

RAPPORT ANNUEL 2018-2019

COMMISSION DES PARTENAIRES
DU MARCHÉ DU TRAVAIL



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

Rédaction

Commission des partenaires du marché du travail

Édition

Direction des communications

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

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2019

ISBN: 978-2-550-84947-6 (imprimé)

ISBN: 978-2-550-84948-3 (PDF)

© Gouvernement du Québec

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DU MINISTRE.....	3
MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE.....	4
LA CPMT EN BREF	7
Un lieu de concertation national unique.....	7
Les jalons historiques de la CPMT.....	9
La CPMT aujourd'hui : faits saillants de l'année 2018-2019.....	11
Le contexte du marché du travail du Québec.....	13
GOUVERNANCE	21
Les membres de la CPMT.....	21
Des efforts concertés soutenus.....	22
Le grand réseau des partenaires.....	25
Ressources humaines et financières.....	28
Les leviers financiers et les programmes.....	29
PLAN STRATÉGIQUE 2017-2020 : SOMMAIRE DES RÉSULTATS	35
PRIORITÉ 1 : Décider et agir	
Améliorer en continu l'adéquation formation-compétences-emploi, de concert avec les partenaires du marché du travail.....	39
Objectif stratégique 1 : Approfondir les connaissances sur les déséquilibres entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et sur les modes d'organisation de la formation.....	40
Objectif stratégique 2 : Favoriser la recherche de consensus quant aux solutions à mettre en œuvre pour réduire les déséquilibres identifiés.....	44
Objectif stratégique 3 : S'assurer de la mise en œuvre des solutions identifiées et des actions conséquentes pour réduire les déséquilibres sur les plans national, régional et sectoriel.....	47
PRIORITÉ 2 : Influencer	
Accroître l'influence qu'exercent la CPMT et son réseau de partenaires du marché du travail sur les politiques, les stratégies et les orientations ayant des incidences sur la main-d'œuvre, l'emploi et le développement des compétences.....	53
Objectif stratégique 1 : Contribuer davantage à la prise de décisions concernant des enjeux sur lesquels la CPMT veut intervenir.....	54
Objectif stratégique 2 : Renforcer la concertation du réseau des partenaires du marché du travail pour agir efficacement sur les enjeux d'intérêt pour la CPMT et pour trouver des pistes de solution.....	57
EXIGENCES LÉGISLATIVES ET GOUVERNEMENTALES.....	61
DÉCLARATION DE LA PRÉSIDENTE.....	65
Annexe 1 : Réalisations les plus significatives du réseau des partenaires.....	67
Annexe 2 : Liste des comités sectoriels de la main-d'œuvre.....	73
Annexe 3 : Liste des comités consultatifs.....	75
Annexe 4 : Liste des organisations membres du Conseil emploi métropole.....	76

MESSAGE DU MINISTRE

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

Monsieur le Président,

Conformément aux dispositions prévues par la Loi sur l'administration publique et par la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail, je vous remets le *Rapport annuel 2018-2019* de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Cette deuxième année du Plan stratégique 2017-2020 de la CPMT a permis de nombreuses avancées pour relever efficacement les défis que nous impose le contexte de rareté de main-d'œuvre. Pour répondre tant aux besoins des entreprises qu'à ceux des travailleuses et des travailleurs, des actions stratégiques et pertinentes ont été posées grâce à la volonté d'innovation de la CPMT et à l'engagement de ses partenaires et de son réseau actif, partout au Québec.

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

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



Jean Boulet



MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

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



Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous présenter le *Rapport annuel 2018-2019* de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Une croissance économique soutenue, un taux de chômage historiquement bas et un fort taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans caractérisent le contexte économique du Québec. C'est dans ce contexte que la rareté de main-d'œuvre devient un défi important.

Dans le cadre de votre Grande corvée, j'ai participé à plus d'une centaine de rencontres afin de mobiliser les personnes représentant les forces vives du marché du travail qui mettront en œuvre les transformations requises. J'ai été à même de constater qu'elles sont toutes en mouvement. Elles réalisent l'importance des défis économiques et sociaux qu'engendrent les changements démographiques, combinés aux transformations technologiques et environnementales que connaît le Québec du 21^e siècle.

Je suis particulièrement fière des réalisations effectuées au cours de l'année. Je tiens à souligner les avancées obtenues en matière d'information sur le marché du travail avec la publication de la liste des 500 professions, réalisée de concert avec notre réseau de partenaires et l'équipe du Secteur Emploi-Québec du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Cette étroite collaboration a notamment favorisé une mise à niveau importante des programmes financés par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) permettant ainsi de s'assurer d'une réponse plus agile aux nouveaux besoins liés à la main-d'œuvre. D'ailleurs, grâce au FDRCMO, plus de cinq mille entreprises et plus de onze mille travailleuses et travailleurs ont pu développer leurs compétences en emploi.

Je salue également l'acceptation des recommandations formulées dans le rapport de la Table nationale de concertation sur l'emploi saisonnier; un exemple des résultats concrets qu'apporte le travail de concertation. J'aimerais aussi souligner le solide appui de la CPMT au gouvernement qui a contribué à la conclusion des ententes de transfert sur le marché du travail. Au cours des prochains mois, les résultats du portrait 360 sur les aspirations de la main-d'œuvre québécoise ainsi que le diagnostic sur l'information sur le marché du travail nous permettront de guider nos travaux en 2019-2020.

Finalement, je tiens à saluer la mobilisation et l'engagement des membres de l'assemblée délibérante, des comités sectoriels de main-d'œuvre, des comités consultatifs, des conseils régionaux des partenaires du marché du travail et de notre réseau de partenaires interministériels, qui représentent le cœur de notre organisation, et dont l'expertise est inestimable. Permettez-moi également de remercier M. Roger Tremblay, sous-ministre associé, responsable d'Emploi-Québec et secrétaire général de la CPMT, son équipe ainsi que celle du Secrétariat de la CPMT. Les prochaines années s'annoncent riches en possibilités et je suis convaincue que notre organisation saura démontrer toute sa pertinence à titre de levier stratégique au service de la prospérité du Québec.

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

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

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke at the bottom.

Audrey Murray

Montréal, septembre 2019



©TQ/Christian Savard

LA CPMT EN BREF

UN LIEU DE CONCERTATION NATIONAL UNIQUE

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

Elle réunit des personnes représentant les instances concernées par l'emploi et le développement des compétences de la main-d'œuvre – employeurs, syndicats, milieu de l'enseignement, organismes communautaires en développement de l'employabilité et ministères à vocation économique et sociale. Elle assure l'interface entre les partenaires du marché du travail et l'État québécois.

Cette position privilégiée fait de la CPMT un lieu de concertation national sans égal pour améliorer l'adéquation entre l'offre de formation, les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail.

La CPMT est un organisme public assujéti à la Loi sur l'administration publique. Ses attributions et ses responsabilités sont définies par deux lois distinctes, ainsi que par une entente de partenariat conclue avec le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Son fonctionnement et son cadre de gestion sont également assujettis aux dispositions de certains autres règlements, lois et exigences¹.

La Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail est la loi constitutive de la CPMT. Elle en détermine le rôle, les mandats et les responsabilités.

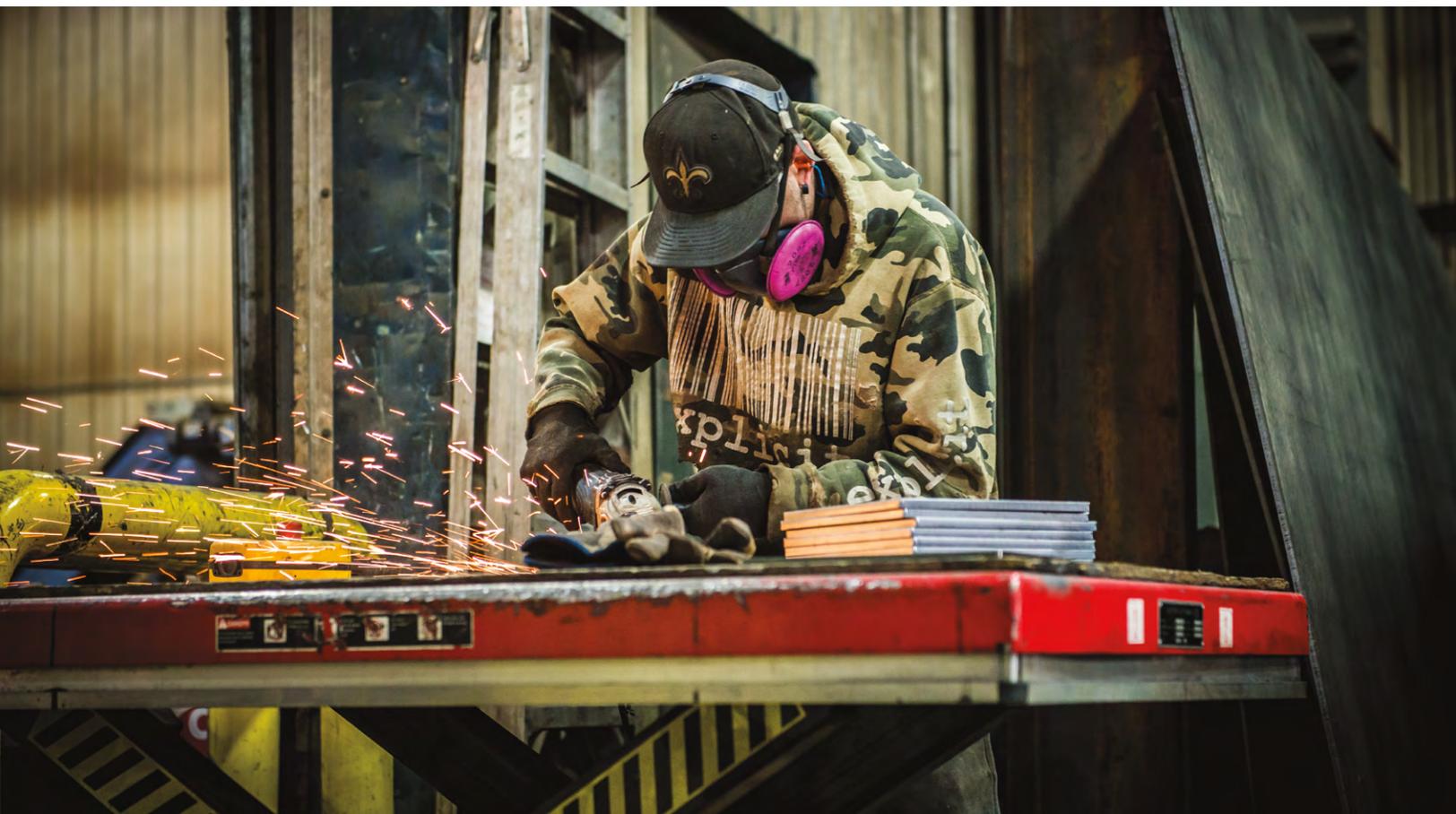
En vertu de cette loi, la CPMT a pour fonction de participer à l'élaboration des politiques, des orientations stratégiques et des mesures gouvernementales dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi, en particulier celles visant à favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre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

À ce titre, la CPMT

- définit les besoins en développement de la main-d'œuvre actuelle et future en regard de la réalité du marché du travail;
- formule des recommandations aux ministères visés en vue de répondre aux besoins du marché du travail;
- conseille le ministre sur les orientations générales de la politique du marché du travail;
- participe avec le ministre à l'élaboration de stratégies et d'objectifs en matière de main-d'œuvre et d'emploi;
- est responsable d'élaborer une politique d'intervention sectorielle qu'elle soumet à l'approbation du ministre;
- collabore avec le ministre à
 - la détermination des critères de répartition de l'ensemble des ressources afférentes aux mesures, programmes et fonds de main-d'œuvre et d'emploi;
 - l'identification des cibles d'intervention des services publics d'emploi;
 - la préparation du plan d'action annuel des services publics d'emploi, en assure le suivi, en évalue périodiquement les résultats et, le cas échéant, recommande au ministre les correctifs à apporter afin d'atteindre les objectifs de ce plan.

1. Il s'agit de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail, de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et de l'*Entente de partenariat entre la CPMT et le ministre*. On trouve plus de détails sur les éléments législatifs qui concernent la CPMT en page 61.

- examine
 - les plans d'action régionaux en matière de main-d'œuvre et d'emploi qui lui sont soumis par les conseils régionaux des partenaires du marché du travail et les transmet au ministre pour approbation, avec sa recommandation;
 - tout plan ou toute proposition qui lui est soumis au nom de l'industrie de la construction en matière de main-d'œuvre et d'emploi;
- exerce les attributions prévues par la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre².



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

LES JALONS HISTORIQUES DE LA CPMT

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

1997

La CPMT est créée par la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant sur la Commission des partenaires du marché du travail³. Dès sa mise sur pied, la CPMT participe activement à l'élaboration de politiques et de mesures, ainsi qu'à la prise de décisions relevant du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans ces domaines. Elle collabore également à la préparation du plan d'action annuel des services publics d'emploi, avec lesquels elle est étroitement associée et s'engage dans un ensemble de dossiers majeurs, notamment l'administration de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et de la politique d'intervention sectorielle.

