nombre d'entreprises diversifiées et réparties sur un aussi grand territoire. La construction d'une base de données fiable coûte très cher.
- Position en matière de maturité numérique : Il existe encore une importante partie du territoire québécois qui n'est pas couverte par l'Internet haute vitesse, ce qui augmente les difficultés pour rejoindre les commerces et pour qu'ils aient accès aux différents outils numériques mis à leur disposition (formations en ligne, webinaires, etc.) Par ailleurs, encore trop peu de commerces possèdent les équipements et les connaissances nécessaires pour profiter d'un développement accru.
- Absence de département de RH : Les gestionnaires des commerces d'alimentation sont des hommes-orchestres et des femmes-orchestres. Ils doivent jongler avec des activités, tâches et situations diverses. Leur disponibilité pour la main-d'œuvre est limitée.
- La réglementation sur les heures d'ouverture : La pandémie a contribué à la baisse marquante du roulement de personnel lorsque les magasins étaient fermés les soirs et les dimanches. Le retour à la normale a provoqué un retour à des taux de roulement élevés.
- Les conditions de travail : Avec des salaires plus faibles que les autres secteurs économiques, les heures allongées, l'inflation, etc., le secteur peine à se démarquer pour attirer une main-d'œuvre qualifiée et motivée.
- Absence d'associations : Des associations de travailleuses et de travailleurs par métier pourraient être une courroie de transmission pour le développement de la main-d'œuvre du secteur.

### Perspectives sectorielles 2024-2025

- **Activités en matière de transition verte et de transformations technologiques**
  - Collaboration au *Grand diagnostic vert* et partage des documents et des outils développés par les pôles d'expertises Transition verte et Transformations technologiques.
  - Analyse de la maturité numérique du secteur des commerces d'alimentation.
- **Activités qui visent à enrichir la connaissance de l'IMT en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail**
  - Organisation de deux tournées de comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO).
  - Développement d'un tableau de bord interactif – intelligence d'affaires dans le secteur du commerce de l'alimentation.
- **Autres activités**
  - Production de deux nouveaux documentaires 3D portant sur les métiers de gestionnaire et de manutentionnaire.
  - Promotion des métiers du secteur par la participation du CSMO du commerce de l'alimentation à des congrès, salons et ateliers.

### Perspectives régionales 2024-2025

- **Régions ciblées : Estrie et Mauricie**
  - Réalisation de la tournée des CSMO.
- **Régions ciblées : Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches**
  - LabRH - Organisation d'un atelier de codéveloppement avec les commerces d'alimentation et les commerces de détail (Détail Québec) sur le sens au travail et le courage managérial

Site Web: [www.csmoca.org](http://www.csmoca.org)

### Enjeux du secteur

- La gestion de la main-d'œuvre, la gestion des opérations et la croissance des revenus dans un contexte incertain de récession technique sont les trois enjeux majeurs pour les employeurs.
- La difficulté à attirer et à maintenir en emploi les employés et les employées de moins de 35 ans et la différence de perceptions sur les besoins de formations entre employeurs et personnel employé. « Employés et employées » équivaut à accroître leur expertise et « employeurs » équivaut à développer la polyvalence. Les deux sont importants, mais un travail de concertation doit avoir lieu.

### Perspectives sectorielles 2024-2025

- **Activités en matière de transition verte et de transformations technologiques**
  - Mise en place d'un comité pour continuer la réflexion amorcée avec les associations sectorielles et participation active au pôle en transition verte et au pôle en transformations technologiques.
  - Mise en place d'un comité et participation active au Pôle d'expertise.
- **Activités qui améliorent les pratiques en gestion des ressources humaines**
  - Participation Jeunes en Mouvements vers l'Emploi (JME) – Projet qui offre à 45 jeunes finissants et finissantes une première expérience de travail dans notre secteur.
  - Collaboration au Grand RDV RH Manufacturier, les Grands Déjeuner RH des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) et diffusion de la formation *Les 5 clés d'un marketing RH*.
- **Activités qui visent à enrichir la connaissance de l'IMT en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail**

- Participation au pôle en information sur le marché du travail (IMT) et mise en place d'une mécanique de diagnostic continu avec notre consultant en IMT - Analyse des besoins de formation :
  - Réalisation d'une étude sectorielle des nouveaux secteurs inclus dans la nouvelle délimitation sectorielle du CSMO des communications graphiques du Québec (GrafiCompétences).

- **Autres activités**

- Analyse des besoins de développement des compétences et étude de faisabilité pour les métiers de chargée et chargé de projet en communications graphiques et d'infographe prémédia dans le secteur de l'imprimerie.
  - Développement de nouvelles formations pour l'attestation d'études professionnelles dans le cadre du programme de formations de courte durée (COUD).
- Réalisation d'une campagne de promotion du secteur Créateurs d'impact :
  - Promotion et diffusion de la campagne Vite ça presse.
  - Promotion et valorisation de 18 métiers de l'imprimé et de la fabrication d'enseigne dont l'objectif est d'attirer une nouvelle main-d'œuvre dans le secteur.

### Perspectives régionales 2024-2025

- **Régions ciblées : Principalement la Région métropolitaine de Montréal, le Centre-du-Québec, Chaudière-Appalaches, Capitale-Nationale et Montérégie**
  - Promotion des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) en collaboration avec les directions générales de Services Québec et les bureaux de Services Québec. Toutes les régions intéressées seront ciblées.
    - Rencontre avec les directions générales de Services Québec afin de collaborer avec ces dernières à la promotion du PAMT et présenter le secteur ainsi que les actions du CSMO des communications graphiques du Québec.

- **Régions ciblées : Laval, Montréal et Montérégie**
  - Diffusion d'une formation visant l'intégration des personnes éloignées du marché du travail pour le métier d'assistant ou d'assistante et préparateur ou préparatrice en flexographie.
    - Diffusion d'une formation en alternance travail-études portant sur les compétences de base en fabrication d'enseignes. Recherche de participants et participantes en collaboration avec Services Québec.
  - Diffusion d'une formation en vue de l'intégration des personnes éloignées du marché du travail pour le métier d'opérateur ou d'opératrice d'équipements de finition numérique.
    - Diffusion d'une formation d'initiation à l'opération d'équipements de finition numérique en imprimerie. Recherche de participants et participantes en collaboration avec Services Québec.

Site Web: <https://graficcompetences.com/>

## Culture (Compétence Culture)

### Enjeux du secteur

- Le calcul des retombées économiques révèle que les dépenses en culture permettent de garder davantage d'emplois. Chaque million de dollars de production en culture se traduit en 1,1 M\$ de PIB dans le reste de l'économie, représentant des retombées importantes pour la société québécoise. Toutefois, l'apport du secteur culturel est peu reconnu.
- Selon les travaux de *l'Offensive de transformation numérique* du ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie, le niveau de maturité numérique du secteur culturel serait un des plus faibles parmi tous les secteurs d'activité. Les répercussions de l'Intelligence artificielle (IA) pourraient être extrêmement déstabilisantes pour le secteur culturel.
- Près de 18 % des personnes œuvrant en culture sont travailleurs et travailleuses autonomes (11 % pour l'ensemble de l'économie).
- Malgré la grande résilience du secteur, la rémunération de la main-d'œuvre culturelle tend à décroître par rapport à la moyenne depuis près de 25 ans.
- Le salaire des femmes est 10 % inférieur à celui des hommes en ce qui concerne l'ensemble de l'économie québécoise; cette différence est plus marquée pour le secteur culturel (12 %).
- Le secteur culturel, comme tous les secteurs d'activité connaît des enjeux de rareté de main-d'œuvre et doit s'adapter aux changements sociodémographiques.

### Perspectives sectorielles 2024-2025

- **Activités en matière de transition verte et de transformations technologiques**

- Diffusion de la formation *Création de politiques en développement durable*, accompagnement et élaboration d'un guide
- Collaboration France-Québec : Diffusion d'une formation en ligne ouverte à tous (MOOC) (CLOM en français) [Rendre visibles vos contenus culturels : les clés de la découvrabilité.](#)
- **Activités qui améliorent les pratiques en gestion des ressources humaines**
  - Diffusion de formations liées au cycle de gestion de la formation continue : *Gestion de la formation continue, Création de politiques de formation continue, Concevoir une formation captivante et efficace* (titre provisoire).
  - Poursuite des activités de la campagne de valorisation des métiers en culture, [Culture et moi](#), dont un webinaire *Équité, diversité et inclusion* (EDI) avec la Jeune chambre de commerce de Montréal et une participation au Salon de l'immigration et de l'intégration au Québec.
- **Activités qui visent à enrichir la connaissance de l'IMT en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail**
  - Norme libraire : diffusion du *Rapport d'analyse de profession libraire* et réalisation de travaux de révision complète de la norme professionnelle pour le métier de libraire (2024-2026).
  - Réalisation d'une étude sur les compétences numériques dans le secteur culturel.
- **Autres activités**
  - [Cultive.ca](#) : Réalisation d'un diagnostic et amélioration de l'espace regroupant un ensemble de services et d'informations dédiées à la main-d'œuvre du secteur culturel, dont les activités de formation continue en culture au Québec et un système de gestion des apprentissages (SGA).
  - [Cultive.ca site d'emploi](#) : ajouts de nouvelles fonctionnalités et développement de partenariats, à la suite du lancement de cet espace Web dédié aux emplois en culture, notamment en vue d'augmenter la visibilité du site pour les clientèles sous-représentées sur le marché du travail.

## Perspectives régionales 2024-2025

- **Région ciblée : Ensemble du Québec**
  - Compétence Culture assume la gestion des ententes de formation en culture, financées dans le cadre du programme Intervention-Compétences à partir du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO). Par ce volet, quelque 65 promoteurs de formation continue en culture dans toutes les régions du Québec développent, coordonnent et diffusent ensemble plus de 500 sessions de formation. Vingt-cinq pour cent (25 %) des promoteurs sont des organisations régionales, dont les conseils régionaux de la culture et 75 % des promoteurs sectoriels (associations, regroupements et syndicats en culture). Ces partenaires sont essentiels pour la tenue d'activités de formation variées sur tous les territoires.

Site Web: <https://competenceculture.ca/>

## Économie sociale et action communautaire

### Enjeux du secteur

#### ACTION COMMUNAUTAIRE

Les quatre principaux enjeux\* :

- Le recrutement des ressources humaines (60 % des organismes).
- L'amélioration des conditions de travail des employés et employées (45 % des organismes).
- Le financement (46 % des organismes).
- Le recrutement des administrateurs (21 % des organismes).

#### ÉCONOMIE SOCIALE : DES ENJEUX LIÉS À LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE ET AU FINANCEMENT

Les quatre principaux enjeux\* :

- Le recrutement des ressources humaines (71 % des entreprises).
- L'amélioration des conditions de travail des employés et employées (32 % des entreprises).
- Le financement (29 % des entreprises).
- L'augmentation et/ou la diversification des sources de financement (27 % des entreprises).

### Perspectives sectorielles 2024-2025

- **Activités en matière de transition verte et de transformations technologiques**
  - Participation au projet Économie circulaire et économie sociale de Territoires innovants en économie sociale et solidaire (TIESS), au projet COOPERATION climatique du Conseil québécois de la mutualité (CQCM) et de la coopération ainsi qu'aux travaux du Pôle d'expertise de la transition verte.
  - Diffusion du *Parcours de formation Outils de marketing numérique*.
- **Activités qui améliorent les pratiques en gestion des ressources humaines**
  - Promotion du *Parcours de formation en équité, diversité et inclusion (EDI)* spécifique aux organisations collectives.