2001

La CPMT adopte le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences et s'associe au gouvernement du Québec, contribuant notamment à la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue.

2004

La CPMT collabore à la définition du grand objectif du *Plan gouvernemental pour l'emploi*. Ce plan vise à rehausser le niveau de vie des Québécoises et des Québécois en améliorant le taux d'emploi et la productivité, ainsi qu'en investissant dans le développement des compétences de la main-d'œuvre. Ces deux piliers de l'amélioration du niveau de vie constituent depuis les fondements du plan d'action annuel d'Emploi-Québec.

2007

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

2008

La CPMT adopte la politique *Agir en concertation : un atout pour l'avenir – Politique d'intervention sectorielle de la Commission des partenaires du marché du travail*. S'appuyant sur la participation et l'engagement des partenaires du marché du travail, cette politique énonce les grandes orientations d'une stratégie d'intervention visant à faciliter les ajustements nécessaires au sein du marché du travail.

En raison de la crise économique mondiale de 2008 et des années suivantes, le programme *Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique* est mis en place dans le but de soutenir les entreprises touchées par ce ralentissement.

2010

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

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

2011

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

2016

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

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

LA CPMT AUJOURD'HUI : FAITS SAILLANTS DE L'ANNÉE 2018-2019⁴

RAPPORT QUINQUENNAL 2013-2018 DE LA LOI FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT ET LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE : LE FONDS DU 1 % TOUJOURS PERTINENT

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministre responsable de la région de la Mauricie, M. Jean Boulet, a déposé à l'Assemblée nationale du Québec, le 19 mars 2019, le rapport quinquennal 2013-2018 de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, recommandé par la CPMT. Ce rapport dresse un bilan de la mise en œuvre de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (la « Loi »). L'état du marché du travail, de la formation continue dans les entreprises québécoises assujetties à la Loi ainsi que des objectifs précis et des pistes de réflexion sont présentés afin d'orienter le travail des différentes parties prenantes au cours des prochaines années.

La principale conclusion du bilan quinquennal est claire : le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) est plus pertinent que jamais afin de soutenir le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Dans la foulée de ce dépôt, la CPMT a décidé, notamment, de mesurer les effets escomptés de la Loi, de renouveler la politique d'intervention sectorielle et de réviser tous les programmes de subvention découlant du FDRCMO afin de s'assurer de répondre aux besoins actuels du marché du travail.

RAPPORT ÉTAT D'ÉQUILIBRE DU MARCHÉ DU TRAVAIL – DIAGNOSTICS POUR 500 PROFESSIONS

Avec l'appui de la CPMT et de son réseau de partenaires, en janvier 2019, un nouveau rapport concernant les professions en déséquilibre de main-d'œuvre, intitulé *État d'équilibre du marché du travail – Diagnostics pour 500 professions* pour la période 2017-2021, a été produit. Ce rapport s'appuie notamment sur des données qualitatives fournies par les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO). Il fait suite à l'amélioration du modèle des perspectives d'emploi d'Emploi-Québec, réalisé au printemps 2018, qui ajoutait un volet prévisionnel de l'offre de main-d'œuvre à l'aide d'informations obtenues du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) et du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI). Cette nouvelle façon de faire établit des diagnostics par profession en confrontant l'estimation de la demande de main-d'œuvre à une estimation améliorée de l'offre de main-d'œuvre. Ces informations orienteront les efforts du gouvernement en matière d'adéquation formation-compétences-emploi, notamment lors de la sélection de travailleurs étrangers.

La grande majorité des professions, soit 387 sur 500, seront en état d'équilibre à l'échelle nationale d'ici 2021 et offriront ainsi de bonnes perspectives d'emploi. Vingt-cinq des 500 professions analysées seront en situation de déficit de main-d'œuvre d'ici 2021 à l'échelle du Québec, offrant ainsi d'excellentes perspectives d'emploi. Le nombre de professions en déficit varie en fonction des régions, reflétant ainsi les différentes réalités régionales. Dans la foulée de la parution de ce rapport, des travaux se poursuivent, en collaboration avec les CSMO, afin de déterminer les causes des difficultés de recrutement du personnel.

4. Pour plus de détails sur les faits saillants, veuillez vous référer à la section : Sommaire des résultats.

RÉALISATION D'INVESTISSEMENTS PORTEURS POUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE ACTUELLE ET FUTURE

- La CPMT a soutenu financièrement 1 064⁵ projets en 2018-2019, pour un montant total de 49 331 480 dollars, par l'entremise du FDRCMO;
- La CPMT a approuvé 34 projets économiques d'envergure (PÉE) (au coût de 334,7 M\$) et projets majeurs (PM) (au coût de 12,9 M\$), qui se verront octroyer un total 25,6 millions de dollars provenant du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) d'Emploi-Québec. Parmi ces projets, on en compte 34 nouveaux, qui viseront à créer et à maintenir quelque 13 778 emplois;
- La CPMT a déployé des projets novateurs dans le cadre de son programme visant l'amélioration des connaissances selon les priorités stratégiques (PAC). Ces projets ont pour but de faire évoluer les politiques publiques en matière de main-d'œuvre et d'emploi afin de relever les défis du 21^e siècle. Trois projets ont débuté en 2018-2019 :
 1. Apprentissage des pratiques gagnantes en matière de gestion de la diversité : projet de concertation entre les comités consultatifs et les comités sectoriels de main-d'œuvre;
 2. Portrait 360 des aspirations de la main-d'œuvre pour comprendre les leviers d'attrait et de rétention de la main-d'œuvre actuelle et future;
 3. Diagnostic de l'information pour éclairer la prise de décision de la CPMT et de ses partenaires.

FORMULATION D'AVIS ET DE RECOMMANDATIONS SUR DES ENJEUX D'IMPORTANCE POUR LE MONDE DU TRAVAIL AU QUÉBEC

En 2018-2019, la CPMT a saisi les occasions de faire valoir les attentes des partenaires du marché du travail concernant différents enjeux de l'heure. Elle respectait ainsi les dispositions de l'article 17.0.1 de la Loi encadrant le rôle et les responsabilités de la CPMT.

1. Dépôt au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du rapport de la Table nationale de concertation sur l'emploi saisonnier;
2. Dépôt d'un avis au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur concernant la rémunération des stages étudiants;
3. Dépôt d'un mémoire sur le projet de Loi 9 : Loi visant à accroître la prospérité socio-économique du Québec et à répondre adéquatement aux besoins du marché du travail par une intégration réussie des personnes immigrantes (2019, chapitre 11) et participation à la Commission de la relation avec les citoyens portant sur ce sujet;
4. Participation active pour soutenir le gouvernement du Québec dans le cadre des ententes de transfert sur le marché du travail, des négociations avec le gouvernement du Canada concernant le Programme des travailleurs étrangers temporaires et le Programme de mobilité internationale;
5. Proposition de mesures visant la création d'emplois de qualité dans le cadre de la consultation prébudgétaire 2019-2020.

CRÉATION DE DEUX NOUVEAUX SECTEURS AU SEIN DU SECRÉTARIAT DE LA CPMT

Plusieurs mesures importantes ont été mises en place afin de doter la CPMT d'un secrétariat agile, performant et représentatif des différentes composantes de la société québécoise. Parmi ces mesures, on compte la création de deux secteurs rattachés aux profils de compétence : le secteur de la concertation, de la cocréation et de la mobilisation des partenaires et le secteur de la stratégie et de l'intelligence en transformation du marché du travail. La CPMT pourra ainsi compter sur une équipe offrant de solides compétences en lien avec sa mission et ses différentes responsabilités.

5. Le nombre de projets et le montant total excluent les bourses de promotion et les 14 ententes de services professionnels conclues entre la CPMT et les organismes nationaux qui en sont membres. Le montant de 49,3 millions de dollars représente le montant total des subventions accordées pendant l'exercice financier 2018-2019. Il est à noter que les engagements ne sont pas payés en totalité la première année et sont répartis par année financière en fonction de la durée de chacun.

LE CONTEXTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL DU QUÉBEC

MEILLEURE SÉQUENCE EN PRÈS DE VINGT ANS POUR L'ÉCONOMIE ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

La croissance de l'économie québécoise s'est élevée à 2,1 % en 2018 (1,8 % au Canada), après un gain de 2,8 % en 2017 (3 % au Canada). Pour une première fois, la croissance économique dépasse le seuil des 2 % pendant deux années consécutives au Québec, depuis les années 1999 et 2000⁶. La vigueur de l'économie, conjuguée à la poursuite des départs à la retraite des baby-boomers, s'est de nouveau soldée par une amélioration des conditions du marché du travail québécois :

- l'augmentation à 38 900 du nombre total d'emplois⁷ en 2018 (+0,9 %) résultait de la création de 61 300 emplois à temps plein (+1,8 %) et de la perte de 22 300 emplois à temps partiel (-2,7 %). Le nombre d'emplois à temps plein a ainsi augmenté de 225 400 depuis 2014 (+1,3 % par année en moyenne), soit la meilleure séquence de quatre ans à ce chapitre depuis le début des années 2000;
- le taux de chômage a touché un nouveau creux historique à 5,5 % en 2018, tandis que le taux d'emploi des 15 à 64 ans atteignait un nouveau sommet à 75,4 %. Il s'agissait du deuxième taux de chômage le plus bas et du deuxième taux d'emploi le plus élevé parmi les 10 provinces canadiennes, une situation inédite dans les deux cas;
- la durée moyenne du chômage a encore diminué, tout comme la proportion de chômeuses et de chômeurs de longue durée (depuis un an ou plus), qui est passée de 10,8 % à 9,3 % entre 2017 et 2018.

6. Croissance du produit intérieur brut et de ses principales composantes mesurée en dollars constants de 2012. Sources : Institut de la statistique du Québec, Indicateurs annuels (téléchargés le 8 avril 2019) et Comptes économiques du Québec, 4^e trimestre 2018; Statistique Canada, Produit intérieur brut en termes de dépenses, provinciaux et territoriaux, annuel, tableau 36-10-0222-01.

7. Les données sur le marché du travail proviennent de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada. Les sommets et creux historiques mentionnés dans le texte concernent, sauf avis contraire, la période 1976-2018.

Taux d'emploi et taux de chômage en 2018 – Québec, Canada et provinces

Taux d'emploi (15 à 64 ans)		Taux de chômage (15 ans et plus)	
Alberta	75,9 %	Colombie-Britannique	4,7 %
Québec	75,4 %	Québec	5,5 %
Colombie-Britannique	74,8 %	Ontario	5,6 %
Saskatchewan	74,7 %	Canada	5,8 %
Manitoba	74,1 %	Manitoba	6 %
Canada	73,8 %	Saskatchewan	6,1 %
Île-du-Prince-Édouard	73,1 %	Alberta	6,6 %
Ontario	72,5 %	Nouvelle-Écosse	7,5 %
Nouveau-Brunswick	71 %	Nouveau-Brunswick	8 %
Nouvelle-Écosse	70,9 %	Île-du-Prince-Édouard	9,4 %
Terre-Neuve-et-Labrador	63,6 %	Terre-Neuve-et-Labrador	13,8 %

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

Encore un peu plus près du plein emploi

La vigueur de la demande de main-d'œuvre à temps plein, jumelée à une tendance à la baisse de la population de 15 à 64 ans⁸, a aussi poussé le taux d'emploi de ce groupe d'âge vers de nouveaux sommets pour les emplois à temps plein (62,1 %) et pour les emplois salariés du secteur privé (49,3 %). Le Québec affichait le quatrième taux d'emploi à temps plein le plus élevé parmi les provinces canadiennes en 2018; il s'est hissé au premier rang, devant l'Alberta, pour le taux d'emplois salariés dans le secteur privé.

Le taux d'emploi global⁹ de 75,4 % en 2018 plaçait le Québec juste derrière l'Allemagne (75,9 %), qui occupait alors le septième rang parmi les 35 pays de l'OCDE, et tout près de la Suède (77,5 %), qui occupait le troisième rang. Seuls deux pays de l'OCDE ont vu leur taux d'emploi augmenter plus rapidement que celui du Québec depuis 20 ans¹⁰.

8. La population âgée de 15 à 64 ans a légèrement augmenté en 2018 (+2 800 ou +0,1 %), selon les données de l'*Enquête sur la population active*, après quatre années de baisses consécutives. En guise de comparaison, elle augmentait en moyenne de 38 600 personnes par année entre 2000 et 2010. Le groupe des 15 à 64 ans est retenu pour désigner la population en âge de travailler par convention statistique. Les personnes âgées de 15 à 64 ans constituaient 96 % de la population active sur le marché du travail en 2018.

9. Taux d'emploi des 15 à 64 ans pour l'ensemble des emplois, peu importe le type.

10. Période de 1998 à 2018. Les deux pays où le taux d'emploi a augmenté plus rapidement qu'au Québec sont la Hongrie et l'Allemagne. Sources : OCDE et Statistique Canada.

Sollicitation de tous les bassins de main-d'œuvre

Le taux d'emploi des 15 à 64 ans a augmenté, pour atteindre un nouveau sommet historique pour les femmes (73,4 %) comme pour les hommes (77,3 %). Le taux d'emploi des hommes dépassait la moyenne canadienne, tandis que celui des femmes demeurait au sommet de l'ensemble des provinces.

Le taux d'emploi a également atteint de nouveaux sommets pour les jeunes (15 à 24 ans), les personnes du groupe d'âge principal (25 à 54 ans) et les personnes âgées de 55 à 64 ans, tandis qu'il se maintenait au sommet atteint l'an dernier pour les personnes de 65 à 69 ans. L'écart avec l'Ontario et l'ensemble du Canada s'est rétréci en 2018, tant pour les 55 à 64 ans que pour les 65 à 69 ans.

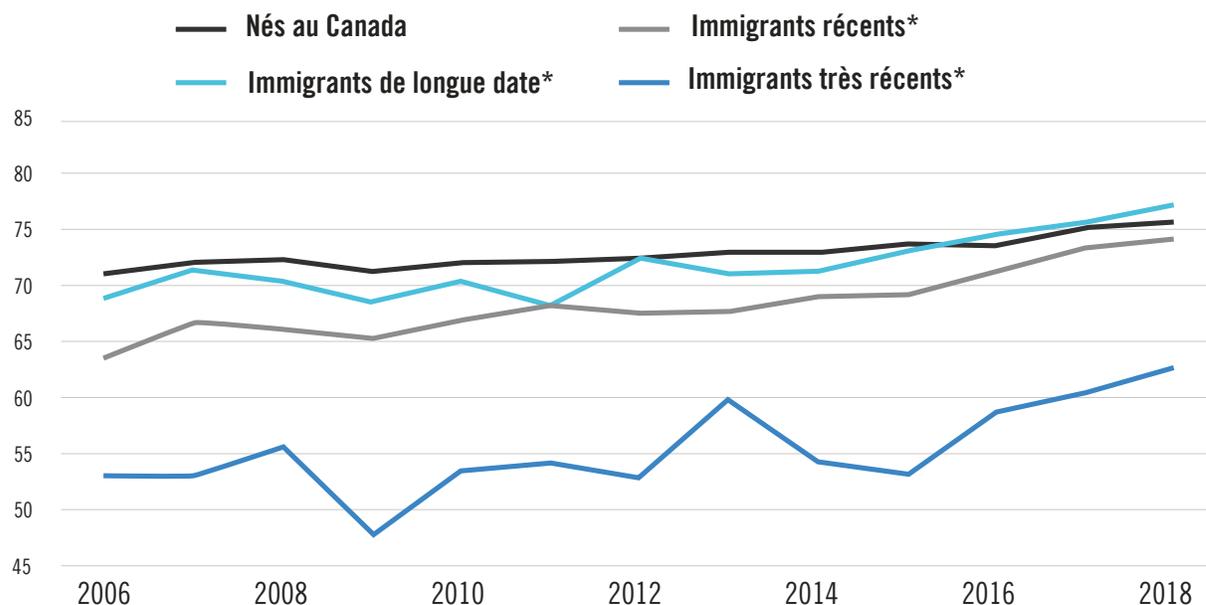
Le taux d'emploi (personnes de 15 à 64 ans) a aussi atteint un sommet en 2018 tant pour les personnes nées au Canada que pour les personnes immigrantes¹¹. Pour une troisième année consécutive, le taux d'emploi des immigrants admis depuis plus de 10 ans (77,5 %) a dépassé celui des personnes nées au Canada (76,1 %) et s'est approché de celui des immigrants admis depuis 5 à 10 ans (74,5 %). Le taux d'emploi a également augmenté pour les immigrants admis depuis moins de 5 ans (62,8 %).

Les personnes détenant un diplôme postsecondaire sont aussi celles dont la situation s'est le plus améliorée en 2018, à l'inverse de 2017, alors que les personnes moins scolarisées avaient enregistré exceptionnellement les améliorations les plus notables. En 2018, les diplômés de niveau postsecondaire ont connu les baisses du taux de chômage les plus importantes et sont les seuls à avoir vu leur taux d'emploi augmenter¹².

GRAPHIQUE

1

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



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

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

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

12. Pour l'analyse par niveau de scolarité, le taux de chômage est calculé sur la base de la population de 25 ans et plus, et le taux d'emploi sur celle de 25 à 64 ans (norme de l'OCDE). Le niveau postsecondaire inclut ici les certificats et diplômes d'une école de métiers (la formation professionnelle de niveau secondaire, pour l'essentiel, au Québec), de niveau collégial et de niveau universitaire.

Dans une majorité de régions, en 2018, le taux d'emploi des 15 à 64 ans a augmenté et le taux de chômage a diminué. Pour ces régions, ces deux indicateurs sont demeurés près de leur sommet ou de leur creux historique¹³. À l'exception de la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (12,9 %) et de l'île de Montréal (7,2 %), toutes les régions affichaient un taux de chômage inférieur à 6 %. Ce taux se situait entre 4,1 % et 4,9 % dans cinq régions (Capitale-Nationale, Estrie, Montérégie, Outaouais et régions [combinées] de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec¹⁴) et était inférieur à 4 % dans deux régions, soit l'Abitibi-Témiscamingue (3,8 %) et Chaudière-Appalaches (3,3 %).

La rareté de main-d'œuvre se confirme

La croissance économique et la création d'emplois à temps plein robustes des dernières années, dans un contexte de tendance à la baisse de la population en âge de travailler, entraînent des difficultés de recrutement pour les entreprises. La hausse du nombre des postes vacants et de leur durée en témoigne clairement.

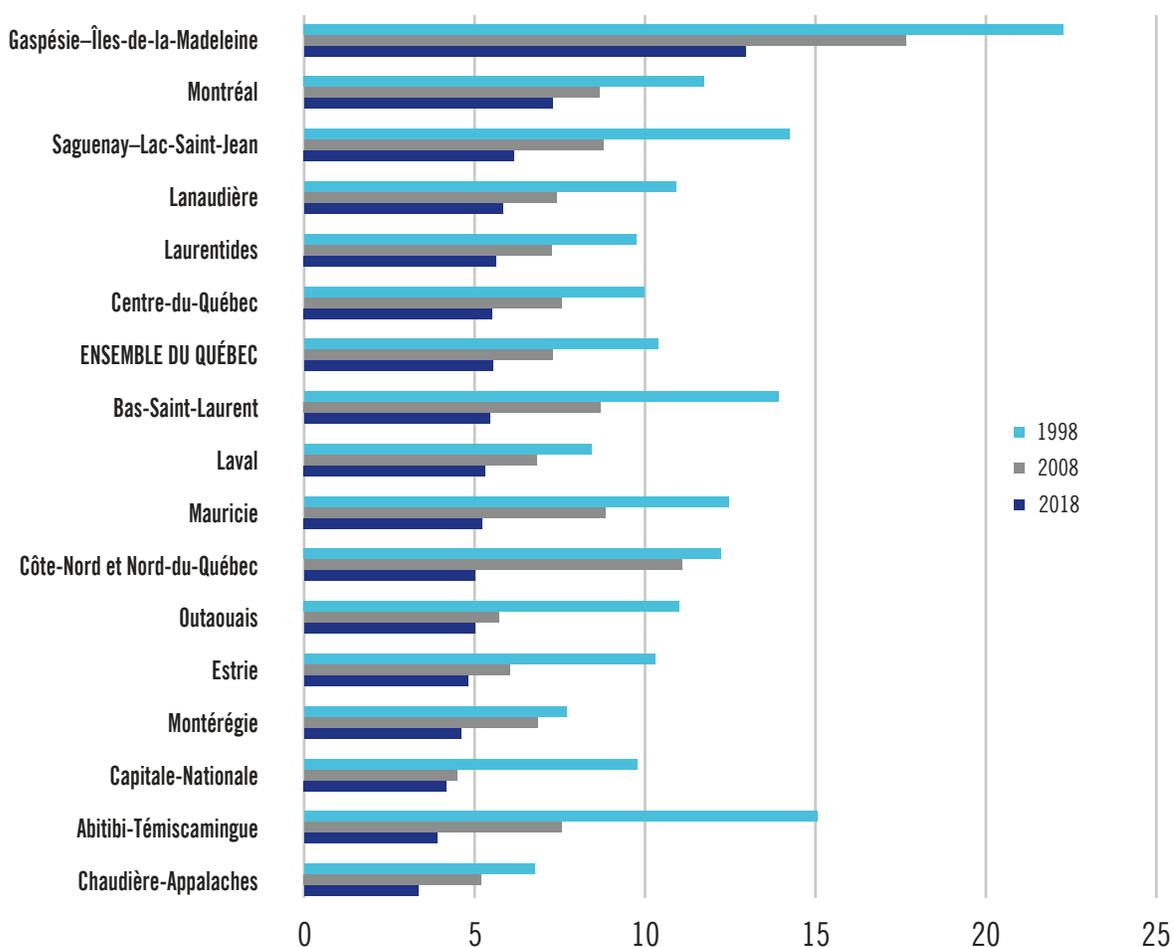
Le nombre de postes vacants observés en moyenne pendant l'année¹⁵ a connu une nouvelle hausse marquée au Québec, passant de 82 858 en 2017 à 111 364 en 2018 (+34,4 %). Le nombre de postes vacants depuis 90 jours ou plus a, quant à lui, augmenté encore plus rapidement (+59,2 %), passant de 10 045 (12,1 % des postes vacants) à 15 989 (14,4 % des postes vacants). Il s'agissait, dans les deux cas, des plus fortes augmentations parmi les provinces canadiennes, tant en nombre qu'en pourcentage.

Le taux de postes vacants a lui aussi augmenté au cours de la même période, passant de 2,4 % à 3,1 % au Québec. Il demeurait toutefois inférieur à la moyenne canadienne (3,2 %) ainsi qu'aux taux de l'Ontario (3,2 %), de l'Île-du-Prince-Édouard (3,4 %) et de la Colombie-Britannique (4,5 %).

13. Les données régionales sont disponibles depuis 1987.

14. Les données pour la Côte-Nord et pour le Nord-du-Québec ne sont pas disponibles séparément.

15. Les données sur les postes vacants sont présentées ici sous forme de moyennes annuelles, calculées à partir des données de l'*Enquête sur les postes vacants et les salaires*, qui sont publiées trimestriellement par Statistique Canada.

GRAPHIQUE
2
TAUX DE CHÔMAGE SELON LA RÉGION, 1998, 2008 ET 2018 (%)


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

L'investissement dans les nouvelles technologies, la formation et la rémunération comme moyens d'ajustement au nouveau contexte de rareté

Après un recul marqué au cours de la première moitié de la décennie, l'investissement des entreprises en machines et en matériel a bondi au Québec de 10,7 % en 2017 et de 8,7 % en 2018¹⁶. Des entreprises peuvent ainsi s'ajuster à la rareté de main-d'œuvre en automatisant une partie de leur production, tout en maintenant leur personnel en place et en le formant en conséquence. Ces mesures sont susceptibles d'accroître à la fois les compétences de la main-d'œuvre et la compétitivité des entreprises.

Les données les plus récentes (2016) suggèrent que l'effort de formation continue s'est maintenu, voire accru, au cours des récentes années. La proportion des entreprises qui ont déclaré offrir des activités de formation serait ainsi passée de 79,1 % en 2011 à 81,4 % en 2014, et à 84,2 % en 2016¹⁷.

16. Institut de la statistique du Québec, *Comptes économiques du Québec*, 4^e trimestre 2018.

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

La productivité des entreprises avait augmenté de 2,1 % au Québec en 2017, une performance comparable à la moyenne canadienne (2,2 %) et nettement supérieure à ce qui a été observé, en général, au cours des dernières décennies. La croissance de la productivité a été beaucoup plus modeste au Québec en 2018 (0,4 %), mais seulement trois autres provinces ont vu leur productivité s'accroître au cours de cette période (la croissance était nulle à l'échelle du Canada)¹⁸.

Cela dit, le Québec affiche toujours, en dépit de ces progrès récents, un retard important en matière de productivité. La productivité du Québec s'élevait à 60,15 \$ par heure travaillée en 2017, contre 66,95 \$ pour l'ensemble du Canada et 82,03 \$ aux États-Unis. Ce faible niveau de productivité plaçait alors le Québec au 24^e rang parmi un groupe de 10 provinces canadiennes et de 20 pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ayant fait l'objet d'une étude du Centre sur la productivité et la prospérité¹⁹.

L'augmentation annuelle de la rémunération des salariées et salariés du Québec (+2,7 %) a dépassé la moyenne canadienne (+1,7 %), s'avérant ainsi la deuxième plus élevée parmi les provinces pour la période se terminant en décembre 2018²⁰. Le Québec avait auparavant enregistré la plus forte hausse (+3,6 %) parmi les provinces, pour la période prenant fin en décembre 2017.