- Diffusion de formations en marketing RH et transfert des connaissances.

- **Activités qui visent à enrichir la connaissance de l'IMT en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail**

- Réalisation d'une étude prospective – secteur de l'aide à domicile en économie sociale (ÉESAD).
- Présence aux comités de l'institut de la statistique du Québec du Plan d'action gouvernemental en économie sociale (PAGES) et du Plan d'action gouvernemental en matière d'action communautaire 2022-2027 et participation au pôle en information sur le marché du travail (IMT).

- **Autres Activités**

- Révision du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour le métier de préposé ou préposée d'aide à domicile et campagne de promotion et de valorisation des métiers et professions de l'intervention dans le secteur communautaire et de l'économie sociale (<https://www.fleurirdesvies.ca/>).
- Promotion du *Parcours national travail-études en petite enfance* (éducateur ou éducatrice à la petite enfance) et *Projet national reconnaissance des acquis et des compétences* (RAC96) pour le poste d'éducateur ou d'éducatrice à la petite enfance.

### Perspectives régionales 2024-2025

- **Région ciblée: Ensemble du Québec**
  - Promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour le métier de préposé ou préposée d'aide à domicile.
  - Promotion de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC96) et du *Parcours travail-études en petite enfance*.
  - Promotion et valorisation des métiers et professions de l'intervention dans le secteur

Sites Web:  
[www.csmoesac.qc.ca](http://www.csmoesac.qc.ca)  
<https://www.travailetudespetiteenfance.ca/>  
<https://www.leoquebec.org/>  
<https://www.fleurirdesvies.ca/>

## Environnement (EnviroCompétences)

### Enjeux du secteur

- Croissance des entreprises : + de 10 % dans le secteur.
- Augmentation de l'emploi : émergence des emplois verts et verdissants.
- Pénurie de main-d'œuvre en environnement : plus marquée dans la gestion de l'eau et des matières résiduelles.
- Nécessité de faire connaître les emplois de la filière environnementale – enjeu de promotion des métiers et carrières.
- Nouvelles orientations politiques : gestion des matières résiduelles, mise en place de consignes, nouvelles réglementations nécessitant une adaptation rapide.

### Perspectives sectorielles 2024-2025

- **Activités en matière de transition verte et de transformations technologiques**
  - Réalisation d'une enquête sur les enjeux numériques et le positionnement des entreprises de la filière environnementale : identifier les défis et les opportunités en lien avec l'adoption des technologies numériques. Diffusion de la formation *Risques et mitigation en biométhanisation*.
  - Réalisation d'une enquête nationale du *Grand diagnostic vert* : évaluer la transition verte dans divers secteurs économiques pour orienter les politiques et les actions en faveur de la durabilité environnementale.
- **Activités qui améliorent les pratiques en gestion des ressources humaines**
  - Mise à jour du Guide sur le recrutement international et diffusion d'un webinaire sur le sujet.
  - Formation sur la rétention de la main-d'œuvre en entretien ménager.

- **Activités qui visent à enrichir la connaissance de l'IMT en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail**
  - Réalisation d'études sur les besoins de main-d'œuvre des sous-secteurs : eau, air et changements climatiques, laboratoires et services-conseils.
  - Réalisation du diagnostic industriel et de main-d'œuvre de la filière environnementale.
- **Autres activités**
  - Tenue d'un sommet de la main-d'œuvre et de la transition numérique.
  - Réalisation de la deuxième édition du référentiel des compétences environnementales.

### Perspectives régionales 2024-2025

- **Région ciblée: Ensemble des régions**
  - Promotion de quatre programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).
  - Mise à jour de la norme Restauration après-sinistre (RAS).
- **Régions ciblées: Côte-Nord, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Bas Saint-Laurent, Nord du Québec et Capitale-Nationale**
  - Développement d'un programme de formations de courte durée (COUD) pour l'attestation d'études collégiales (AEC) en surveillance et contrôle des infrastructures, en collaboration avec le Cégep de Limoilou et le Cégep de Baie-Comeau, dans les régions de la Côte-Nord, du Saguenay–Lac-Saint-Jean, de la Capitale-Nationale, du Bas-St-Laurent et de Chaudière-Appalaches.
  - Développement d'un programme COUD pour l'AEC en maintenance d'éoliennes dans les régions de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, du Bas-Saint-Laurent, de la Côte-Nord, du Nord-du-Québec et du Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Site Web: [www.envirocompetences.org](http://www.envirocompetences.org)

## Fabrication métallique industrielle (PERFORM)

### Enjeux du secteur

- Pénurie de main-d'œuvre : pourvoir les postes vacants est l'enjeu principal.
- Formation de la relève et du transfert de connaissances : 25 % des travailleurs et travailleuses de la fabrication métallique industrielle (FMI) ont plus de 55 ans.
- Risque de concurrence pour attirer la main-d'œuvre pour plusieurs des métiers spécialisés : filière batterie, chantier naval et offensive en construction.
- Méconnaissance des enjeux, des effets potentiels et des opportunités en lien avec la transition verte.

### Perspectives sectorielles 2024-2025

- **Activités en matière de transition verte et de transformation technologiques**
  - Organisation d'activités en lien avec ces sujets dans le cadre des Tables de concertation régionales (Tables métal) : visites d'entreprise, présentation de partenaires potentiels, sensibilisation.
  - Contribution du Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) dans la fabrication métallique industrielle (FMI) (PERFORM) aux activités des pôles d'expertise sur la transition verte et les transformations technologiques.
- **Activités qui améliorent les pratiques en gestion des ressources humaines**
  - Promotion des outils de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA) auprès des entreprises de la FMI, qui bénéficient d'un accès à tarif réduit à la plateforme *Carrefour RH*.
  - Développement de formations destinées aux superviseurs et superviseuses, contremaîtres et contremaîtresses, chefs et cheffes d'équipe. De plus, participation à un projet multisectoriel sur les compétences managériales.

- **Activités qui visent à enrichir la connaissance de l'IMT en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail**
  - Réalisation d'une enquête salariale pour les principaux métiers de la FMI; d'une enquête sur la maturité numérique et verte du secteur en collaboration avec le CSMO de l'industrie électrique et électronique (Élexpertise); d'une enquête sur les pratiques Équité, diversité et inclusion (EDI) du secteur en collaboration avec le CSMO de l'industrie des plastiques et des composites (PlastiCompétences) et le CSMO en transformation alimentaire.
  - Opérationnalisation du plan stratégique du pôle d'expertise en information sur le marché du travail, copiloté par PERFORM et le Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT).

- **Autres activités**

- Coordination conjointe avec le CSMO de la métallurgie du Québec du volet 3 de la campagne *Pas de métal, pas de...* pour la valorisation des métiers de la métallurgie et de la fabrication métallique auprès du public féminin.
- Déploiement de 67 projets de formation, dont 21 en lien avec le soudage et 18 en usinage.

### Perspectives régionales 2024-2025

- **Région ciblée : Ensemble du Québec**
  - Diffusion de l'atelier de formation destiné aux agents et agentes au Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).
- **Régions ciblées : Bas-Saint-Laurent, Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Laval, Saguenay-Lac-Saint-Jean**
  - Animation et coordination d'une Table métal (entente de partenariat conclue avec chacune des directions générales de Services Québec concernée).
- **Régions ciblées : Capitale-Nationale, Estrie, Lanaudière, Laurentides, Laval, Mauricie, Montérégie, Montréal, Saguenay-Lac-Saint-Jean**

- Appui à l'organisation de camps de jour en soudage et d'ateliers pour adultes avec le Réseau de la transformation métallique du Québec (RTMQ).

*Site Web: [www.comiteperform.ca](http://www.comiteperform.ca)*



**HortiCompétences**

Comité sectoriel de main-d'œuvre  
EN HORTICULTURE ORNEMENTALE -  
commercialisation et services

## Horticulture ornementale – commercialisation et services (HortiCompétences)

### Enjeux du secteur

- Méconnaissance des effets de la transition verte et des transformations technologiques des entreprises, notamment sur leur main-d'œuvre.
- Fort potentiel de croissance des marchés émergents tels que l'utilisation des végétaux à des fins environnementales et de santé publique (Phytotechnologies)
- Saisonnalité des emplois.
- Développement des compétences de la main-d'œuvre : offre de formation continue vaste dans le secteur, mais méconnue des entreprises.
- Compétences et outils des gestionnaires en matière de gestion des ressources humaines à parfaire ainsi que connaissance des clientèles sous-représentées à acquérir.
- Besoin de valorisation et promotion des emplois et formations, notamment en lien avec les tendances liées à la transition verte.

### Perspectives sectorielles 2024-2025

- **Activités prévues en matière de transition verte et de transformations technologiques**
  - Transition verte : participation au comité directeur du pôle d'expertise (mené par EnviroCompétences) et diffusion du sondage, des résultats et des outils d'information réalisés par le pôle auprès des entreprises du secteur.
  - Transformations technologiques : diffusion des résultats du portrait sur la maturité numérique des entreprises du secteur réalisé en 2023 et conception d'une trousse d'outils d'autodiagnostic pour la transformation technologique.
- **Activités qui améliorent les pratiques en gestion des ressources humaines**
  - Diffusion d'un parcours de formation continue, adapté au contexte saisonnier horticole, pour gestionnaires en ressources

humaines : recrutement et attraction, rémunération et gestion de la performance, leadership.

- Mise en œuvre d'initiatives de stages d'intégration en emploi pour des clientèles sous-représentées sur le marché du travail.
- **Activités qui visent à enrichir la connaissance de l'IMT en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail**
  - Réalisation et diffusion d'un diagnostic sectoriel sur la main-d'œuvre du secteur.
  - Collaboration des comités sectoriels au pôle d'expertise en information sur le marché du travail (IMT). De plus, élaboration et utilisation de cadres de référence et d'outils normatifs élaborés par ce Pôle.
- **Autres activités**
  - Mise en œuvre d'une campagne de promotion des métiers et des programmes de formations du secteur et mise en ligne d'un site Internet en lien avec la campagne.
  - Gestion du Programme de formations de courte durée (COUD) privilégiant les stages pour plusieurs cohortes des diplômés d'études professionnelles (DEP) en réalisation d'aménagements paysagers et en élagage.

## Perspectives régionales 2024-2025

- **Région ciblée: Montérégie**
  - Analyse de faisabilité du transfert des outils du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) sur support numérique et capsules vidéo au sujet de compétences ciblées.
  - Implantation d'une activité collective d'accompagnement en gestion des ressources humaines (cercle d'échanges ou communautés de pratiques).

Site Web: [www.horticompetences.ca](http://www.horticompetences.ca)

### Enjeux du secteur

- Faire face à la pénurie de main-d'œuvre tout en assurant la croissance de l'entreprise.
- L'attraction de travailleuses et de travailleurs est au cœur des préoccupations des employeurs.
- Les enjeux financiers.
- Le virage numérique.
- La transition énergétique.
- La formation de la main-d'œuvre.
- Le soutien des groupes sous-représentés du marché du travail.

### Perspectives sectorielles 2024-2025

- **Activités en matière de transition verte et de transformations technologiques**
  - Diffusion d'une formation de base en développement durable sur les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) auprès de notre clientèle d'entreprises et adaptée à leur réalité.
  - Diffusion d'une formation sur les pratiques d'innovation dont les principaux objectifs sont :
    - développer une stratégie d'innovation;
    - innover en focalisant sur le marché;
    - optimiser un portefeuille d'innovations;
    - innover de façon proactive et gérer un programme d'innovation).
- **Activités qui améliorent les pratiques en gestion des ressources humaines**
  - Grand Rendez-Vous RH : Collaboration à planifier et organisation de l'évènement destiné aux responsables des ressources humaines, dirigeantes, dirigeants et autres acteurs du milieu de l'industrie manufacturière au Québec.
  - Évènement contact avec le réseau de l'employabilité : En collaboration avec les CSMO manufacturiers, planification et organisation d'un évènement portant sur la

diversité, l'inclusion et l'intégration des clientèles éloignées du marché du travail.

- **Activités qui visent à enrichir la connaissance de l'IMT en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail**
  - Réalisation d'une cartographie des besoins de formation et des compétences des professions liées à l'électronique de puissance.
  - Collaboration active avec le pôle en IMT : participer au développement des activités du pôle à travers le comité de coordination et collaborer à l'implantation des outils développés par le pôle.
- **Autres activités**
  - Promotion de la norme professionnelle pour le métier d'assembleur ou d'assembleuse de produits électroniques pour le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO).
  - Promotion de la norme professionnelle pour le métier de réparateur ou de réparatrice d'électroménagers pour la RCMO.

### Perspectives régionales 2024-2025

- **Régions ciblées: Mauricie, Capitale-Nationale, Lanaudière, Laval, Laurentides, Montréal et Montérégie**
  - Promotion de la norme professionnelle pour le métier d'assembleur ou d'assembleuse de produits électroniques (PAMT).

Site Web: [www.elexpertise.qc.ca](http://www.elexpertise.qc.ca)

## Industrie maritime

### Enjeux du secteur

- Les principaux enjeux du secteur maritime, en ce qui a trait à la main-d'œuvre, sont les suivants :
  - l'attraction de la main-d'œuvre;
  - le développement des compétences de la main-d'œuvre;
  - la rétention de la main-d'œuvre;
  - l'accueil et l'intégration des nouveaux employés et employées;
  - l'attraction d'une main-d'œuvre diversifiée.
- Il existe également des enjeux liés à la formation, soit la fréquence et la durée des formations ainsi que l'endroit où elles sont offertes. De plus, il y a une incompatibilité entre les réalités des emplois et l'offre de formation dite continue.
- En ce qui concerne les ressources humaines, certains enjeux tels que le taux élevé de roulement, les horaires de travail plus atypiques et l'absence de procédures d'accueil ou d'intégration sont présents.

### Perspectives sectorielles 2024-2025

- **Activités prévues en matière de transition verte et de transformations technologiques**
  - Organisation d'un atelier collaboratif sur le développement des compétences de la main-d'œuvre maritime en lien avec la transition verte.
- **Activités qui améliorent les pratiques en gestion des ressources humaines**
  - Diffusion d'un webinaire présentant un sujet qui porte sur l'inclusion d'un groupe sous-représenté comme les Premières Nations.
  - Adaptation d'un guide sur l'accueil des personnes immigrantes.
- **Activités qui visent à enrichir la connaissance de l'IMT en développant une compréhension commune des défis actuel et futurs du marché du travail**
  - Réalisation d'une enquête sur les besoins de formation des métiers non réglementés du secteur maritime.

- Réalisation du recensement annuel des besoins liés à la formation maritime réglementée.

### • Autres activités

- Développement et/ou adaptation des programmes de formations en électrotechnique, en haut voltage, en leadership maritime et réglementation canadienne pour les officiers mécaniciens et officières mécaniciennes (niveau opération et gestion).
- Suivi du projet majeur : adaptation et diffusion de 22 formations visant la progression de carrières maritimes et péri maritimes.

### Perspectives régionales 2024-2025

#### • Région ciblée: Ensemble du Québec

- Activité d'identification des pistes de solutions afin de pouvoir élaborer, adapter et diffuser la formation continue manquante du secteur par l'entremise de la Table de concertation maritime du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ainsi que l'identification des enjeux liés à l'immigration dans le secteur.
- Tournée des organisations régionales liées à l'emploi, y compris les bureaux de Services Québec.
- Répartition de l'enveloppement d'aide financière de Services Québec pour la formation maritime réglementée.

Site Web: [www.csmoim.qc.ca](http://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 travailleuses et travailleurs.
- Éloignement des sites miniers et bassin de main-d'œuvre local limité.

### Perspectives sectorielles 2024-2025

- **Activités prévues en matière de transition verte et des transformation technologiques**
  - Organisation d'une formation de perfectionnement sur simulateur pour les opérateurs et opératrices d'équipements miniers souterrains et de surface;
  - Diffusion des deux formations suivantes :
    - Utilisation d'outils numériques pour formateur;
    - Outils numériques pour superviseur.
  - Développement d'un projet sur la réalité augmentée (diagnostic, formation, adaptation et accompagnement) visant la création de contenu en réalité augmentée pour les entreprises minières).
- **Activités qui améliorent les pratiques en gestion des ressources humaines**
  - Diffusion des formations suivantes :
    - Formation destinée aux superviseurs dans le domaine minier.
    - Formation superviseur module 2 : gestion du temps et des priorités.
    - Formation superviseur module 3 : gestion des comportements difficiles.
    - Formation pour les formateurs internes avec ou sans mentorat.
    - Formation « Place aux femmes dans le domaine minier ».
    - Formation sur la diversité culturelle : les saisons des peuples.
    - Programme de développement de l'employabilité pour les personnes issues des Premières Nations et les Inuit *L'Essentiel des mines*.
    - Programme de formation de base pour les personnes issues des Premières

Nations et les Inuit, « Common Competency ».

- Développement des formations suivantes :
  - Outils et stratégies d'accompagnement des personnes issues des Premières Nations et Inuit en organisation minière, en collaboration avec le CSMO Métallurgie.
  - Normaliser les compétences numériques des personnes issues de l'immigration en collaboration avec le CSMO Métallurgie et le groupe Écobes.
- **Activités qui visent à enrichir la connaissance de l'IMT en développant une compréhension commune des défis actuel et futurs du marché du travail**
  - Réalisation d'un tableau de bord de données sectorielles et liens pertinents (Tableau consultatif des données pertinentes du secteur provenant de plusieurs sources).
  - Réalisation de différentes enquêtes :
    - Enquête de rémunération annuelle des employés à taux horaire de l'industrie minière;
    - Enquête de rémunération auprès des salariés à taux horaire pour trois catégories (mines à ciel ouvert, souterraines et entrepreneurs miniers);
    - Enquête de rémunération annuelle pour les entreprises d'exploration – réaliser une enquête de rémunération pour les métiers d'exploration.
- **Autres activités**
  - Diffusion de l'activité *Mines et Vie* pour les étudiantes et étudiants du niveau secondaire.
  - Réalisation de la 14e édition du défi *Zoom minier* pour les étudiantes et étudiants de niveau secondaire du Québec.

### Perspectives régionales 2024-2025

- **Régions ciblées: Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec**
  - 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.explorellesmines.com](http://www.explorellesmines.com)

## Industrie textile

### Enjeux du secteur

- Pénurie de main-d'œuvre.
- Main-d'œuvre vieillissante.
- Méconnaissance du secteur textile et des métiers.
- Absence de formation académique liée au textile pour préparer la relève.

### Perspectives sectorielles 2024-2025

- **Activités en matière de transition verte et des transformation technologiques**
  - **Tenue d'une activité au Centre national intégré du manufacturier intelligent** de Drummondville (mai 2024) afin de présenter les faits saillants de l'étude sur le virage vert et la transformation numérique dans l'industrie textile. Présence de partenaires sectoriels et non-sectoriels ainsi que d'entreprises textiles (groupes et discussions). Analyse de la possibilité d'une formation en économie circulaire.
  - **Diffusion d'une formation sur l'économie circulaire** : outiller les manufacturiers du secteur des textiles et leurs équipes afin qu'ils amorcent des actions en vue de réduire leurs impacts environnementaux (déchets et GES).
- **Activités qui améliorent les pratiques en gestion des ressources humaines**
  - **Diffusion d'un webinaire sur les pratiques en matière d'EDI** (équité, diversité et inclusion) : préparer son entreprise à l'EDI, sensibiliser les gestionnaires sur les impacts positifs, mettre en place un projet EDI, etc. Mise en œuvre du Projet NovaScience (volet 2b) : permettre à des entreprises d'embaucher une relève innovante.
  - **Participation au Grand Rendez-vous RH manufacturier** : offrir aux entreprises du secteur manufacturier un événement leur permettant de découvrir les tendances en matière de GRH et les réalisations concrètes de plusieurs entreprises.
- **Activités qui visent à enrichir la connaissance de l'IMT en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail**
  - **Réalisation d'un diagnostic sectoriel 2024** : avoir des données actualisées de l'industrie textile concernant le profil des entreprises, un portrait de la main-d'œuvre, les enjeux en matière de recrutement et de formation, les facteurs d'attraction et de mobilisation ainsi que les perspectives de l'industrie.
  - **Réalisation d'une enquête de rémunération 2025** : broser un portrait détaillé des conditions salariales offertes aux travailleurs et travailleuses du secteur textile.
- **Autres activités**
  - **Diffusion d'une formation en francisation et rehaussement des compétences de base des travailleurs** (littératie, numératie, résolution de problèmes, etc.) – projet multisectoriel en collaboration avec les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) suivants :
    - Industrie textile du Québec;
    - Communications graphiques du Québec (GrafCompétences);
    - Industrie des plastiques et des composites (PlastiCompétences);
    - Commerce de l'alimentation.
  - **Réalisation d'une mission de recrutement au Salvador** afin d'aider les entreprises textiles à embaucher des couturières qualifiées : projet pilote initié par la Direction des services d'immigration (DSI) en Amérique latine (entité du ministère de l'Immigration, de la francisation et de l'Intégration).

### Perspectives régionales 2024-2025

- **Région ciblée : Ensemble du Québec**
  - Développement d'une stratégie de marketing numérique de RH pour permettre à environ 15 à 20 entreprises du secteur des textiles techniques, en collaboration avec le Créneau d'excellence des matériaux textiles (CEMTT), de les aider à combler les nombreux postes vacants au sein de leur organisation.
  - Présentation, à la Direction des mesures et services aux entreprises (Services Québec), des services disponibles pour soutenir les entreprises en matière de ressources humaines, de recrutement et de formation.

Site Web: [www.csmotextile.qc.ca](http://www.csmotextile.qc.ca)



## Métallurgie

### Enjeux du secteur

- Soutenir le développement d'une main-d'œuvre qualifiée, agile et à l'aise avec les technologies et les procédés numériques.
- Soutenir le développement de compétences comportementales.
- Soutenir le développement de compétences écologiques.
- Augmenter l'offre de formation aux entreprises.