18. Les trois autres provinces qui ont vu leur productivité augmenter en 2018 sont la Colombie-Britannique, la Saskatchewan et le Manitoba. Les données de 2018 sont provisoires. Source : Statistique Canada, tableau 36-10-0480-01, téléchargé le 30 mai 2019.

19. Si l'on exclut Terre-Neuve et Labrador, l'Alberta et la Saskatchewan pour tenir compte de l'influence (favorable) induite de la production de pétrole sur la productivité, le Québec aurait occupé le quatrième rang parmi les sept provinces canadiennes restantes en 2017 (derrière l'Ontario, la Colombie-Britannique et le Manitoba et devant le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard). Source : Centre sur la productivité et la prospérité, Productivité et prospérité au Québec – Bilan 2018, HEC Montréal, premier trimestre 2019.

20. On fait ici état de l'évolution, d'une année à l'autre, de la rémunération hebdomadaire moyenne de l'ensemble des salariés. Les heures supplémentaires sont incluses, mais les données n'ont pas été ajustées pour tenir compte de l'inflation. Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0222-01, téléchargé le 30 mai 2019.





GOUVERNANCE

LES MEMBRES DE LA CPMT

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

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

À ces personnes s'ajoutent 6 membres non votants, soit des administratrices et administrateurs de l'État qui représentent des ministères et des organismes gouvernementaux.

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

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

- **Un comité exécutif** composé de 8 membres votants de la CPMT, dont la présidente et le sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec et secrétaire général de la CPMT;
- **Un comité de gouvernance d'éthique, de déontologie et de gestion de risques** composé de 4 membres votants ne siégeant pas au comité exécutif de la CPMT, de la présidente et du sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec et secrétaire général de la CPMT;
- **Deux groupes de travail** composés de représentantes et représentants désignés par chaque membre de la CPMT, et présidé par un de ses membres votants. Ces groupes sont :
 - le groupe de travail sur les responsabilités en vertu de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail;
 - le groupe de travail sur les responsabilités en vertu de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Ces groupes se composent des représentants désignés par chaque membre de l'assemblée délibérante de la CPMT. Chaque groupe est présidé par la personne désignée à cette fin par l'assemblée délibérante.

LES MEMBRES DE L'ASSEMBLÉE DÉLIBÉRANTE AU 31 MARS 2019



DES EFFORTS CONCERTÉS SOUTENUS

Les membres de la CPMT ont tenu, en 2018-2019, 11 assemblées délibérantes, dont 5 spéciales, ainsi que 13 réunions du comité exécutif, dont 6 spéciales.

Les membres de la CPMT, de gauche à droite : Martine Roy (RCJEQ), Anouk Collet (FTQ), Véronique Proulx (MEQ), Sonia Éthier (CSQ), Brigitte Pelletier (MTESS), Audrey Murray (CPMT), Roger Tremblay (CPMT), Jean Lortie (CSN), Johanne Jean (UQ), Sherolyn Moon Dahmé (AXTRA), Bernard Tremblay (FC), Mario Limoges (MEI), Daniel Boyer (FTQ), Yves-Thomas Dorval (CPQ), Maximilien Roy (RJCCQ), Luc Vachon (CSD), Richard Gravel (COCDMO), Paul Doyon (UPA), Stéphane Forget (FCCQ), Simon Bergeron (MEES). Sont absents de la photo : Caroline Blouin (MD), Martine Hébert (FCEI), Alain Fortier (FCSQ), Jonathan Bélaïr (CCQ), Manon Lecours (MAMOT), Anne-Marie Lepage (MEES) et Jacques Leroux (MIDI).

Présidente

M^{me} Audrey Murray, présidente, Commission des partenaires du marché du travail

Représentantes et représentants de la main-d'œuvre**M. Daniel Boyer**

Président
Fédération des travailleurs et travailleuses
du Québec

M^{me} Anouk Collet

Vice-présidente et directrice régionale
TUAC-Québec

M. Paul Doyon

Deuxième vice-président général
Union des producteurs agricoles du Québec

M^{me} Sonia Ethier

(membre observateur en processus de nomination)
Présidente
Centrale des syndicats du Québec

M. Jean Lortie

Secrétaire général
Confédération des syndicats nationaux

M. Luc Vachon

Président
Centrale des syndicats démocratiques

Représentantes et représentants des entreprises**M^{me} Caroline Blouin**

Directrice principale des ressources humaines -
Soutien
Mouvement Desjardins
Fédération des caisses Desjardins du Québec

M. Yves-Thomas Dorval

Président
Conseil du patronat du Québec

M. Stéphane Forget

Président-directeur général
Fédération des chambres de commerce du Québec

M^{me} Martine Hébert

Vice-présidente Québec
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

M^{me} Véronique Proulx

Présidente
Manufacturiers et Exportateurs du Québec

M. Maximilien Roy

(membre observateur en processus de nomination)
Président-directeur général
Regroupement des jeunes chambres de commerce
du Québec

Représentantes et représentants du milieu de l'enseignement**M. Alain Fortier**

Président
Fédération des commissions scolaire du Québec

M^{me} Johanne Jean

Présidente
Université du Québec

M. Bernard Tremblay

Président-directeur général
Fédération des cégeps

Représentantes et représentants du milieu des organismes communautaires

M. Richard Gravel

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

M^{me} Sherolyn Moon Dahmé

Coprésidente
AXTRA/Alliance des centres-conseils en emploi

M^{me} Martine Roy

Vice-présidente
Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec

Membres d'office

M^{me} Brigitte Pelletier

Sous-ministre
Ministère du Travail, de l'Emploi
et de la Solidarité Sociale

M. Roger Tremblay

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

Membres sans droit de vote

M. Jonathan Béclair

Chef de section, développement des compétences
Commission de la construction du Québec

M. Simon Bergeron

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

M. Mario Limoges

Sous-ministre associé aux politiques économiques
Ministère de l'Économie et de l'Innovation

M^{me} Manon Lecours

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

M^{me} Anne-Marie Lepage

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

M. Jacques Leroux

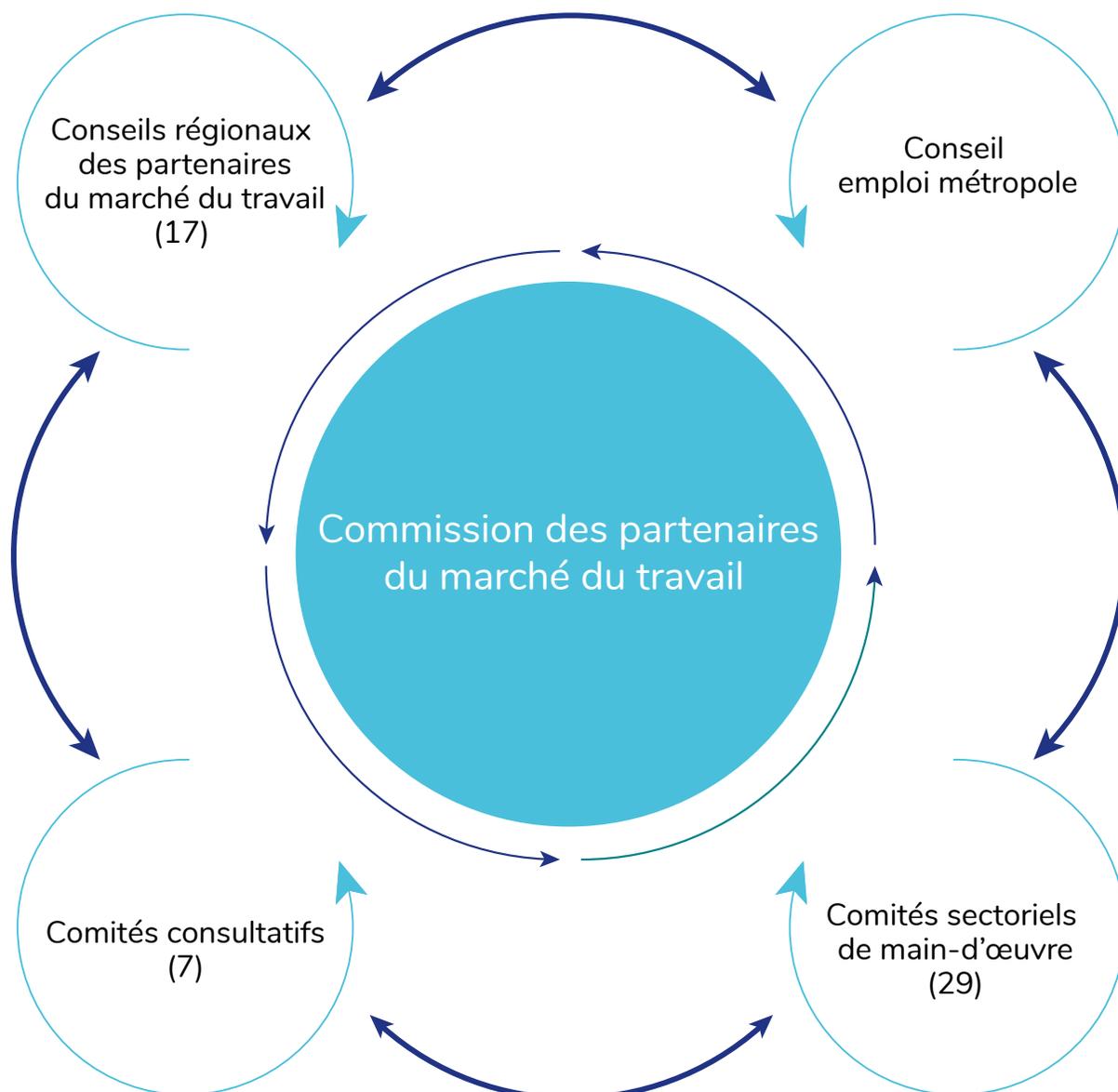
Sous-ministre adjoint, secteur orientations
Ministère de l'Immigration, de la Diversité
et de l'Inclusion

LE GRAND RÉSEAU DES PARTENAIRES

Le marché du travail requiert des interventions particulières selon les régions, les secteurs économiques et les groupes. Pour accomplir ses actions, la CPMT peut compter sur un réseau de partenaires diversifiés. Chacune des organisations du réseau assume des responsabilités spécifiques à son champ d'intervention.

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

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



Les conseils régionaux des partenaires du marché du travail

On dénombre 17 conseils régionaux des partenaires du marché du travail. Leurs principales responsabilités consistent à recenser les enjeux régionaux du marché du travail, en collaboration avec Emploi-Québec, ainsi qu'à adapter les services aux besoins des entreprises et des travailleuses et travailleurs de leur région.

Ainsi, les CRPMT ont notamment pour fonctions de :

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

De plus, les CRPMT favorisent des interventions à l'égard des personnes ou des groupes défavorisés sur le marché du travail, en collaboration avec des organismes communautaires. Ils renforcent également la concertation entre les partenaires patronaux, syndicaux et sociaux et les milieux de l'enseignement et de l'économie, notamment en créant des tables régionales consultatives. Enfin, ils mettent en œuvre des programmes d'aide à l'emploi, de développement de la main-d'œuvre et de développement local.

Le Conseil emploi métropole

Le Conseil emploi métropole²¹ (CEM) est l'unique structure de concertation consacrée exclusivement aux problématiques du marché du travail de la grande région de Montréal. Ses membres et partenaires se réunissent pour définir les grands enjeux métropolitains rattachés à l'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi, à l'intégration professionnelle des personnes immigrantes et aux compétences du futur.

Pour mener à bien cette mission, le CEM remplit des mandats précis :

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

Le CEM dispose d'un budget annuel de 1,5 million de dollars provenant du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) pour réaliser des projets dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal. Ces projets sont arrimés aux trois grandes priorités stratégiques définies dans son plan stratégique 2016-2019, soit l'adéquation entre la formation et l'emploi, l'intégration professionnelle des personnes immigrantes et les compétences du futur. Cette année, le produit intérieur brut (PIB) pour la RMR de Montréal s'élève à 201,8 milliards de dollars, alors que celui du Québec se chiffre à 364,6 milliards de dollars. La RMR représente donc 55,3 % du PIB de la province²².

Les comités sectoriels de main-d'œuvre

Les 29 comités sectoriels²³ sont des organismes constitués en « personnes morales » formellement reconnus par la CPMT en vertu de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Leur rôle est de définir les besoins en développement de la main-d'œuvre de leur secteur d'activité économique et de soutenir le développement des compétences de celle-ci.

21. Annexe 4 : Liste des membres du CEM.

22. Source : ISQ, PIB et indice de concentration géographique de l'industrie Finance et assurances, par région métropolitaine de recensement du Québec, 2018.