### Perspectives sectorielles 2024-2025

- **Activités prévues en matière de transition verte et des transformations numériques**
  - Continuation de la réalisation d'un diagnostic sur les compétences vertes.
  - Deux nouvelles cohortes pour la formation *Le formateur 4.0 pour l'industrie de l'avenir*.
- **Activités qui améliorent les pratiques en gestion des ressources humaines**
  - Diffusion de formations sur l'EDI en *Ressources humaines* accréditées par l'Ordre des conseillers en ressources humaines.
  - Adaptation du *Guide des bonnes pratiques* de l'industrie Minière pour favoriser l'intégration des travailleuses au secteur de la métallurgie.

- **Activités qui visent à enrichir la connaissance de l'IMT en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail**
  - Déploiement d'un *Chantier de formation* (quatre rencontres) en collaboration avec des représentants des milieux de la formation, des entreprises et de la main-d'œuvre du secteur.
  - Réalisation d'une étude sur l'intégration des femmes en métallurgie en lien avec le projet d'intégration dans quatre entreprises situées au Saguenay–Lac-Saint-Jean.
- **Autres activités**
  - Poursuite de la diffusion de la formation *Opération d'équipements de production – Non-traditionnel*.
  - Poursuite du projet d'intégration des femmes dans quatre entreprises situées au Saguenay–Lac-Saint-Jean.

### Perspectives régionales 2024-2025

- **Région ciblée: Saguenay–Lac-Saint-Jean**
  - Participation à la Table ad hoc de concertation en adéquation formation-emploi dans la filière de l'aluminium et animation du Chantier 1 *Valorisation des métiers*.
  - Poursuite du projet *Intégration des femmes* au Saguenay–Lac-Saint-Jean (mesure *Concertation pour l'emploi*).
- **Région ciblée: Ensemble du Québec**
  - Participation au *Chantier d'attraction de la main-d'œuvre de Sorel-Tracy et sa région*.

Site Web: [www.metallurgie.ca](http://www.metallurgie.ca)

## Pêches maritimes

### Enjeux du secteur

- La rentabilité des opérations, l'adoption de pratiques d'exploitation durable, ou encore l'adaptation face aux changements causés, notamment par les fluctuations des stocks de ressources aquatiques disponibles - Diversification et mécanisation.
- La relève et le financement de celle-ci dans le secteur de la capture, la durabilité des pratiques.
- La pénurie et le vieillissement de la main-d'œuvre.
- La compétition internationale et le protectionnisme.
- La gestion des coproduits qui représente une opportunité majeure pour les entreprises de transformation de produits aquatiques au Québec qui paient des sommes importantes pour se départir de leurs coproduits.
- Les risques naturels et la migration de certaines espèces : la crevette traverse l'une des pires crises de son histoire et s'ajoute à cela un phénomène de prédation par le sébaste.
- La sécurité des travailleurs et des travailleuses du secteur de la pêche : ils travaillent souvent dans des conditions difficiles, avec de longues périodes en mer (p. ex., la fatigue, la nature compétitive du travail, les tâches répétitives et physiquement exigeantes), en plus d'être assujettis aux facteurs météorologiques.

### Perspectives sectorielles 2024-2025

- **Activités en matière de transition verte et de transformation technologiques**
  - Diffusion de la formation sur les compétences essentielles pour les travailleuses et travailleurs d'usines de transformation des produits marins afin de les préparer aux transformations numériques et aux changements climatiques.
- **Activités qui améliorent les pratiques en gestion des ressources humaines**
  - Mise à jour de l'outil *Le recrutement international : un guide pour faire d'une embauche à l'étranger un succès*.

- Création d'un groupe de discussion auprès des femmes pêcheuses pour
  - identifier les défis rencontrés et des pistes de solution dans le but de susciter l'intérêt de plus de femmes pour les pêches, mais aussi de les attirer et de les fidéliser dans ce domaine;
  - sensibiliser les employeurs en matière d'équité et d'inclusion des femmes dans le secteur de la capture.
- **Activités visent à enrichir la connaissance de l'IMT en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail**
  - Révision de la cartographie des programmes d'aide financière disponibles pour le secteur des pêches.
  - Diffusion du diagnostic sectoriel ou de ses faits saillants.
- **Autres activités**
  - Évaluation de préposées et préposés à la transformation des produits marins dans le cadre de la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO).
  - Poursuite de la diffusion de la formation en francisation pour le personnel de la transformation des produits marins - Fin des ententes.

### Perspectives régionales 2024-2025

- **Région ciblée : Côte-Nord**
  - Poursuite de la mise à jour des outils de la norme professionnelle de contrôleuses et contrôleurs de la qualité – transformation des produits aquatiques :
    - Participation d'une agente ou d'un agent de Services Québec au Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) dans le développement du contenu.

Site Web: [www.pechesmaritimes.org](http://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 2024-2025

- **Activités prévues en matière de transition verte des transformations technologiques**
  - Participation au Grand diagnostic vert dans le cadre du pôle en transition verte.
  - Diffusion de formations sur l'initiation aux technologies numériques et sur la gestion du changement.
- **Activités qui améliorent les pratiques en gestion des ressources humaines**
  - Développement d'un programme de formation et d'accompagnement pour la création et l'implantation d'un manuel d'employés en collaboration avec d'autres comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO).
  - Organisation d'une activité de conférences interactives et de réseautage sur des thèmes en lien avec des problématiques de la gestion des compétences et des ressources humaines communes à tous les secteurs participants (Grands rendez-vous RH manufacturier – Multi CSMO).
- **Activités qui visent à enrichir la connaissance de l'IMT en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail**
  - Réalisation d'un portrait Équité, Diversité et Inclusion (EDI) en collaboration avec d'autres comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO).
  - Réalisation du diagnostic sectoriel du secteur.
- **Autres activités**
  - Développement d'un projet d'accompagnement et de formation à l'aide

de la réalité augmentée destiné aux opératrices et aux opérateurs.

- Diffusion de formations en thermoformage et en rotomoulage.

### Perspectives régionales 2024-2025

- **Régions ciblées : Estrie, Centre-du-Québec, Chaudière-Appalaches, Montréal, Montérégie, Laval, Lanaudière et Laurentides**
  - Rencontre avec des agents et des agentes pour présenter les Programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et le secteur. Les régions à prioriser parmi celles identifiées, pour cette année, seront déterminées lors de la mise sur pied du projet.
    - Opérateur ou opératrice d'extrudeuses auprès d'entreprises et des responsables ou agents et agentes des PAMT.
    - Lamineur ou lamineuse de produits en matériaux composites.
    - Conducteur-régleur ou conductrice-régleuse de machines à mouler.

Site Web: [www.plasticompetences.ca](http://www.plasticompetences.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

- Le développement de la maturité numérique est un enjeu pour les entreprises du secteur, elles pourraient avoir un besoin d'accompagnement.
- Nous réaliserons un diagnostic sectoriel en 2024-2025. La collaboration du réseau d'Emploi-Québec nous permettrait d'accroître la participation des entreprises dans différentes régions du Québec.
- Promouvoir auprès des entreprises du secteur une visibilité dans le Répertoire des entreprises qui recrutent sur le site [www.clicemplois.net](http://www.clicemplois.net) afin de mieux présenter le visage de l'emploi auprès des personnes qui sont en recherche d'emploi.
- Soutenir la fonction ressources humaines dans les entreprises du secteur afin qu'elle puisse bénéficier d'un soutien lui permettant d'accroître la qualité des interventions RH, pour une meilleure gestion du capital humain. Notre secteur est composé de PME dont la fonction RH est souvent assumée par l'administration générale de l'entreprise.
- Promouvoir la concertation patronale-syndicale dans les rapports des partenaires impliqués dans le fonctionnement des entreprises.
- Faire connaître les métiers d'avenir à saveur technologique pour attirer des personnes qualifiées dans l'industrie.
- Proposer des activités de perfectionnement et obtenir la collaboration du réseau d'Emploi-Québec pour les promouvoir auprès des entreprises dans les différentes régions du Québec.
- Établir des collaborations avec le ministère de l'Éducation et le réseau d'enseignement pour assurer une meilleure adéquation des programmes d'études avec les besoins du marché du travail.
- Mettre en œuvre des projets d'alternance travail-études avec le réseau de l'éducation.

### Perspectives sectorielles 2024-2025

- **Activités en matière de transition verte et de transformations technologiques**
  - Collaboration au Diagnostic vert entrepris par Envirocompétences.
  - Partage du diagnostic portant sur la maturité numérique (<https://solutionsrh.net/index.php/2023/10/31/portrait-numerique-4-0/> avec TechnoCompétences.
- **Activités qui améliorent les pratiques en gestion des ressources humaines**
  - Partage des informations portant sur une enquête salariale réalisée en 2024.
  - Diffusion de la formation des contremaîtres.
- **Activités qui visent à enrichir la connaissance de l'IMT en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail**
  - Réalisation du Diagnostic sectoriel 2024-2025.
  - Collaboration avec les Créneaux Accord pour avoir une vision commune des besoins du marché du travail.
- **Autres activités**
  - Collaborer avec les Centres collégiaux de transfert technologique pour développer des activités de formation et l'usage de nouvelles méthodologies de formation.

### Perspectives régionales 2024-2025

- **Régions ciblées : Bas-Saint-Laurent, Lanaudière et Capitale-Nationale**
  - Promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)

Sites Web: [www.clicemplois.net](http://www.clicemplois.net)  
[www.solutionsrh.net](http://www.solutionsrh.net)

## Production agricole (AGRIcarrières)

### Enjeux du secteur

- Attractivité et valorisation du secteur et des emplois agricoles par la mise à contribution de plusieurs clientèles de travailleurs et travailleuses.
- Intégration de compétences en gestion des ressources humaines dans la gestion quotidienne des producteurs agricoles.
- Rehaussement des compétences techniques, numériques (analyse des données) et de savoir-être des travailleuses et travailleurs locaux et étrangers temporaires dans l'objectif d'assurer une meilleure offre de services-conseils.
- Adaptation continue de l'offre de formation initiale et de formation continue pour qu'elle réponde aux nouveaux contextes et aux besoins du secteur (dont les attentes sociétales pour de meilleures pratiques vertes/responsables et agroenvironnementales, adaptées aux changements climatiques).
- Fidélisation de la main-d'œuvre par de bonnes pratiques en gestion des ressources humaines.

### Perspectives sectorielles 2024-2025

- **Activités en matière de transition verte et des transformations technologiques**
  - Réalisation d'un projet concret de formation, avec des partenaires (incluant une cartographie de l'écosystème et un outil d'implantation des technologies pour les producteurs agricoles).
  - Élaboration d'un projet de réalité augmentée avec le Service aux entreprises du centre de services scolaire de la Beauce-Etchemin, pour le secteur de la production porcine.
- **Activités qui améliorent les pratiques en gestion des ressources humaines**
  - Déploiement du programme AgriRH auprès des employeurs agricoles.
  - Organisation d'un Colloque annuel en ressources humaines (RH) pour les employeurs agricoles.

- **Activités qui visent à enrichir la connaissance de l'IMT en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail**
  - Réalisation d'un diagnostic sectoriel de la production agricole – volet main-d'œuvre.
- **Autres activités**
  - Participation à la mise en place d'une zone agricole, lors d'un événement d'envergure *Culture en fête* dans la région des Laurentides, afin de reconnaître l'apport des travailleurs étrangers temporaires (TET).
  - Déploiement du Service Agrijob :
    - Coordination du service par le recrutement et le placement de main-d'œuvre montréalaise (et nouvelles clientèles) et le déplacement de celles-ci dans plusieurs régions du Québec;
    - Structuration d'un processus d'intégration en agriculture pour la main-d'œuvre récente issue de l'immigration (dont les demandeurs d'asile).

### Perspectives régionales 2024-2025

- **Région ciblée : Ensemble du Québec**
  - **Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) :**
    - Promotion du PAMT numérique pour le métier d'ouvrier ou d'ouvrière en production porcine;
    - Révision du PAMT pour le métier d'ouvrier ou d'ouvrière serricole;
    - Analyses de faisabilité pour le PAMT d'ouvrier ou d'ouvrière acéricole et d'ouvrier ou d'ouvrière maraicher.
- **Région ciblée : Montérégie**
  - **Agriculture au féminin :**
    - Coordination, via le service Agrijob, d'une cohorte de travailleurs et de travailleuses désirant développer des compétences dans les métiers agricoles.
- **Région ciblée : Capitale-Nationale**
  - **Colloque des emplois saisonniers :**
    - Participation active au premier colloque des emplois saisonniers.

Site Web: [www.agricarrieres.qc.ca](http://www.agricarrieres.qc.ca)

## Produits pharmaceutiques et biotechnologiques (Pharmabio Développement)

### Enjeux du secteur

- Il existe un **déficit de professionnelles et professionnels qualifiés en bio fabrication** pour répondre à la demande croissante due à l'implantation au Québec d'entreprises spécialisées dans la fabrication de vaccins. Bien que la formation continue se développe avec l'émergence de centres de formation privés, son impact semble être davantage de détourner la main-d'œuvre existante d'autres secteurs plutôt que de contribuer à la formation d'une nouvelle main-d'œuvre.
- **Transition verte** : La transition vers des pratiques plus durables et respectueuses de l'environnement est un enjeu majeur. Les entreprises du secteur pharmaceutique sont confrontées à la pression croissante pour réduire leur empreinte carbone, adopter des processus de production plus durables et développer des médicaments plus respectueux de l'environnement.
- **Transformation technologique** : L'évolution rapide des technologies, y compris l'automatisation, l'intelligence artificielle et la biotechnologie, peut créer des défis pour la main-d'œuvre existante. Les entreprises doivent investir dans la formation pour maintenir la compétitivité.

### Perspectives sectorielles 2024-2025

- **Activités en matière de transition verte et de transformations technologiques**
  - Offrir une formation spécialisée en gestion du développement durable dans le domaine de la production pharmaceutique : proposer sept modules de formation en ligne personnalisés et adaptés aux exigences des entreprises. Ces modules fournissent des outils pratiques et des stratégies de communication visant à engendrer des effets positifs mesurables dans le cadre du développement durable.
  - Conduire et diffuser une étude prospective sur la maturité numérique des entreprises du secteur de la production pharmaceutique et

des biotechnologies : cette étude prospective s'inscrit dans un contexte global d'anticipation des besoins actuels et futurs en matière de développement de la main-d'œuvre et des compétences.

- **Activités qui améliorent les pratiques en gestion des ressources humaines**
  - Offrir une formation approfondie aux superviseuses et superviseurs pour renforcer leurs capacités de gestion en poursuivant la diffusion du programme de perfectionnement en supervision de production pharmaceutique et bioprocédé (attestation d'études collégiales (AEC) en collaboration avec la formation continue du Cégep Gérald-Godin).
- **Activités qui visent à enrichir la connaissance de l'IMT en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail**
  - Conduire une étude multisectorielle sur les besoins de main-d'œuvre et de formation continue pour les professions de chimistes et de biochimistes : anticiper et répondre aux besoins évolutifs en main-d'œuvre et en formation continue dans les domaines de la chimie et de la biochimie.
  - Élaborer et diffuser des référentiels de compétences spécifiques aux métiers de spécialiste en assurance qualité et du technicien de production en milieu aseptique (technicien à la bio fabrication) dans le secteur de la bio fabrication afin d'établir des normes claires et précises pour les professionnelles et professionnels du secteur pharmaceutique, garantissant ainsi des pratiques de travail de haute qualité et une conformité aux normes réglementaires.
- **Autres activités**
  - Sans objet.

### Perspectives régionales 2024-2025

- **Activités ciblées**
  - Aucune activité mentionnée.

Site Web: [www.pharmabio.qc.ca](http://www.pharmabio.qc.ca)



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

- Le recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée et rétention de la main-d'œuvre.
- L'inadéquation entre la formation de base et les besoins du marché du travail.
- La forte concurrence dans le milieu et présence d'une économie souterraine.
- La valorisation de la profession, l'insécurité financière.
- La non-reconnaissance comme « profession » des massothérapeutes par les régimes d'assurance et par les autorités gouvernementales et le manque de relève, etc.

### Perspectives sectorielles 2024-2025

- **Activités en matière de transition verte et des transformations technologiques**
  - Développer des outils et des formations pour accompagner les travailleurs vers une transition verte réussie.
  - Définir et analyser les besoins en transformation numérique et technologique pour le secteur.
- **Activités qui améliorent les pratiques en gestion des ressources humaines**
  - Bonifier et diffuser la formation *Devenir un formateur en entreprise* en développant une approche structurée pour préparer, diriger et conclure une activité d'apprentissage en entreprise.
  - Élaborer et diffuser la formation *De la saine gestion financière d'entreprise à la retraite*.
- **Activités qui visent à enrichir la connaissance de l'IMT en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail**
  - Analyser les besoins en matière de formation thérapeutique menant à une spécialisation des massothérapeutes par des groupes de discussion, des entrevues

auprès d'experts du secteur et des sondages.

- Réaliser une consultation des besoins pour développer des formations continues complémentaires à la coiffure, à l'esthétique et à la massothérapie.
- **Autres activités**
  - Poursuivre les démarches réalisées et l'élaboration des actions prioritaires pour le développement d'une norme professionnelle en massothérapie – Analyse de profession.
  - Poursuivre les activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation et de diffusion de formations continues.

### Perspectives régionales 2024-2025

- **Régions ciblées : Montérégie et Centre-du-Québec**
  - Coordination de rencontres avec différents centres de formation professionnelle pour la mise en œuvre possible du programme de formation de courte durée (COUD) dans le cadre du programme d'attestation d'études professionnelles (AEP) Barbier ou de l'attestation de spécialisation professionnelle (ASP) Épilation.
- **Région ciblée : Laval**
  - Participation à l'activité de promotion des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) organisée par le centre de formation Korpus de Laval.

Site Web: [www.soinspersonnels.com](http://www.soinspersonnels.com)

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

### Enjeux du secteur

- L'accélération de l'innovation, principalement par l'adoption de l'intelligence artificielle (IA), exerce une pression supplémentaire sur la main-d'œuvre des technologies de l'information et des communications (TIC).
- La mobilité et la volatilité de la main-d'œuvre, intensifiée par une pénurie de compétences spécialisées, posent des défis importants.
- Une culture d'apprentissage devient cruciale pour faire face aux changements rapides du secteur et aux initiatives de transformation numérique.
- Utiliser l'IA et l'analytique pour comprendre les tendances du marché du travail offre une solution au manque d'informations précises, mais nécessite des ajustements au sein des organisations concernant notamment le développement de compétences.

### Perspectives sectorielles 2024-2025

- **Activités en matière de transition verte et des transformations technologiques**
  - Diffusion du questionnaire et promotion des résultats du Grand diagnostic vert (enquête chapeauté par le Pôle d'expertise en transition).
  - Pilotage du Pôle d'expertise en transformations technologiques et numériques.
- **Activités qui améliorent les pratiques en gestion des ressources humaines**
  - Réalisation du portrait des tendances en gestion des ressources humaines (GRH) en 2024-2025.
  - Réalisation d'une enquête de rémunération globale en TIC.

- **Activités qui visent à enrichir la connaissance de l'IMT en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.**
  - Réalisation du diagnostic sectoriel de la main d'œuvre en TIC au Québec.
  - Réalisation d'un outil en IMT : application qui permet de procurer de l'information sur le marché du travail sur demande.
- **Autres activités**
  - Diffusion du programme de formation de courte durée (COUD) en technologies de l'information (TI) – Attestation d'études collégiales (AEC) en gestion de réseau et sécurité des systèmes, pour permettre à des entreprises de la région de la Côte-Nord de recruter du personnel qualifié dans ce domaine.
  - Diffusion du programme COUD en TI – Premier cycle universitaire en programmation : il s'agit d'un programme d'appoint s'adressant aux techniciennes et techniciens informatiques qui souhaitent rehausser leurs compétences en programmation et en structures de données.

### Perspectives régionales 2024-2025

- **Région ciblée: Côte-Nord**
  - Tournées régionales Côte-Nord
    - Rencontre de la direction de Services Québec de la région de la Côte-Nord au printemps 2024 pour la présentation des données statistiques de la région sur l'industrie des TIC et les actualités du comité sectoriel de main-d'œuvre des technologies de l'information et des communications (TECHNOCompétences).

Site Web: [www.technocompetences.qc.ca](http://www.technocompetences.qc.ca)

## Tourisme (CQRHT)

### Enjeux du secteur

- Alors que l'industrie touristique tend à se stabiliser en 2023, le nombre de postes vacants demeure l'un des plus élevés au Québec (moyenne annuelle de plus de 22 000 postes vacants en hébergement et restauration).
- En raison du caractère hétéroclite de l'industrie, la présence de données fines portant sur les métiers et les secteurs est fragmentée et parcellaire.
- Le recours de plus en plus fréquent aux clientèles sous-représentées sur le marché du travail nécessite une connaissance et des outils adaptés, de même qu'un accompagnement accru lors de la période d'intégration.
- Une culture de formation inégale dans un contexte où le marché du travail se resserre. Il est donc de plus en plus complexe de libérer ses employées et employés pour les envoyer en formation.

### Perspectives sectorielles 2024-2025

- **Activités en matière de transition verte et des transformations technologiques**
  - Développement et diffusion d'un programme de formation en transition durable (tourisme durable) et en transformation technologique.
  - Création d'un répertoire des mesures et programmes d'aide en matière de transformation technologique.
- **Activités qui améliorent les pratiques en gestion des ressources humaines**
  - Création de la 2<sup>e</sup> saison de six épisodes du Balado *Les RH: Le cœur du tourisme*, portant sur des sujets liés aux RH et fournissant des outils aux auditeurs et auditrices.
  - Création d'un parcours d'apprentissage en gestion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) en tourisme.

- **Activités qui visent à enrichir la connaissance de l'IMT en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail**
  - Réalisation du plan d'action opérationnel du pôle en IMT, en partenariat avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) dans la fabrication métallique industrielle, visant à rehausser les compétences de l'ensemble des comités sectoriels de main-d'œuvre en matière d'IMT, à développer une plateforme WEB et à créer une communauté de pratiques.
  - Réalisation d'un diagnostic sectoriel de main-d'œuvre.
- **Autres activités**
  - Conception et diffusion d'un programme favorisant le développement des emplois jumelés et de la polycompétence des travailleuses et des travailleurs saisonniers.
  - Organisation des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> édition de l'évènement *Portes ouvertes sur le tourisme* visant à donner accès à l'arrière-scène des entreprises touristiques

### Perspectives régionales 2024-2025

- **Régions ciblées: À déterminer**
  - Organisation de rencontres avec des agents et des agentes du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) de plusieurs régions ciblées afin de mettre en lumière les différents PAMT, de même que la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO).
- **Régions ciblées : Montréal et Capitale-nationale**
  - Mise en œuvre d'un imposant projet de maillage des demandeurs d'asile avec l'industrie touristique, en collaboration avec six organismes spécialisés en employabilité.
- **Régions ciblées : Laurentides, Estrie et Montréal**
  - Mise en place de projets d'employabilité visant l'intégration et le maintien en emploi de personnes âgées de 55 ans et plus dans la région des Laurentides, de même que des personnes judiciairisées adultes en Estrie et à Montréal.