23. Annexe 2 : Liste des comités sectoriels de la main-d'œuvre.

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

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

Les comités consultatifs

On dénombre sept comités consultatifs²⁴. Ils ont pour mandat de promouvoir et d'appuyer l'intégration et le maintien en emploi des groupes sous-représentés sur le marché du travail. Les comités consultatifs analysent les diverses problématiques touchant ces groupes, délivrent des avis à la CPMT et au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et proposent des pistes d'intervention appropriées. Ils regroupent des gens qui représentent des organismes engagés auprès du groupe visé ainsi que d'autres partenaires, comme des personnes représentant des employeurs ou des travailleuses et travailleurs. Une conseillère ou un conseiller représentant à la fois le MTESS et la CPMT participe aux rencontres des membres. Les groupes sous-représentés sur le marché du travail sont : les femmes, les jeunes, les personnes handicapées, les personnes immigrantes, la clientèle judiciairisée adulte, les personnes de 45 ans et plus et les Premières Nations et Inuits.

Une concertation des ministères

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

24. Annexe 3 : Liste des comités consultatifs.

RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIÈRES

Faits saillants – Ressources humaines

Une restructuration majeure de l'organisation administrative du secrétariat de la CPMT a donné lieu à la création de secteurs qui correspondent aux deux dimensions de la mission de la CPMT :

CONCERTATION, COCRÉATION, MOBILISATION DES PARTENARIATS

Objectif :

Créer et entretenir les conditions optimales pour améliorer et renforcer le dialogue social, le partenariat et la mobilisation des acteurs du marché du travail.

Ce mandat vise principalement à concentrer l'intelligence collective des membres de la CPMT et du réseau de partenaires sur les besoins du marché du travail, ainsi qu'à faire émerger des orientations claires et des solutions porteuses de transformations.

STRATÉGIE ET INTELLIGENCE EN TRANSFORMATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Objectif :

Comprendre les réalités actuelles du marché du travail et anticiper celles du futur, ainsi que traduire cette connaissance fine en avis, en éléments de positionnement stratégique et en pratiques audacieuses visant à faire évoluer les politiques publiques relatives à l'emploi et au développement de la main-d'œuvre.

Les connaissances ciblées reflètent les préoccupations des membres de la CPMT, comme l'insertion en emploi des personnes sous-représentées sur le marché du travail et les difficultés de recrutement dans certains secteurs d'activité économique. Elles s'acquièrent en réalisant des activités de veille, en consultant des études produites par Emploi-Québec ou par d'autres organismes partenaires, ainsi qu'en pilotant des projets permettant de détecter les nouveaux modèles d'intervention sur le marché du travail et de cerner les occasions de transformation.

Dans la foulée de cette restructuration, le secrétariat de la CPMT a doté sept postes, dont un de gestionnaire et deux de coordonnateurs. Au 31 mars 2019, le Secrétariat de la CPMT était en bonne voie de renouveler son équipe, composée plus que jamais de personnes aux horizons et aux expertises variés. Deux de ces sept postes sont dotés par des personnes issues de la diversité culturelle. Cette diversification se poursuivra en 2019-2020 puisque, parmi les sept nouveaux postes dotés, au moins trois seront comblés par des personnes issues de la diversité, dont la nomination a déjà été confirmée.

En 2018-2019, le Bureau de la présidente, le Secrétariat de la CPMT et le CEM ont eu un effectif de 17,5 équivalents temps complet (ETC)²⁵, financés au moyen des crédits votés du MTESS et du FDRCMO. Ils ont eu recours à 15,7 équivalents temps complet (ETC).

Si l'on tient compte du travail effectué par les unités relevant du secrétaire général et sous-ministre associé d'Emploi-Québec, pour les responsabilités découlant de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre²⁶, la CPMT a pu compter sur un effectif de 53,5 ETC pour la réalisation de son mandat. Des détails à ce sujet sont disponibles dans le *Rapport d'activité du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre 2018-2019*.

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

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

Faits saillants – Ressources financières

Le budget de rémunération et de fonctionnement affecté en 2018-2019 au Bureau de la présidence et aux affaires du Secrétariat de la CPMT et du CEM totalisait 2,6 millions de dollars.

Les dépenses en intervention et en frais d'administration de la CPMT pour l'exercice 2018-2019 ont totalisé 61,8 millions de dollars. Ce montant est constitué des dépenses en intervention sectorielle financées grâce à la mesure Concertation pour l'emploi, par l'entremise du FDMT d'Emploi-Québec (17,6 millions de dollars), des dépenses du FDRCMO (40,4 millions de dollars) et des frais d'administration de la CPMT (3,8 millions de dollars).

LES LEVIERS FINANCIERS ET LES PROGRAMMES

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

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

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

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

Pour prendre connaissance de l'ensemble des réalisations de la CPMT, on peut se référer au rapport d'activités et aux états financiers 2018-2019 du FDRCMO.

Projets financés

Parmi les projets financés cette année, on trouve notamment :

- 107 projets dans le cadre du programme Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi; ces projets visent à contribuer à l'augmentation de la compétitivité des entreprises par le rehaussement des compétences de la main-d'œuvre et à générer un effet multiplicateur en développant les compétences de la main-d'œuvre par une approche collective (montant accordé : plus de 14,8 millions de dollars);
- 242 projets dans le cadre du programme Soutien régionalisé à l'adéquation formation-emploi; ces projets visent à contribuer à l'augmentation de la compétitivité des entreprises par le rehaussement des compétences de la main-d'œuvre et à renforcer l'adéquation entre la formation et l'emploi (montant accordé : plus de 5,6 millions de dollars);
- 25 projets stratégiques de développement des compétences de la main-d'œuvre et de l'emploi en région; ces projets concertés répondent aux besoins priorités par les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (montant accordé : plus de 2,1 millions de dollars);
- 586 projets dans le cadre du Programme incitatif pour l'accueil de stagiaires : ces projets ont permis de former près de 785 superviseuses et superviseurs de stage (montant accordé : plus de 2,28 millions de dollars);
- 40 projets de formation de courte durée privilégiant les stages dans des professions priorités par la CPMT (montant accordé : plus de 16,1 millions de dollars).

Voici certains faits saillants du rapport d'activités du FDRCMO :

- Au cours de l'exercice 2018-2019, 5 287 entreprises et 11 122 individus ont été visés par les mesures et les programmes du FDRCMO;
- L'offre de formation continue a été élargie à travers l'augmentation du budget consacré au programme Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi, qui est passé de 13 millions de dollars en 2017-2018 à 15 millions de dollars en 2018-2019;
- Le budget consacré au Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT a également connu une augmentation de 15 millions de dollars au cours de l'exercice 2018-2019, pour s'établir à 25 millions de dollars;
- Conformément à l'engagement gouvernemental visant à accroître le recours aux stages en entreprise, le FDRCMO a élargi le Programme incitatif pour l'accueil de stagiaires en 2018-2019. Celui-ci est devenu accessible aux entreprises souhaitant accueillir des stagiaires issus de programmes de formation universitaire, en plus de ceux provenant des programmes de formation professionnelle et technique;
- Deux nouveaux programmes ont été mis en place en 2018-2019 : le Programme partenarial pour la formation et l'innovation et le Soutien au développement des compétences pour encourager la diversification et le commerce international. Ce dernier a été mis en place dans la foulée des tarifs douaniers sur l'acier et l'aluminium et l'incertitude économique liée aux tensions commerciales internationales.

TABLEAU
4AFFECTATION DES RESSOURCES ORDINAIRES DU FDRCMO
EN 2018-2019

Programmes du FDRCMO, Initiatives de la CPMT et frais d'exploitation et d'administration ²⁷	Plan d'affectation approuvé 2018-2019 (en millions de dollars)	Ajustement 2018-2019 (en millions de dollars)	Plan d'affectation modifié 2018-2019 (en millions de dollars)
Programmes du FDRCMO et Initiatives de la CPMT :			
■ Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi	15,00	S. O.	15,00
■ Soutien régionalisé à l'adéquation formation-emploi	9,50	(1,50)	8,00
■ Programme incitatif pour l'accueil de stagiaires	1,50	1,00	2,50
■ Mise en œuvre du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	1,00	0,50	1,50
■ Programme partenarial pour la formation et l'innovation	4,80	S. O.	4,80
■ Initiatives de la CPMT	1,50	S. O.	1,50
■ Priorités stratégiques de la CPMT			
• Projets stratégiques de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi en région	2,70	S. O.	2,70
• Programme visant l'amélioration des connaissances selon les priorités stratégiques de la CPMT	1,00	S. O.	1,00
• Repositionnement du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	0,75	S. O.	0,75
• Stratégie globale de promotion et de valorisation des métiers et des professions	1,15	S. O.	1,15
Total partiel – programmes et mesures du FDRCMO	38,90	0,00	38,90
Frais d'exploitation et d'administration :			
■ Frais attribuables à l'application de la loi sur les compétences	1,90	S. O.	1,90
■ Frais attribuables au traitement des demandes de subventions	4,10	S. O.	4,10
Total partiel – frais d'exploitation et d'administration	6,00	S. O.	6,00
TOTAL	44,90		44,90

27. Mis à part la contribution de 32 millions de dollars du gouvernement du Québec pour le Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT (25 millions de dollars), le programme Bourses de promotion des programmes de formation menant aux professions priorisées par la CPMT (2 millions de dollars) et le programme Soutien au développement des compétences pour encourager la diversification et le commerce international, ces derniers faisant l'objet d'un plan d'affectation spécifique.

TABLEAU
5AFFECTATION DES RESSOURCES SPÉCIFIQUES DU FDRCMO
EN 2018-2019

Programmes spécifiques du Fonds	Plan d'affectation spécifique approuvé 2018-2019 (en millions de dollars)	Ajustement 2018-2019 (en millions de dollars)	Plan d'affectation spécifique amendé 2018-2019 (en millions de dollars)
Programmes spécifiques du FDRCMO²⁸ :			
■ Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions prioritaires par la CPMT	10,0	15,0	25,0
■ Bourses de promotion des programmes de formation menant aux professions prioritaires par la CPMT	2,0	S. O.	2,0
■ Soutien au développement des compétences pour encourager la diversification et le commerce international	0,0	5,0	5,0
Total partiel – programmes et mesures du FDRCMO	12,0	20,0	32,0

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

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

Le Fonds de développement du marché du travail (FDMT) a été créé en 1998 avec la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail. Il est affecté exclusivement au financement de la mise en œuvre et de la gestion des mesures et programmes relevant du ministre dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi, ainsi qu'au financement de la prestation des services publics d'emploi. Le budget du FDMT est composé de crédits accordés au MTESS provenant du fonds consolidé du revenu du gouvernement du Québec, de montants provenant du gouvernement fédéral en vertu de diverses ententes et de montants octroyés par d'autres ministères ou organismes du gouvernement du Québec.

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

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

Depuis sa création, la CPMT et Emploi-Québec contribue au développement économique du Québec en réservant une partie du budget d'intervention du FDMT au financement de PEE et de PM. Les PEE sont des projets pour lesquels la CPMT approuve le versement d'Emploi-Québec permettant de fournir une aide financière à des entreprises pour des projets de formation d'envergure et/ou d'amélioration de la gestion de leurs ressources humaines et qui contribuent à la création et au maintien d'au moins 50 emplois sur deux ans.

Concernant les PM, ceux-ci doivent proposer des activités poursuivant l'un ou l'autre des objectifs suivants :

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

Principales réalisations en 2018-2019

Quatre projets majeurs ont été approuvés par la CPMT en 2018-2019 :

- un projet porté par le Comité sectoriel de main-d'œuvre bois (Formabois), ayant pour objectif de former 30 à 60 techniciens spécialisés pour les structures en bois à ossature légère d'ici 2021, et près de 100 d'ici 2023. Le coût total du projet est de 1 244 370 \$ et la subvention accordée est de 446 770 \$;
- un projet, dans lequel s'est engagée la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre, visant à mieux connaître et à améliorer les échanges entre les personnes éloignées du marché du travail et les interlocuteurs participant à l'intégration en emploi, dont notamment les accompagnateurs et les employeurs. Le coût total du projet est de 146 187 \$ et la subvention accordée est de 115 108 \$;
- une étude de l'impact du numérique sur le développement des compétences de la main-d'œuvre, réalisée par le Comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles. Le coût total du projet est de 480 467 \$ et la subvention accordée de 299 552 \$;
- un projet, porté par le Collectif régional de développement du Bas-Saint-Laurent, qui a pour objectif la mise en place de trois scénarios distincts afin d'être en mesure d'identifier les conditions les plus propices au recrutement, à la polyvalence et à la rétention des travailleurs sylvicoles. Le coût total du projet est de 11 millions de dollars et la subvention accordée de 2 081 854 \$.



PLAN STRATÉGIQUE 2017-2020 : SOMMAIRE DES RÉSULTATS

Le plan stratégique 2017-2020 de la CPMT est le fruit d'une étroite collaboration de son réseau de partenaires, lequel regroupe des personnes influentes du milieu des entreprises, de la main-d'œuvre, de l'enseignement, des organismes communautaires spécialisés en développement de l'employabilité et des ministères et organismes gouvernementaux partenaires.