Site Web: [www.cqrht.qc.ca](http://www.cqrht.qc.ca)

## Transformation alimentaire

### Enjeux du secteur

- La pénurie de main-d'œuvre apporte des enjeux de recrutement et de rétention pour la grande majorité des postes disponibles au sein du secteur. De plus, certains postes demeurent vacants pour une longue période.
- Les milieux de travail sont de plus en plus multiculturels et amènent des enjeux d'intégration et de communication.
- Une baisse des diplômés et diplômées dans les programmes d'études professionnels, collégiaux et universitaires dans le secteur amène des enjeux importants de relève qualifiée.

### Perspectives 2024-2025

- **Activités en matière de transition verte et des transformations technologiques**
  - Collecte de l'information auprès de notre secteur à l'aide du Grand Diagnostic Vert et analyse des recommandations.
  - Création d'un comité de consultation pour définir un plan d'action en lien avec l'impact des transitions vertes et numériques sur les compétences de la main-d'œuvre.
- **Activités qui améliorent les pratiques en gestion des ressources humaines**
  - Collaboration à l'organisation multisectorielle d'une activité de formation en lien avec l'intégration des travailleuses et travailleurs issus de l'immigration dans le secteur manufacturier.
  - Organisation de quatre (4) activités de formation afin de développer les compétences des superviseuses et superviseurs (communication, leadership, etc.) dans le secteur de la transformation alimentaire.
- **Activités qui visent à enrichir la connaissance de l'IMT en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail**
  - Réalisation du portrait de la main-d'œuvre du secteur et rédaction de

recommandations sur la réalisation d'un diagnostic sectoriel de l'industrie.

- Réalisation et promotion d'une étude multisectorielle sur les pratiques inclusives, la diversité au sein de l'industrie, ainsi que les freins à l'intégration des groupes sous-représentés dans le secteur manufacturier.

### • Autres activités

- Promotion de trois Programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour les métiers d'opérateur ou d'opératrice d'équipements de fabrication de produits laitiers, préposé ou préposée en boucherie industrielle et mécanicienne ou mécanicien industriel, avec une ressource dédiée à ce mandat au sein de l'équipe.
- Développement de divers projets de programmes de formation de courte durée (COUD) avec les programmes d'attestation d'études professionnelles (AEP) et de diplôme d'études professionnelles (DEP) en opération d'équipement, DEP en électromécanique et de l'attestation d'études collégiales (AEC) en transformation alimentaire.

### Perspectives régionales 2024-2025

- **Régions ciblées : Laval, Montréal, Laurentides et Lanaudière**
  - Diffusion du programme de formation de courte durée (COUD) pour l'AEP en opération d'équipements en transformation alimentaire.
- **Région ciblée: Montérégie**
  - Diffusion du COUD pour le DEP en opération d'équipements de production et l'AEP en opération d'équipements en transformation alimentaire.
- **Région ciblée : Ensemble du Québec**
  - Promotion de trois Programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour les métiers d'opérateur ou d'opératrice d'équipements de fabrication de produits laitiers, préposé ou préposée en boucherie industrielle et mécanicienne ou mécanicien industriel, en collaboration avec les directions générales de Services Québec.

Site Web: [www.csmota.qc.ca](http://www.csmota.qc.ca)

## Transport routier (Camo-route)

### Enjeux du secteur

- **Environnementaux :**
  - Analyse des options possibles pour le remplacement des véhicules au diesel : biocarburant, gaz naturel comprimé, gaz naturel liquéfié, hydrogène, propulsion électrique.
  - Objectif du gouvernement d'atteindre un parc de 65 % d'autobus électriques d'ici 2030 visant spécialement les autobus scolaires de type C.
- **Technologiques :**
  - Apparition de nouveaux postes ou évolution de postes existants en lien avec les nouvelles technologies et des véhicules à propulsion électrique et énergies renouvelables, notamment la mécanique de véhicules lourds routiers.
  - Grands investissements en infrastructures, manque de choix dans les véhicules, manque d'installation des bornes de recharge, manque d'autonomie et de rapidité pour la recharge des véhicules électriques.
  - Coûts élevés des technologies et insuffisance de subventions disponibles pour favoriser leur adoption.
- **Gestion des ressources humaines (GRH) :**
  - Pénurie de main-d'œuvre, notamment dans les métiers de conduite, mécanique et manutention.
  - Attraction et intégration des bassins sous-représentés : favoriser la présence de femmes, de personnes expérimentées et de personnes immigrantes.
  - Amélioration des pratiques : former et outiller les gestionnaires sur l'équité, la diversité et l'inclusion, l'attraction et la rétention de talents, les besoins en formation continue des employés et employées, les pratiques de rémunération et les mesures de conciliation travail-vie personnelle.
- **Réglementaires et législatifs**
  - Formation obligatoire aux conducteurs et conductrices de véhicules lourds de classe 1.

### Perspectives sectorielles 2024-2025

- **Activités en matière de transition verte et des transformations technologiques**
  - Réalisation des états généraux en mécanique de véhicules lourds routiers : transports verts innovants et transformation technologique en collaboration avec le comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) de l'industrie des véhicules motorisés (Innoviste).
  - Diffusion de la **Formation continue en mécanique d'autobus électriques**.
- **Activités qui améliorent les pratiques en gestion des ressources humaines**
  - Réalisation d'une enquête sur la rémunération dans le secteur du transport routier de marchandises et de personnes.
  - Réalisation d'une activité de concertation sur l'équité, la diversité et l'inclusion.
- **Activités qui visent à enrichir la connaissance de l'IMT en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail**
  - Réalisation d'une analyse régionale des enjeux et des besoins en GRH des entreprises du transport routier pour les très petites entreprises (TPE) et les petites et moyennes entreprises (PME).
- **Autres activités**
  - Réalisation d'un événement ciblant tout organisme en contact avec les groupes sous-représentés (employabilité, conseillers et conseillères d'orientation, etc.) – Choix d'une carrière dans le transport routier.

### Perspectives régionales 2024-2025

- **Région ciblée : Montréal**
  - Réalisation d'une étude sur les gestionnaires de premier niveau – pilotée par le Regroupement des Collèges du Montréal Métropolitain (RCM).
- **Régions ciblées : Estrie, Centre-du-Québec, Montérégie, Montréal et Laval**
  - Diffusion d'une attestation de formation professionnelle (AFP) en conduite d'autobus scolaire en formule alternance travail-étude et formation de formateurs en entreprise en conduite d'autobus.

Site Web: [www.camo-route.com](http://www.camo-route.com)

## Véhicules motorisés

### Enjeux du secteur

- Facteurs de transformation : l'évolution démographique; le véhicule électrique; la croissance du marché; la prolifération des nouveaux systèmes électroniques et la transformation des modèles d'affaires.
- Le manque de mécaniciennes et mécaniciens qualifiés.
- Les compétences requises pour travailler sur les véhicules électriques.
- La mise à jour des compétences des travailleuses et travailleurs.
- La gestion des ressources humaines.
- Le manque de concertation des différents acteurs de l'industrie.

### Perspectives sectorielles 2024-2025

- **Activités en matière de transition verte et de transformations technologiques**
  - Collaborer avec le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie (MEIE) pour réaliser un portrait de la maturité numérique de l'industrie.
  - Adapter l'attestation d'études professionnelles en mécanique de véhicules électriques (AEP).
- **Activités qui améliorent les pratiques en gestion des ressources humaines**
  - Diriger un comité permanent en gestion des ressources humaines du secteur des véhicules motorisés.
  - Démystifier le recrutement à l'international auprès des employeurs de l'industrie.
- **Activités qui visent à enrichir la connaissance de l'IMT en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail**
  - Créer une base de données d'IMT.
  - Réaliser des analyses régionales.
- **Autres activités**
  - Diriger un comité permanent de la formation du secteur des véhicules motorisés
  - Créer une table de concertation de l'industrie.

### Perspectives régionales 2024-2025

- **Région ciblée : Ensemble du Québec**
  - Définir l'écosystème de formation : le projet vise à identifier les acteurs en formation initiale et continue, leur rôle, leur mission, les offres de services actuelles, à développer et à identifier les partenariats potentiels :
    - Identifier les acteurs en formation : Centre de services scolaire (CSS), Centre de formation d'études professionnelles (CFP).
    - Comité paritaire de l'industrie des services automobiles (CPA), Service aux entreprises (SAE).
    - Bannières, formateurs privés, etc.
  - Préciser les rôles des acteurs et identifier leur offre de formation :
    - Définir les interrelations entre les acteurs de l'écosystème;
    - Identifier les partenariats potentiels et cartographier les parcours de formation.
  - Élaborer la norme professionnelle pour le métier d'estimatrice ou d'estimateur de dommages aux véhicules en élaborant le profil de compétences, les outils d'apprentissage et les outils de reconnaissance des compétences :
    - Développer et concevoir des outils d'apprentissage, d'accompagnement, d'évaluation et de reconnaissance des compétences.
    - Faire les parallèles entre les compétences de la norme et la formation Estimateur@uto dans les outils d'apprentissage et de reconnaissance des compétences.
- **Régions ciblées : Montréal, Montérégie, Capitale-Nationale, Laurentides, Lanaudière, Estrie et Laval**
  - Développer une campagne de valorisation des métiers prioritaires de l'industrie des services automobiles. Le projet vise à développer des outils de promotion et de valorisation auprès des chercheurs d'emploi, mais aussi à attirer la clientèle vers les diplômés d'études professionnelles (DEP) menant à des métiers prioritaires. Ce projet se réalise de concert avec les CFP:
    - Diffuser la publicité sur les médias.
    - Atteindre plus de 50 000 vues par publicité pour ce public cible : personne ayant entrepris un processus de réorientation de carrière, jeunes, femmes, personnes immigrantes.
    - Mesurer la performance de la campagne publicitaire.

- Augmenter le nombre de mentors Academos à 25.
- Participer à dix activités de promotion d'envergures (salons carrière et de formation, activités carrière dans les écoles, portes ouvertes dans les CFP et conférences).
  - Objectif : rencontrer plus de 2000 personnes.

*Site Web: <https://innoviste.ca/>*

## LES COMITÉS CONSULTATIFS

## LES COMITÉS CONSULTATIFS

Certains groupes sont particulièrement défavorisés en matière d'emploi. Huit comités consultatifs ont pour mandat d'informer la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) 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 judiciairisés, 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 CPMT et au MESS, 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 judiciarisée adulte

### Enjeux

- **Personnes judiciarisées**, majoritairement des hommes sans qualification suffisante, avec peu ou pas d'expérience professionnelle significative.
- **Médiatisation des délits et des décisions de la Commission québécoise des libérations conditionnelles** : une simple recherche sur Internet ou dans des banques de données informe l'employeur de l'existence du casier judiciaire, ce qui fait ombrage aux compétences du travailleur judiciarisé.
- **Une clientèle dont les employeurs se méfient** : *seul un tiers des entreprises se disent prêtes à embaucher une personne ayant un casier judiciaire (28 %) malgré des défis d'embauche pour 64 % des entreprises.*
- En juillet 2023, **14 599 personnes sont suivies dans la communauté** sous la responsabilité des services correctionnels du Québec.
- En septembre 2023, **30 969 adultes judiciarisés ayant déclaré la présence d'un casier judiciaire étaient bénéficiaires** d'un programme d'assistance sociale.

### Perspectives 2024-2025

- **Activités qui visent la production d'avis**
  - Participation au comité de rédaction des comité consultatif – clientèle judiciarisée adulte et comité consultatif des Premières Nations et des Inuit relatif au marché du travail (CCCJA-CCPNIMT) pour la rédaction d'un avis conjoint, suite aux résultats de l'étude.
- **Activités qui visent la réalisation de recherches**
  - Participation à la recherche financée par le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) intitulée [RÉ]SO 16-35 : *Saisir et soutenir les processus de (ré)intégration sociocommunautaire chez les jeunes judiciarisés de 16 à 35 ans.*
  - Prise en compte du résultat de la recherche visant à documenter l'importance du développement de l'employabilité pour la clientèle incarcérée.

- **Activités qui visent la réalisation de portraits de la clientèle**
  - Collecte de données sur le profil 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 judiciarisée.
  - Collecte de données sur le profil des personnes participantes qui bénéficient de l'un dix-sept services d'aide à l'emploi (SAE) à travers le Québec.
- **Activités qui sollicitent la collaboration de différents partenaires**
  - Poursuite de la sensibilisation auprès des employeurs et partenaires sociaux : webinaire, présentation, Balado, etc.
  - Collaboration avec le comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) en tourisme (CQRHT) à la création d'un projet pilote pour l'insertion professionnelle des personnes judiciarisées.
  - Collaboration à divers comités : ministère de la Sécurité publique, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Ré(SO) 16-35 et autres.
  - Participation à la communauté de pratiques des CC.

Site Web: [www.cccja.org](http://www.cccja.org)

## Femmes

### Enjeux

- La place des femmes en emploi fragilisée par le contexte socioéconomique du marché du travail.
  - une participation plus faible des femmes au marché du travail que celle des hommes (48,10 % c. 51,8 %);
  - des enjeux de conciliation famille-travail-études et de proche aisance qui incombent principalement aux femmes et qui ont un impact sur leur parcours professionnel et leur maintien en emploi;
  - un écart salarial persistant entre les femmes et les hommes de même niveau de scolarité et parcours professionnel : 9 % à l'embauche et 16 % 5 ans après l'obtention du diplôme;
  - une division des genres du travail et une sous-représentation des femmes dans des secteurs d'emploi à prédominance masculine;
  - une sous-valorisation des emplois à prédominance féminine; en témoignent la non-rémunération des stages dans les secteurs d'emploi à prédominance féminine;
  - une surreprésentation des femmes dans des secteurs d'emploi aux conditions de travail plus précaires (services, santé et éducation) et dans des emplois atypiques (temps partiel);
  - une transition et une transformation du marché du travail basées sur des secteurs d'emploi à forte prédominance masculine et où les femmes sont peu présentes;
  - les enjeux d'insertion socioprofessionnelle des femmes éloignées du marché du travail et à la croisée de plusieurs oppressions : mères monoparentales, femmes en situation de handicap, femmes immigrantes, femmes moins scolarisées, femmes autochtones, femmes transgenres, etc.;
  - le manque d'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle dans les politiques et programmes en lien avec le marché du travail;
  - 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 et leur reconnaissance de cette situation;
  - les enjeux de la non-reconnaissance des acquis et des compétences des femmes immigrantes au Québec et leur place sur le marché du travail.

## Perspectives 2024-2025

- **Activités qui visent la production d'avis**
  - Sans objet
- **Activités qui visent la réalisation de recherches**
  - Exploration des données et des connaissances sur la main-d'œuvre féminine dans un contexte de transformation du marché du travail au Québec et de transitions démographiques, technologique et verte.
  - Identification des angles morts quant à l'impact des transitions démographique, technologique et verte du marché du travail sur la main-d'œuvre féminine au Québec et son avenir au travail.
- **Activités qui visent la réalisation de portraits de la clientèle**
  - Diffusion et promotion du Portrait statistique du comité consultatif Femmes (CCF) sur les femmes immigrantes face au marché du travail.
  - Exploration et rassemblement des données sur les enjeux d'accès aux services publics d'emploi pour les femmes.
- **Activités qui sollicitent la collaboration de différents partenaires**
  - Collaboration avec la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre (COCDMO) pour l'élaboration d'une recherche-action sur l'intervention de proximité et l'instauration d'une offre de services dans les groupes de femmes en employabilité.
- **Autres activités**
  - Réalisation de travaux pour un positionnement stratégique du CCF afin d'accroître sa visibilité auprès de la commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et renforcement de la mobilisation et des interactions avec ses membres.
  - Diffusion d'un document de réflexion du CCF relatif à la non-rémunération des stages dans les secteurs d'emploi à prédominance féminine et ses effets dans la sous-valorisation de ces emplois.

Site Web: <https://cc-femmes.qc.ca/>

## Jeunes

### Enjeux

- Comme nous l'indiquons depuis déjà plusieurs années dans nos portraits de clientèle, l'emploi des jeunes est très sensible aux fluctuations économiques, tant positives que négatives. Ainsi, le comité consultatif Jeunes (CCJ) reste attentif à différentes tendances et aux phénomènes propres à l'emploi des jeunes, mais aussi aux grandes transformations du marché du travail, induites notamment par les transformations démographiques, numériques et climatiques. Conscient des fragilités qui caractérisent l'emploi des jeunes, le CCJ maintient une vigie ainsi que des axes de recherche sur :
  - les besoins en matière de développement de compétences et les moyens d'y parvenir;
  - le développement des compétences génériques;
  - l'évolution et les conditions du travail atypique;
  - l'orientation et les transitions des études vers l'emploi;
  - l'entrepreneuriat privé et collectif;
  - le repreneuriat;
  - le développement et l'implantation de mesures favorisant les échanges intergénérationnels;
  - la santé mentale des jeunes;
  - les groupes les plus vulnérables parmi les jeunes en situation de chômage ou d'inactivité;
  - le développement d'une approche basée sur l'intersectionnalité.

### Perspectives 2024-2025

- **Activités qui visent la production d'avis**
  - Produire un avis basé sur les résultats de la recherche qualitative sur les jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF).
  - Produire un avis sur les compétences génériques de l'avenir basé sur la recherche en adéquation formation-compétences-emploi.
- **Activités qui visent la réalisation de recherches**
  - Réaliser, en collaboration avec le CC Personnes immigrantes (CCPI), une recherche-action portant sur les jeunes immigrants et immigrantes de 18 à 25 ans à l'échelle du Québec.
  - Réaliser une recherche sur la rémunération des stages en lien avec l'intégration, la

réintégration et le maintien en emploi des jeunes.

- **Activités qui visent la réalisation de portraits de la clientèle**
  - Le CCJ ne prévoit pas refaire le portrait de la clientèle cette année.
- **Activités qui sollicitent la collaboration de différents partenaires**
  - Participer, en collaboration avec le Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit relatif au marché du travail (CCPNIMT), au projet de recensement des bonnes pratiques en employabilité jeunesse chez les Premières Nations et les Inuit.
  - Organiser, en collaboration avec les autres comités consultatifs et pour le compte de la communauté de pratique des comités consultatifs (CPCC), un colloque inter-CC à l'automne 2024, afin de permettre aux huit comités consultatifs de partager leurs travaux et de discuter d'enjeux transversaux.
- **Autres activités**
  - Entamer un chantier de réflexion sur l'intelligence artificielle, effectuer une veille sur le sujet et recenser les métiers ou domaines d'emploi qui risquent d'être le plus affectés par l'usage de cette technologie afin d'en prévoir les impacts sur les jeunes travailleurs.
  - Identifier et proposer des pratiques gagnantes aux différents comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) pour améliorer l'attraction et la rétention des jeunes travailleuses et travailleurs dans les secteurs qui affichent une grande proportion de jeunes travailleurs ainsi que dans les secteurs en pénurie de main-d'œuvre.
  - Développer et mettre en ligne un nouveau site Web pour le CCJ.
  - Identifier et proposer des pratiques gagnantes aux différents comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) pour améliorer l'attraction et la rétention des jeunes travailleuses et travailleurs dans les secteurs qui affichent une grande proportion de jeunes travailleurs ainsi que dans les secteurs en pénurie de main-d'œuvre.
  - Développer et mettre en ligne un nouveau site Web pour le CCJ.

Site Web: [www.ccjeunes.org](http://www.ccjeunes.org)



## Premières Nations et Inuit

### Enjeux

- Le Québec comptait 132 350 membres des PNI selon le recensement de 2021, soit une population de 116 550 pour les Premières nations et de 15 800 pour les Inuits, ce qui constitue 1,6 % de sa population totale. Ce nombre et la proportion qu'ils représentent sont en hausse depuis plusieurs années. La croissance de la population des Premières Nations aurait été particulièrement importante entre 2016 et 2021, soit de 92 655 à 116 550, une hausse de 25,8%. Chez les Inuit, la hausse est de 1 860 personnes, soit de 13 940 à 15 800 (13,3 %).
- La population hors réserve en âge de travailler serait présentement de 72,9%, reflétant une migration majeure hors réserve survenue entre 2016 et 2021.
- La participation au marché du travail des membres des Premières Nations et des Inuit est inférieure à celle des allochtones. Cela s'explique principalement par la situation géographique des communautés, ainsi qu'au faible niveau et taux de scolarisation et au 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, les problématiques liées au logement, à la discrimination et aux attitudes racistes, à la pauvreté et à la Loi sur les Indiens qui restreint le droit à la propriété sur communautés et demeure un obstacle au financement pour le développement économique.

### Perspectives 2024-2025

- **Activités qui visent la production d'avis**
  - Rédiger un avis pour soutenir l'insertion socioprofessionnelle des hommes judiciairisés membres des PNI au Québec, en collaboration avec le comité consultatif Clientèle judiciairisée adulte (CCCJA).

- **Activités qui visent la réalisation de recherches**
  - Concevoir un inventaire sur les pratiques les plus prometteuses dans le milieu de l'emploi et de la formation des PNI, en collaboration avec le CC Jeunes.
  - Réaliser une étude afin d'établir le portrait des métiers en pénurie des organisations et des employeurs PNI, ceux-ci se différenciant de ceux identifiés et priorisés par le Ministère dans ses efforts vers l'identification et la priorisation des métiers en pénurie.
- **Activités qui visent la réalisation de portraits de la clientèle**
  - Brosser le portrait des besoins en employabilité de la population des PNI en milieu urbain (Gatineau) en collaboration avec la Direction générale de Services Québec Outaouais.
- **Activités qui sollicitent la collaboration de différents partenaires**
  - Participer au forum régional du Conseil de la Nation Atikamekw pour contribuer au développement de l'emploi autochtone, en collaboration avec les partenaires du marché du travail.
  - Participer au groupe de travail pour l'insertion et le maintien en emploi des personnes des PNI dans le secteur du tourisme.
  - Appuyer la stratégie de promotion de la *Stratégie ministérielle d'insertion sociale et professionnelle des PNI*, ses programmes, plus précisément le programme d'intégration des membres des Premières Nations et des Inuit (PAIPNI) et d'autres mesures afin que le comité de suivi puisse s'assurer d'une promotion adéquate de toutes les parties. (Plan de communication).
  - Organiser un événement inter-CC dans le cadre de la communauté de pratique afin de maximiser les connaissances mutuelles au profit de l'intégration des groupes sous-représentés sur le marché du travail et en réponse aux besoins de main-d'œuvre des différents secteurs.
  - Collaborer et élaborer des propositions sur les difficultés de l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes

publics, en collaboration avec le CC Personnes handicapées et le CC Personnes Immigrantes.