L'analyse du contexte du marché du travail du Québec a permis de dégager trois grands enjeux :

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

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

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

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

Indicateurs	Résultats en 2018-2019
L'offre de main-d'œuvre Proportion de chômage de longue durée	La proportion de personnes en situation de chômage de longue durée (depuis un an ou plus) est passée de 10,8 % en 2017 à 9,3 % en 2018 ²⁹ , ce qui témoigne du caractère accommodant du marché du travail québécois pour les personnes à la recherche d'un emploi et suggère une amélioration de l'adéquation entre les compétences recherchées par les employeurs et celles que possède la main-d'œuvre.
La demande de main-d'œuvre Proportion de postes vacants de longue durée, soit pendant 90 jours ou plus	Le nombre de postes restés vacants pendant 90 jours ou plus a connu une nouvelle augmentation marquée entre 2017 et 2018, passant de 10 045 (12,1 % des postes vacants) à 15 989 (14,4 % des postes vacants) ³⁰ , une hausse qui concorde avec les difficultés de recrutement rapportées par les entreprises.
L'évolution des déficits de main-d'œuvre Diagnostic sur l'évolution des déficits de main-d'œuvre des professions priorisées par la CPMT	Cet indicateur sera évalué à partir de 2019-2020 pour les professions en déficit déterminées à partir du modèle amélioré des perspectives d'emploi d'Emploi-Québec.

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

30. Source : Statistique Canada, *Enquête sur les postes vacants et les salaires*.

Tableau synthèse des résultats 2018-2019

PRIORITÉ

1

DÉCIDER ET AGIR

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

OBJECTIFS STRATÉGIQUES

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

Indicateurs pour l'ensemble des objectifs	Cibles	2017-2018	2018-2019
Degré d'utilisation des listes des professions en déficit de main-d'œuvre prioritaires sur les plans national et régional	Élevé	Moyen	Moyen
Proportion des actions du plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi réalisées ou en voie de l'être	20 % en 2018 80 % en 2019 100 % en 2020	93 %	100 % 37 % réalisées 63 % en cours
Proportion des actions du plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi réalisées ayant un degré de performance élevé	70 %	N/A	À venir en 2019-2020

PRIORITÉ 2 INFLUENCER

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

OBJECTIFS STRATÉGIQUES

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

Indicateurs pour l'objectif 1	Cibles	2017-2018	2018-2019
Nombre d'avis et de recommandations diffusés	10/3 ans	2	5 (70 % d'atteinte de la cible)
Degré de prise en compte des avis et recommandations	Élevé	Moyen	Élevé
Indice de perception des avis et de recommandations de la part des instances qui les reçoivent	Bonne perception	Bonne perception	Bonne perception
Indicateurs pour l'objectif 2	Cibles	2017-2018	2018-2019
Proportion des CRPMT et des CSMO réalisant des actions conjointes	80 % des CRPMT en 3 ans 60 % des CSMO en 3 ans	N/A	30 % des CRPMT ont identifié une action 27,5 % des CSMO ont identifié une action
Taux de satisfaction des clientèles visées par les actions conjointes réalisées par les CRPMT, les CSMO, et des projets soutenus par la CPMT	80 %	N/A	N/A



PRIORITÉ 1

DÉCIDER ET AGIR

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

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

Dans cette optique, la CPMT a entrepris un vaste chantier en vue d'élaborer un plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi visant la contribution de son grand réseau de partenaires. Ce plan d'action prévoit la réalisation, au cours de la période 2017-2020, de 30 actions structurantes, placées sous la responsabilité des ministères et organismes gouvernementaux concernés, qui reflètent les priorités définies par la CPMT. Cette dernière évalue leur progression et formule des recommandations afin que ces actions soient bien arrimées aux besoins du marché du travail et qu'elles produisent les effets escomptés³¹.

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

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

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

OBJECTIF STRATÉGIQUE 1³²

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

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

STRATÉGIE D'ACTION 1

Intégrer les aspects quantitatifs et qualitatifs dans le portrait des déséquilibres

Actions	État d'avancement	Responsables/ collaborateurs
Produire une liste nationale, une liste pour la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal et une liste par région – en intégrant l'aspect sectoriel – des professions présentant des signes de déséquilibre sur le marché du travail à partir de données quantitatives et qualitatives	Réalisé	CPMT-MTESS/ MEES
Documenter les besoins de main-d'œuvre dans des professions, secteurs ou régions spécifiques	Réalisé	CPMT/MTESS

STRATÉGIE D'ACTION 2

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

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

STRATÉGIE D'ACTION 3

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

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

32. Pour connaître d'autres réalisations, veuillez vous référer à l'annexe 1.

QUELQUES-UNES DES RÉALISATIONS

Au cours de la deuxième année du plan stratégique, plusieurs réalisations et initiatives porteuses ont été menées afin de bonifier le bagage de connaissances sur les déséquilibres et sur les modes d'organisation de la formation.

Prévoir les déséquilibres pour agir directement sur la rareté de la main-d'œuvre : utilisation des listes des professions en déséquilibre

Les listes des professions en déséquilibre jouent un rôle important pour orienter les politiques et les programmes des ministères et organismes associés à l'emploi, à l'éducation et à la formation professionnelle. En voici quelques exemples.

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

Les listes des professions en déséquilibre sont utilisées par la majorité des directions régionales de Services Québec pour élaborer, appliquer ou réviser des programmes visant une meilleure adéquation formation-compétences-emploi. Leur contenu est communiqué aux partenaires régionaux et les services publics d'emploi y ont recours à différentes fins. Voici quelques exemples : pour établir les critères d'analyse de demandes de subvention, ceux pour le Programme de formations de courte durée ou pour déterminer les bourses de promotion des programmes de formation soutenus dans le cadre du FDRCMO. Également, les listes sont une référence pour les groupes éloignés du marché du travail afin de les orienter vers des formations menant à des emplois en demande.

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES)

Le MEES s'appuie sur ces listes pour réaliser des études et dresser des états de situation portant sur des programmes d'études professionnelles et techniques. Ces études et ces états de situation alimentent à leur tour des travaux d'analyse de profession et, ultimement, de révision des programmes d'études. De plus, bien que d'autres critères soient également déterminants, le MEES considère systématiquement les listes de profession en déséquilibre dans ses analyses visant à accorder une nouvelle autorisation pour offrir un programme d'études menant au diplôme d'études collégiales (DEC), à accroître le devis d'un programme d'études ou encore, à soutenir l'offre d'un programme d'études de courte durée conduisant à l'attestation d'études professionnelles (AEP) ou à l'attestation d'études collégiales (AEC). Il s'agit également d'un critère de considération dans les projets visant à accroître les apprentissages en milieu de travail en formation professionnelle et technique.

Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI)

Le MIDI utilise également les listes pour son outil de détermination des masses critiques de candidats potentiels à l'étranger. Cet outil permet au MIDI de cerner et d'attirer les bassins de clientèles qui répondent le mieux aux besoins du Québec en matière d'immigration économique. Les listes régionales sont utilisées comme intrant de départ dans l'élaboration de la liste des professions admissibles au traitement simplifié du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Prévoir les déséquilibres pour agir directement sur la rareté de la main-d'œuvre : lancement de projets

Les listes des professions en déficit ont permis de lancer bon nombre de projets et d'activités répondant à des besoins de main-d'œuvre spécifiques à chaque région du Québec. Plusieurs établissements d'enseignement utilisent ces listes pour ajuster l'offre de formation continue, alors que les organismes spécialisés en développement de l'employabilité s'en servent pour adapter leurs services aux compétences à privilégier. En voici quelques exemples :

- La Direction de la formation professionnelle du MEES a pris en considération les listes des professions en déficit afin de prioriser la révision des programmes d'études *Mécanique de machines fixes*, *Ferblanterie-tôlerie*, *Assistance à la personne à domicile* et *Assistance à la personne en établissement de santé*.
- Le Service de la formation technique du MEES a révisé des programmes d'études techniques pour lesquels des besoins de main d'œuvre avaient été déterminés. Il s'agit des programmes d'études *Techniques de services financiers et d'assurance* et *Techniques de l'informatique*. De plus, la révision du programme d'études *Technologie de l'électronique industrielle* s'est amorcée en 2019.

- Le ministre du MEES s'est appuyé sur ces listes pour accorder des autorisations provisoires pour offrir les programmes d'études *Préparation et finition de béton* et *Automobile Mechanics* à deux commissions scolaires. Il a également autorisé les trois commissions scolaires de Lanaudière à offrir le programme d'études *Mécanique de machines fixes* (versions française et anglaise) à l'aide d'un dispositif de formation commun.
- Parmi les 26 projets d'apprentissage accru en milieu de travail retenus lors des appels de projets 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018, 10 touchent des professions en déficit de main-d'œuvre. Ils sont liés aux programmes d'études *Assistance à la personne en établissement de santé*, *Techniques d'usinage*, *Mécanique de véhicules lourds routiers* et *Mécanique automobile*, qui apparaissent sur la liste des priorités de la CPMT. Ces projets sont en cours de déploiement.
- Un comité de travail formé de membres du CRPMT de la Montérégie (10 commissions scolaires, 7 cégeps, le CSMO dans la fabrication métallique industrielle [PERFORM] et le CSMO de l'industrie du transport routier au Québec [Camo-Route]) a priorisé les interventions à réaliser au regard des professions en déséquilibre dans la région. Cet exercice a permis d'augmenter le nombre de personnes ayant été prestataires de l'aide financière de dernier recours ou de l'assurance-emploi, à recevoir un diplôme pour exercer l'une des professions en déficit.

Identifier les compétences du futur

Différentes initiatives ont été menées pour assurer une veille stratégique sur les compétences du futur, en collaboration avec le grand réseau des partenaires du marché du travail.

Projet de veille prospective sur les qualifications et les compétences du futur

Les travaux de la table de concertation³³ de la CPMT sur le projet de veille prospective portant sur les qualifications et les compétences du futur se sont poursuivis cette année. Ce chantier partenarial vise à améliorer la connaissance des besoins actuels et futurs en matière de compétences, ainsi que d'autres aspects associés aux emplois et aux professions pour l'ensemble des secteurs d'activité du Québec. Cette année, un manuel de projet a été élaboré. Le cadre méthodologique visé est fondé à la fois sur le présent, le prédictif et le prospectif et servira à alimenter les quatre outils suivants :

- le référentiel de compétences (et d'autres aspects qualitatifs associés aux professions);
- le diagnostic situationnel de métier;
- la matrice des technologies par secteurs d'activité économique;
- la feuille de route technologique schématique avec des horizons à court terme (de 1 à 2 ans), à moyen terme (5 ans) et à long terme (de 10 à 15 ans).

Compétences de l'avenir des professions des secteurs de la finance et de l'assurance

Une étude sur les compétences de l'avenir des professions des secteurs de la finance et de l'assurance a été publiée par le CEM et la grappe Finance Montréal. Elle vise à assurer l'adéquation entre les besoins actuels et futurs du secteur et l'offre de formation continue des établissements d'enseignement professionnel, technique et universitaire. Ainsi, ces derniers pourront modifier et adapter leurs programmes de formation aux besoins futurs des entreprises. Cette étude s'inscrit dans le cadre de la Stratégie métropolitaine sur les compétences du futur du CEM.

33. Les membres de cette table sont Emploi-Québec, le CSMO en technologies de l'information et des communications (TECHNOCompétences), le MEES, le MEI, le CEM et un représentant des grappes industrielles.

QUELQUES BONS COUPS DU RÉSEAU DES PARTENAIRES EN LIEN AVEC LE PLAN STRATÉGIQUE DE LA CPMT

Définir les besoins de main-d'œuvre

Cette année, 20 CSMO ont produit 34 rapports pour documenter les besoins de main-d'œuvre dans des professions, des secteurs ou des régions spécifiques. Ces rapports ont pris la forme d'analyses de professions (7), de diagnostics sectoriels (9), d'enquêtes ou d'études (18) sur les besoins de développement des compétences, sur les besoins de formation ou sur les besoins de main-d'œuvre. Voici quelques réalisations :

- Le Conseil québécois des ressources humaines en culture a réalisé une étude visant à cerner les besoins de formation continue de la chaîne du livre. Cette étude a permis d'élaborer un meilleur processus de détermination des besoins et de favoriser une compréhension plus fine des enjeux du livre. Elle a été pilotée en collaboration avec les associations et regroupements sectoriels – Livre, Association des libraires du Québec, Association des distributeurs exclusifs de livres en langue française, Coopsco, Illustration Québec, Biblio Québec, Quebec Drama Federation et l'Union des écrivaines et des écrivains québécois.
- Le CSMO des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine a publié un rapport présentant des nuances entre le diagnostic établi dans la publication « État d'équilibre du marché du travail » produit par Emploi-Québec et l'analyse des besoins du secteur du CSMO. 133 manufacturiers de cette industrie ont participé à la collecte de données qui a permis de suivre l'évolution des besoins de main-d'œuvre de 58 métiers du secteur. Les répondants totalisent 11 434 employés (25 % de la main-d'œuvre sectorielle).

Conseils régionaux des partenaires du marché du travail

Les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) contribuent également à documenter les besoins de main-d'œuvre. En voici deux exemples :

Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine

Deux projets de la commission scolaire René-Lévesque (pêche et forêt), un projet de la commission scolaire des Chic-Chocs (restauration) et un projet du Technocentre TIC (technologies de l'information et des communications) en Gaspésie ont permis d'établir un diagnostic des besoins actuels et futurs de main-d'œuvre dans ces secteurs, puis de cerner et de développer différents parcours de formation adaptés à ces besoins. Ces quatre projets ont été financés par un programme de la CPMT – Projets stratégiques de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi en région.

Nord-du-Québec

Un comité de travail regroupant la direction régionale de Services Québec du Nord-du-Québec, la Chambre de commerce de Chibougamau-Chapais, Développement Chibougamau et la Corporation de développement économique de Chapais a réalisé une étude sur les professions et les secteurs d'activité qui sont présentement vulnérables ou qui le deviendront en raison d'un important besoin de main-d'œuvre du secteur minier. En tout, 117 entreprises sur 137 ont participé à la démarche, soit 98 à Chibougamau et 19 à Chapais.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 2

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

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

STRATÉGIE D'ACTION 1

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

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

STRATÉGIE D'ACTION 2

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

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

QUELQUES-UNES DES RÉALISATIONS DÉCOULANT DU PLAN STRATÉGIQUE DE LA CPMT³⁴

Documenter les problématiques d'insertion et de maintien en emploi ainsi que les solutions envisageables : exemples de réalisation des partenaires

Recherche « Les jeunes et les stages – volet employabilité »

Le Comité consultatif Jeunes (CCJ) a mandaté AXTRA, l'Alliance des centres-conseils en emploi, pour réaliser et publier une recherche permettant d'établir les problèmes auxquels sont confrontés les jeunes qui effectuent un stage dans le cadre d'un parcours en employabilité. Cette recherche a été appuyée par une revue de littérature, un sondage en ligne et la tenue de groupes de discussion dans neuf régions du Québec. Y a participé le CSMO de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ÉSAC).

Le CCJ a également déposé, en février 2019, un avis sur les stages en milieu de travail destinés aux jeunes dans le cadre d'un parcours en employabilité. Cet avis comporte des recommandations visant à améliorer les conditions de ces stages et en faire des outils encore plus efficaces pour rehausser l'employabilité des jeunes.

Avis « L'adéquation formation-compétences-emploi : Une porte vers l'avenir »

Le Comité consultatif clientèle judiciairisée adulte a déposé à la CPMT, en avril 2018, un avis qui recommande, notamment, de reconnaître les milieux de détention comme des lieux de formation pour certains champs d'activité liés à la vie en établissement de détention (par exemple : la plomberie et l'électricité).

Autres résultats de veille ou d'études

- Le CSMO de l'industrie des plastiques et des composites (PlastiCompétences) a publié, de concert avec plusieurs entreprises du secteur, les résultats de son plus récent diagnostic sectoriel. Quelque 190 personnes ont répondu aux questionnaires de l'étude et le rapport a été diffusé à l'ensemble des entreprises du secteur.
- Le CSMO de la métallurgie du Québec a mis sur pied des États généraux afin, d'une part, de mieux comprendre les enjeux stratégiques cernés dans le cadre du diagnostic sectoriel 2017-2020 et, d'autre part, de déterminer des pistes d'action sectorielles concertées. Cet événement d'envergure a réuni 208 représentants des entreprises et de la main-d'œuvre du secteur de la première transformation des métaux.

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

La CPMT a collaboré au déploiement de la campagne nationale de promotion et de valorisation des métiers et des professions en demande et a coordonné le Comité des partenaires de la CPMT.

34. Pour plus de résultats, veuillez vous référer à l'annexe 1.

QUELQUES BONS COUPS DU RÉSEAU DES PARTENAIRES

Les partenaires ont pris une part active à la promotion des métiers et des professions. Voici quelques réalisations à cet égard :

Salon Carrière Formation de Québec

Le CRPMT de la Capitale-Nationale³⁵ a profité de cet événement pour faire la promotion des métiers et des professions en déséquilibre et non traditionnellement féminins dans la région de Québec. Inspiré par la campagne nationale « L'avenir cherche du monde comme toi », le CRPMT a animé cinq stations qui présentaient, chacune, un profil de métier (objectif, innovateur, social, méthodique, directif). Les bornes interactives présentaient les parcours de formation, les perspectives d'emploi régionales et la réalité des travailleuses et des travailleurs au moyen de questions ludiques et d'expérimentations.

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

Grâce au soutien et à la collaboration du CRPMT du Centre-du-Québec, cet événement a fait découvrir de façon interactive 63 professions d'avenir, réparties dans 11 secteurs professionnels distincts. Les 2 690 élèves et 300 adultes qui y ont pris part ont pu en apprendre davantage sur les programmes de formation qui y donnent accès. Un volet, s'adressant aux adultes disponibles pour travailler, a présenté les professions pour lesquelles il existe une offre de formation de courte durée et pour lesquelles les employeurs sont actuellement à la recherche de main-d'œuvre.

Projet de valorisation des métiers en technologies de l'information et des communications

En octobre 2018, le CEM et la grappe TechnoMontréal, en collaboration avec le CSMO en technologies de l'information et des communications (TechnoCompétences), ont lancé un projet de valorisation des métiers en technologies de l'information et des communications (TIC). Grâce à ce projet, 1 800 jeunes du secondaire et plus d'une centaine d'enseignantes et d'enseignants, de conseillères et de conseillers d'orientation peuvent participer à une journée de sensibilisation aux carrières en TIC.

35. Avec la collaboration de Services Québec, des cégeps de Limoilou et de Sainte-Foy, du Collège O'Sullivan, du Regroupement des résidences pour aînés, de Mon Avenir TI, de l'Université Laval, de l'AMEQ, du CIUSSS, du CFP Fierbourg, de l'agence Servir plus, de Momentum Technologies, de SSQ Assurance, de La Capitale, de l'Association des étudiants en informatique de l'Université Laval et de Biscuits Leclerc Itée.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 3

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

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

STRATÉGIE D'ACTION 1 Adapter ou développer l'offre de formation et d'apprentissage selon les besoins de la main-d'œuvre actuelle et future

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

STRATÉGIE D'ACTION 2

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

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

STRATÉGIE D'ACTION 3

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

Actions	État d'avancement	Responsables/ collaborateurs
Favoriser le recours à l'immigration temporaire pour les besoins non comblés en région	En cours	MIDI/MTESS
Réaliser des activités de promotion auprès des travailleuses et travailleurs spécialisés étrangers temporaires et auprès des étudiantes et étudiants étrangers diplômés afin de les inciter à immigrer de façon permanente	En cours	MIDI/MTESS-MEES
Améliorer le processus de sélection permanente des travailleuses et travailleurs qualifiés en tenant compte des besoins de main-d'œuvre	En cours	MIDI/MTESS

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

Les partenaires du marché du travail ont multiplié les mesures, en 2018-2019, pour apporter des solutions cohérentes au problème des déséquilibres, et ce, tant à l'échelle nationale que régionale ou sectorielle.

Améliorer l'accès aux programmes

- Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) analyse actuellement 33 projets d'admission déposés par les commissions scolaires pour élargir l'accès à la formation professionnelle à temps partiel.
- Au niveau collégial, le MEES fait état de données probantes pour la première année de pleine application d'une mesure visant à rendre les études à temps partiel gratuites pour les programmes menant à l'attestation d'études collégiales (AEC). Ainsi, 9 205 étudiants se sont inscrits à temps partiel à l'automne 2018, ce qui représente une hausse de 1 172 étudiants par rapport à l'automne 2017. Les attestations d'études collégiales associées à cinq domaines de formation expliquent environ 72 % de la croissance de la clientèle à temps partiel, notamment en informatique, en éducation spécialisée, en évaluation des bâtiments et en génie industriel.
- Le MEES a poursuivi ses travaux visant à faciliter le démarrage de petites cohortes de formation professionnelle et technique. Cette mesure a notamment profité à 26 cohortes de formation technique.
- Le MEES a également introduit deux nouvelles mesures dans les Règles budgétaires des commissions scolaires pour l'année 2018-2019 :
 - soutien au déploiement de nouveaux modes pour l'offre de formation professionnelle;
 - soutien à la mobilité interrégionale des élèves en formation professionnelle.
- Pour la formation professionnelle, le MEES a mis en place un comité national d'évaluation de projets pilotes d'apprentissage en milieu de travail. Ce comité a pour mandat de dégager des pistes d'amélioration en vue d'appliquer de façon durable la formation favorisant l'apprentissage accru en milieu de travail.

Rehausser l'efficacité et la rapidité

- Le MEES a réalisé des travaux visant à optimiser le processus de développement des programmes d'études professionnelles et des programmes d'études techniques. Le MEES a cerné et mis en œuvre, de façon progressive, différentes pistes d'amélioration, notamment quant à la consultation des partenaires pertinents. Des pistes d'amélioration identifiées sont en cours d'implantation.
- Le MEES a mis en œuvre une nouvelle mesure de concertation suprarégionale pour améliorer la gestion de l'offre de formation au niveau collégial.
- La CPMT, en collaboration avec Emploi-Québec, a entamé des travaux afin d'optimiser et d'accélérer les processus d'élaboration et de mise en œuvre des normes professionnelles. Cette démarche vise à réduire les délais à 30 mois de production pour toutes les étapes : de l'étude de besoins au lancement des outils d'apprentissage dans les entreprises.

Apprendre tout en travaillant

- Le MTESS a permis à 6 535 travailleurs de bénéficier de son programme d'apprentissage en milieu de travail, soit une augmentation de 10 % par rapport à l'année précédente. De plus, 402 nouveaux participants ont été référés pour faire reconnaître leurs compétences dans les autres programmes du cadre de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.
- Le MEES soutient des projets dans le but d'accroître l'apprentissage en milieu de travail en formation professionnelle et technique. Au total, 26 projets pilotes étaient soutenus en formation professionnelle et 19 projets en formation technique en 2018-2019. À la formation technique, le MEES a lancé un nouvel appel de projets. Huit projets ont fait l'objet d'une recommandation favorable; ils devraient s'amorcer à l'automne 2020.
- Des expérimentations relatives à l'apprentissage en ligne pourront se poursuivre, dont le projet en plasturgie du Cégep de Thetford.

Lancer des projets et des programmes porteurs

- Les Initiatives de la CPMT permettent aux membres de proposer des projets novateurs en phase avec le positionnement stratégique de la CPMT en matière d'adéquation formation-compétences-emploi. En 2018-2019, le déploiement du projet de la Fédération des chambres de commerce de la province de Québec (FCCQ), *Accompagnement des entreprises pour favoriser l'accueil de stagiaires*, a été poursuivi.
- Dans la foulée des mesures annoncées en matière de main-d'œuvre, le MEES a soutenu trois projets de développement de passerelle entre la formation professionnelle et la formation technique afin d'accroître la fluidité des parcours de formation, et ainsi, de favoriser la continuité des études.
- Le ministère de l'Économie et de l'Innovation (MEI) a poursuivi ses travaux, de concert avec le MEES, visant l'adaptation du « modèle dual » à la réalité québécoise. L'objectif est atteint à 65 %, comparativement à 45 % l'année précédente. Douze cégeps québécois offrent maintenant l'apprentissage en milieu de travail, alors qu'un appel de projets visant d'autres établissements d'enseignement a été lancé.
- Le MIDI a développé une offre intégrée de services aux entreprises pour répondre à leurs besoins de main-d'œuvre en région. Cette offre de service s'inscrit dans la mise en place d'une stratégie d'intervention territoriale. Cette stratégie permet d'offrir un service de proximité axé sur un accompagnement personnalisé des entreprises dans leurs efforts d'intégration de la clientèle immigrante et leur démarche de recrutement de la main-d'œuvre immigrante, notamment grâce au Portail employeur. L'offre de services du MIDI s'arrime à l'offre gouvernementale auprès des entreprises du MTESS et du MEI.

Financer la réussite à l'intégration au marché du travail

- En novembre 2018, le gouvernement a lancé le guichet unique Qualifications Québec.
- Grâce au Fonds de développement du marché du travail (FDMT), le MTESS a signé des ententes portant sur la francisation avec 296 entreprises, pour une somme totalisant 2,54 millions de dollars. Il s'agit d'une augmentation considérable par rapport à l'année précédente, alors que 105 entreprises avaient reçu une aide financière s'élevant à 960 000 dollars.
- Le MEES a conclu un contrat de service avec le Bureau de coopération interuniversitaire, pour la période 2018-2022, dans le but d'assurer la concertation entre les universités quant à leur vision et à leurs pratiques en matière de reconnaissance des acquis et des compétences.
- La CPMT a attribué 1 100 bourses à des étudiants inscrits à des programmes d'études professionnelles et techniques menant à des professions priorisées et en déficit, par l'entremise de 105 ententes avec des institutions d'enseignement, partout au Québec.