- **Autres activités**
  - Participer au développement d'une entreprise d'insertion ou d'économie sociale.

*Site Web: [www.ccpnimt-fnilmac.com](http://www.ccpnimt-fnilmac.com)*



## Travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus

### Enjeux

- Le taux d'emploi des femmes de 60 à 69 ans demeure plus faible que celui des hommes. Ce constat s'explique par le fait que les femmes sont disproportionnellement affectées par certains obstacles qui les amènent à se retirer plus tôt du marché du travail.
- La population de personnes âgées de plus de 45 ans continue de progresser au Québec. Cette composition de la population québécoise montre l'importance de développer de meilleures pratiques pour promouvoir le vieillissement actif et favoriser le maintien en emploi des travailleuses et travailleurs expérimentés, tout en préservant leur autonomie à choisir leur propre trajectoire de fin de carrière.
- En marge des transformations importantes que produit la transition numérique et écologique, il est important de repenser les processus et mécanismes de formation continue puisqu'elle représente un outil précieux pour augmenter la productivité des travailleuses et travailleurs expérimentés.

### Perspectives 2024-2025

- **Activités qui visent la production d'avis**
  - Sans objet.
- **Activités qui visent la réalisation de recherches**
  - Réalisation d'une cartographie de la présence des travailleuses et travailleurs expérimentés dans les secteurs d'activité et réalisation d'analyses sectorielles afin de mieux comprendre les réalités diverses et les points communs entre ces secteurs et de documenter les trajectoires des travailleuses et travailleurs.
  - Poursuite des travaux avec le comité consultatif Femmes : projet de recherche, qui vise à identifier les principaux facteurs qui entravent le maintien en emploi des travailleuses de 55 ans et plus, ainsi que les

pistes d'action et les actions à mettre en œuvre pour l'améliorer.

- **Activités qui visent la réalisation de portraits de la clientèle**
  - Mise à jour du portrait des 45 ans et plus sur le marché du travail, particulièrement depuis la pandémie, en tenant compte des disparités de trajectoires (45-54 ans, 55-64 ans, 65 ans et plus).
- **Activités qui sollicitent la collaboration de différents partenaires**
  - Réalisation d'un projet pilote visant l'amélioration de services publics d'emploi dans le but de favoriser le maintien en emploi des travailleuses et travailleurs expérimentés (sous réserve d'admissibilité du projet par le Ministère, déposé en septembre 2023).
  - Organiser un colloque inter-comité consultatif (CC), en collaboration avec les coordinations des CC.
- **Autres activités**
  - Réalisation d'une veille stratégique et recension d'un groupe de chercheuses ou chercheurs ciblés qui pourrait être sollicité de façon plus continue pour renforcer l'expertise du CC et assurer un certain suivi longitudinal de certaines données.
  - Sensibilisation sur la formation continue, particulièrement en ce qui concerne les compétences et la littératie numériques.
  - Participation au comité de travail du projet Séduction 60-69 du Conseil du patronat du Québec.
  - Poursuite des travaux avec le comité de travail du CC pour les travailleuses et travailleurs âgés de 45 ans et plus (CC45+) et le comité sectoriel de main-d'œuvre en tourisme (CQRHT) pour le maintien en emploi des travailleuses et travailleurs de 55 ans et plus dans le secteur touristique.
  - Contribution à la communauté de pratique des CC.
  - Participations, par une contribution active, aux rencontres de la commission des partenaires du marché du travail (CPMT) (forums des partenaires du marché du travail, rencontres stratégiques ou tout autre comité de travail dans lequel notre participation est requise par la CPMT ou le Ministère).

Site Web: [www.cc45plus.org](http://www.cc45plus.org)

## Personnes handicapées

### Enjeux

- 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 personnes handicapées et le recours des personnes handicapées (PH) aux programmes d'aide sociale ou de solidarité sociale.
- L'accès aux services, programmes et 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 impacts du virage numérique (et de l'intelligence artificielle) sur l'emploi des PH.

### Perspectives 2024-2025

- **Activités qui visent la production d'avis**
  - Sans objet.
- **Activités qui visent la réalisation de recherches**
  - Réalisation de recherches internes pour alimenter le contenu de la boîte à outils et le programme de l'événement *Soutien des nouvelles technologies à l'emploi des PH* (voir ci-dessous).
  - Réalisation d'une recherche documentaire exploratoire interne portant sur la réforme du soutien du revenu et son impact sur l'emploi des PH.
- **Activités qui visent la réalisation de portraits de la clientèle**
  - Collaboration au portrait des personnes handicapées dans le secteur environnemental conduit par le comité sectoriel de main-

- **Activités qui sollicitent la collaboration de différents partenaires**
  - Poursuite des travaux du comité conjoint CCPH-Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) – ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) autour de la future Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des PH.
  - Participation aux travaux du comité de pilotage Accompagnement des syndicats : projet Phase 2, financé par la CPMT.
  - Participation aux rencontres et aux consultations organisées par la CPMT et le MESS.
  - Collaboration avec les autres CC, dont la communauté pratique, et avec d'autres CSMO, dont le CSMO de l'industrie du textile du Québec par la participation au diagnostic sectoriel, et aux trois pôles d'expertise, dont le pôle en IMT pour la collecte de données sur les PH.
- **Autres activités**
  - Production d'une Boîte à outils – Développement des compétences, destinée à soutenir les différents acteurs de la formation continue dans la mise en place de formations adaptées aux PH.
  - Nouvelle programmation d'activités virtuelles (webinaires et capsules informatives) principalement destinées aux acteurs des milieux de travail.
  - Événements:
    - Tenue d'un événement portant sur le soutien des nouvelles technologies à l'emploi des PH (Hiver 2025).
    - Organisation d'un événement inter-CC, sous réserve de l'obtention du financement, autour de l'approche intersectionnelle, possiblement pour septembre 2024.

Site Web: [www.ccpersonneshandicapees.com](http://www.ccpersonneshandicapees.com)



## Personnes immigrantes

### Enjeux

- L'établissement d'un portrait actualisé de l'immigration au Québec, tout statut confondu en raison de la démultiplication des catégories d'immigration avec un droit de travail.
- Le développement de la francisation dans les milieux de travail – mise en place de Francisation Québec, application de la Loi 96 dans les entreprises.
- L'immigration en région et l'impact sur les services publics d'emploi. Le programme de régionalisation de l'immigration des résidents permanents représente moins de 50 % des immigrants régionalisés.
- Le cheminement des détenteurs de résidence temporaire vers la résidence permanente.

### Perspectives 2024-2025

- **Activités qui visent la production d'avis**
  - Rédiger un avis sur la régionalisation de l'immigration.
  - Rédiger un avis sur la requalification et le rehaussement des compétences des personnes immigrantes.
  - Rédiger un avis sur la francisation en milieu de travail.
  - Rédiger un avis sur les travailleurs étrangers temporaires (TET).
- **Activités qui visent la réalisation de recherches**
  - Réaliser une recherche intitulée *Jeunes adultes d'immigration récente au Québec hors Montréal* : recherche sur leurs trajectoires d'insertion et l'utilisation des services communautaires et institutionnels.
  - Réaliser une recherche intitulée *Jeunes adultes d'immigration récente au Québec hors Montréal* : recherche sur leurs trajectoires d'insertion et l'utilisation des services communautaires et institutionnels.

- **Activités qui visent la réalisation de portraits de la clientèle**
  - Brosser le portrait des entreprises qui ont des activités de francisation.
  - Brosser le portrait des jeunes adultes d'immigration récente au Québec hors Montréal.
- **Activités qui sollicitent la collaboration de différents partenaires**
  - Réaliser une recherche sur les jeunes adultes immigrés en collaboration avec le comité consultatif Jeunes (CCJ).
  - Participer à un comité de travail en vue de la mise en œuvre du plan d'action en collaboration avec le comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) en tourisme (CQRHT) qui vise l'intégration des personnes immigrantes au secteur touristique.
- **Autres activités**
  - Mise à disposition de l'expertise du comité consultatif Personnes immigrantes auprès des partenaires du marché du travail, notamment les CSMO et les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT).

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

## Québécoises et québécois d'expression anglaise

### Enjeux

- L'accès aux services publics d'emploi et aux organismes spécialisés pour les Québécoises et Québécois d'expression anglaise (QEA).
- Le niveau de français comme obstacle à l'intégration de la main-d'œuvre sur le marché du travail.
- Le linguicisme ou la discrimination fondée sur la langue ou sur l'accent lorsque les QEA ont postulé un emploi ou ce qu'ils vivent en milieu de travail.
- L'exode et la difficulté de rétention de la main-d'œuvre d'expression anglaise formée au Québec.
- La sous-représentation des QEA dans la fonction publique.

### Perspectives 2024-2025

- **Activités qui visent la production d'avis**
  - Préparer un avis avec des recommandations découlant du projet sur les services d'emploi disponibles pour les QEA.
  - Préparer un avis avec des recommandations découlant du sondage quantitatif auprès des employeurs à propos de l'emploi des QEA.
  - Finaliser les avis déjà soumis sur la francisation et l'accès aux services publics d'emploi pour des QEA.
- **Activités qui visent la réalisation de recherches**
  - Produire un sondage représentatif auprès des employeurs sur leur perception de l'embauche des QEA dans des emplois, sur le soutien nécessaire à l'embauche des QEA, sur leur connaissance des aides disponibles ainsi que sur leurs expériences antérieures d'embauche et de travail avec des QEA.
  - Produire une étude sur les QEA et sur leur accès aux services d'emplois.
- **Activités qui visent la réalisation de portraits de la clientèle**
  - Diffuser le portrait de la clientèle, qui a été complété en février 2024, aux membres de la communauté, aux parties prenantes, aux partenaires et au public.

- **Activités qui sollicitent la collaboration de différents partenaires**
  - Élaborer un plan de travail collaboratif pour identifier les enjeux de francisation en milieu de travail pour les personnes immigrantes, les Premières Nations et les Inuit ainsi que les QEA, en collaboration avec le Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit relatif au marché du travail (CCPNIMT) ainsi que le Comité consultatif Personnes immigrantes (CCPI).
- **Autres activités**
  - Produire des projets, y compris des avis et des lettres en réagissant à des questions d'actualité pertinentes pour notre clientèle et qui ne sont pas nécessairement prévisibles.

Site Web: [www.ccqea.ca](http://www.ccqea.ca)

**Ministère de l'Emploi  
et de la Solidarité  
sociale**

**Québec** 