Soutenir des projets de formation en entreprise

La CPMT a accordé un appui financier à un grand nombre de projets de formation en entreprise en 2018-2019, dont ceux-ci :

- 14 projets de développement des compétences de la main-d'œuvre dans des entreprises en croissance; chaque projet s'est soldé par la création de 10 à 49 emplois (montant alloué : près de 578 000 dollars);
- 6 projets soutenant des programmes de formation en entreprise ayant recours aux technologies numériques comme outil d'apprentissage; ces projets s'inscrivent dans le cadre du programme Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi.

Diversifier la main-d'œuvre

- Le MTESS a aidé des entreprises adaptées à créer 100 nouveaux postes pour personnes handicapées, en 2018-2019, dans le cadre de son programme de soutien aux entreprises adaptées, soit une augmentation de près de 18 %.
- Le MTESS a accompagné et soutenu 1 629 entreprises pour l'embauche et l'intégration d'une main-d'œuvre immigrante dans le cadre du Programme d'aide à l'intégration des immigrantes et immigrants et des minorités visibles en emploi.
- Le MIDI continue la mise en œuvre de sa nouvelle stratégie d'intervention territoriale. Il veille ainsi à accompagner les personnes immigrantes vivant en région dans leurs efforts d'intégration et à aider les entreprises qui souhaitent embaucher des personnes immigrantes.
- Le MIDI poursuit le développement de stratégies de rétention des travailleurs étrangers spécialisés temporaires et des étudiants internationaux diplômés au Québec, et celui d'une stratégie de recrutement international.
- Le MIDI poursuit le développement de la plateforme ARRIMA et la mise en œuvre du système de gestion des demandes d'immigration basé sur la déclaration d'intérêt. Ce système permet d'inviter en priorité les ressortissantes et les ressortissants étrangers dont les compétences socioprofessionnelles répondent aux besoins du marché du travail du Québec.
- Le MIDI poursuit la mise en place du Portail Employeurs afin de répondre aux besoins des entreprises. À partir de ce portail, les employeurs auront accès au profil des ressortissants étrangers ayant complété une déclaration d'intérêt par la voie de la banque de déclaration d'intérêt. Les employeurs pourront bientôt y accéder directement en vue de pourvoir certains postes. Actuellement, ils doivent être accompagnés d'une conseillère ou d'un conseiller du MIDI.
- De nouvelles mesures seront mises en place au MIDI et au MTESS pour soutenir les régions et les entreprises qui recruteront des travailleurs étrangers temporaires pour combler leur besoins de main-d'œuvre.

Améliorer le recrutement et la sélection de travailleuses et de travailleurs étrangers en tenant compte des besoins de main-d'œuvre et de compétences du Québec

Lors de l'Assemblée délibérante du 31 octobre 2018, le sous-ministre adjoint associé du MIDI a présenté la loi et le règlement en matière d'immigration au Québec, en vigueur depuis le 2 août 2018. À la suite de cette présentation, la CPMT a identifié cinq pistes de réflexion qu'elle souhaite approfondir avec le MIDI et Emploi-Québec, dont, notamment, la création d'une nouvelle grille de sélection des travailleurs qualifiés fondée sur les profils d'employabilité les plus prometteurs sur le plan de l'insertion socioprofessionnelle.

La CPMT a également eu des échanges avec le gouvernement fédéral dans la foulée des négociations des ententes Canada-Québec au sujet des enjeux qui touchent les programmes d'immigration.

QUELQUES BONS COUPS DU RÉSEAU DES PARTENAIRES EN LIEN AVEC LE PLAN STRATÉGIQUE DE LA CPMT

Approbation de 27 demandes de subvention déposées par les commissions scolaires et les établissements d'enseignement professionnel ou technique dans le cadre du Programme partenarial pour la formation et l'innovation (PPFI) 2018-2019

Adopté par la CPMT en juin 2017, le Programme partenarial pour la formation et l'innovation (PPFI) est entré en vigueur en septembre 2018 à la suite d'une entente entre le gouvernement fédéral (Emploi et Développement social Canada) et le gouvernement provincial (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale [MTESS]) visant le déploiement du Programme pour la formation et l'innovation en milieu syndical d'Emploi et Développement social Canada. Doté d'un budget total pour 2018-2019 de 4,78 millions de dollars, le PPFI comprend deux volets :

- l'investissement dans l'équipement et le matériel de formation;
- l'innovation dans l'apprentissage.

Pour être admissibles, les projets doivent porter sur des métiers désignés « Sceau rouge », tirer profit des contributions des partenaires, favoriser la participation des femmes et des autochtones, présenter une approche de mesure du rendement et démontrer le besoin de main-d'œuvre dans le métier en question ou le besoin de matériel neuf pour répondre aux normes de l'industrie.

Attestation et délivrance de certificat et lancement de deux nouvelles formations

Le CSMO dans la fabrication métallique industrielle (PERFORM) a effectué 18 attestations et délivré 302 certificats pour les métiers de soudeuse ou soudeur, d'assembleuse-soudeuse ou assembleur-soudeur, d'assembleuse ou assembleur de charpentes métalliques, ainsi que d'assembleuse ou assembleur de réservoirs, de chaudières et d'équipements connexes.

De plus, comme cela a été mentionné dans le plan d'action concerté pour le métier de soudeur, PERFORM a lancé de nouvelles formations d'inspectrice ou inspecteur en soudage (niveaux 1 et 2) provenant de 10 entreprises de la région du Saguenay-Lac-St-Jean. En tout, 21 travailleuses ou travailleurs provenant de 9 entreprises et 6 auditrices indépendantes ou auditeurs indépendants ont réussi ces formations.

Par ailleurs, dans le cadre des Projets stratégiques de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi en région, la commission scolaire de la Rivière-du-Nord a réalisé un projet de formation en techniques d'usinage, suivant le modèle d'alternance travail-études. Développé en partenariat avec le CSMO PERFORM, ce projet est arrimé au Programme d'apprentissage en milieu de travail de cette profession. Services Québec des Laurentides a collaboré au projet, notamment pour en faire la promotion et pour y faciliter l'intégration de la clientèle d'Emploi-Québec.

Nouveau projet de recrutement de la main-d'œuvre

Le CRPMT de l'Outaouais a mis en place une formation novatrice dans le but de recruter une main-d'œuvre qualifiée. En collaboration avec un employeur, le CRPMT a offert une formation de préposé au service alimentaire à des candidates et à des candidats issus de groupes sous-représentés sur le marché du travail. Cette formation a été assurée par un partenaire du réseau de l'éducation. Les retombées positives de ce projet sont considérables : 71 % des personnes ayant suivi la formation ont été embauchées par l'employeur à la fin de celle-ci.

Réalisation d'un projet-pilote de stage en milieu de travail dans le cadre de la formation professionnelle et technique

Le CRPMT de Laval, en collaboration avec la commission scolaire de Laval, Sphère Québec et deux organismes spécialisés en développement de l'employabilité auprès des personnes handicapées, a offert une formation adaptée de manœuvre industrielle pour les personnes handicapées. Au total, dix personnes ont suivi cette formation. Également, le CRPMT de Laval et les deux organismes spécialisés, ont mis en place un projet pilote d'accompagnement des élèves en formation professionnelle dont le handicap ou une difficulté importante risquait de les mettre en situation d'échec. Ce projet vise ainsi à favoriser leur réussite scolaire et l'intégration au marché du travail.

PRIORITÉ 2

INFLUENCER

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

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

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

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

1

Contribuer davantage à la prise de décisions concernant des enjeux sur lesquels la CPMT veut intervenir

2

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

OBJECTIF STRATÉGIQUE 1

Contribuer davantage à la prise de décisions concernant des enjeux sur lesquels la CPMT veut intervenir

STRATÉGIE D'ACTION 1

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

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

STRATÉGIE D'ACTION 2

Faire connaître les positionnements de la CPMT auprès des instances concernées

Actions	État d'avancement	Responsables/ collaborateurs
Produire et diffuser des avis ou des recommandations sur des enjeux d'intérêt pour la CPMT, principalement par des infolettres trimestrielles, des mémoires et une synthèse annuelle de l'état de situation sur des enjeux prioritaires pour la CPMT	En cours	CPMT
Améliorer ses moyens de communication et de diffusion par l'utilisation accrue des technologies de l'information, notamment par : <ul style="list-style-type: none"> ■ la refonte du site Web de la CPMT pour qu'il devienne la porte d'entrée en matière d'adéquation formation-compétences-emploi; ■ l'utilisation de réseaux sociaux avec les partenaires et les acteurs des milieux de travail, de l'éducation et économiques. 	En cours	CPMT

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

Faire la différence pour le développement du marché du travail

La CPMT joue un rôle-conseil auprès de diverses parties prenantes sur un éventail de dossiers touchant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Elle s'est acquittée de cette responsabilité en formulant les avis ou les recommandations suivantes :

Rapport de la Table nationale de concertation sur l'emploi saisonnier : le ministre appuie l'ensemble des recommandations

En décembre 2018, l'Assemblée délibérante de la CPMT a adopté le rapport de la Table nationale de concertation sur l'emploi saisonnier. Alimenté par les quatre tables régionales – Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent et Capitale-Nationale (secteur Charlevoix) –, ce rapport présente 14 recommandations sur les mesures et les interventions pouvant soutenir l'emploi saisonnier au Québec. En avril 2019, lors de sa tournée *En action pour la main-d'œuvre*, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a annoncé sa volonté de donner suite aux recommandations et d'analyser les façons dont elles pourront être mises en œuvre.

Dépôt d'un avis au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur concernant la compensation des stagiaires

En janvier 2019, le MEES a dévoilé son plan de travail au sujet des stages étudiants. Le MEES a jugé opportun de solliciter l'avis de la CPMT sur ces enjeux lors d'une consultation menée le 27 mars 2019. Les membres de la CPMT ont pu y formuler des commentaires au sujet des pistes de solution possibles, de leur faisabilité et de leurs répercussions potentielles sur le marché du travail. Trois volets ont été soumis à la consultation : la compensation financière des stagiaires, l'encadrement des stages et les protections offertes aux stagiaires. Une lettre et une synthèse des zones de consensus ont été transmises au sous-ministre adjoint à l'enseignement supérieur le 26 avril 2019. Dans le contexte de rareté de main-d'œuvre, les membres de la CPMT ont rappelé l'importance d'apporter des solutions permettant de maintenir ou d'augmenter le nombre de stages étudiants, tout en offrant une expérience de qualité aux participantes et aux participants.

Proposition de mesures de création d'emplois de qualité dans le cadre de la consultation prébudgétaire 2019-2020

La CPMT a proposé deux mesures lors de la consultation prébudgétaire afin de relever les défis actuels et à venir en matière de main-d'œuvre :

- le développement d'un outil de pointe pour améliorer la littératie et la numératie chez les adultes;
- l'adaptation des outils sur support numérique du Programme d'apprentissage en milieu de travail afin de favoriser l'acquisition d'habiletés de bases essentielles.

La CPMT a également souligné qu'il serait possible d'augmenter le bassin de main-d'œuvre disponible dans le contexte actuel de rareté en soutenant des projets pilotes novateurs en matière d'immigration temporaire ou permanente, en bonifiant les mesures fiscales favorisant le maintien ou le retour en emploi de travailleuses et de travailleurs d'expérience, en offrant un congé de versement de cotisations au Régime des rentes du Québec à partir d'un certain âge, en offrant la subvention salariale pour personnes expérimentées aux personnes qui occupent un emploi à temps partiel, ainsi qu'en soutenant le recrutement d'étudiantes et d'étudiants étrangers et de travailleuses et de travailleurs temporaires pour l'ensemble du Québec.

Dépôt d'un mémoire sur le projet de Loi 9 : Loi visant à accroître la prospérité socioéconomique du Québec et à répondre adéquatement aux besoins du marché du travail par une intégration réussie des personnes immigrantes, et participation à la Commission de la relation avec les citoyens portant sur ce sujet

En février 2019, la CPMT a présenté ses observations sur le projet de Loi 9 dans un mémoire déposé à la Commission de la relation avec les citoyens. La CPMT a appuyé ce projet de loi, puisqu'il répond à ses préoccupations en

- proposant de tenir compte des besoins du marché du travail;
- prônant une meilleure coordination des gestes clés visant une intégration réussie des personnes immigrantes;
- recommandant de documenter le parcours d'intégration au marché du travail des personnes immigrantes.

La CPMT entend soutenir les travaux à venir afin, notamment, de faire en sorte que

- les activités de prospection et de promotion de l'immigration au Québec, de même que les modalités de l'invitation et de la grille de sélection, s'appuient en continu sur les besoins de main-d'œuvre;
- le système de gestion des demandes d'immigration basé sur la déclaration d'intérêt permette de sélectionner les travailleuses et les travailleurs qualifiés dont le Québec a besoin.

Participation active de la CPMT pour soutenir le gouvernement du Québec dans ses négociations avec le gouvernement du Canada concernant le Programme des travailleurs étrangers temporaires, le Programme de mobilité internationale et les ententes de transfert sur le marché du travail

La CPMT a appuyé le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans sa communication au ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion afin de proposer des améliorations au Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et aux ententes de transfert relatives au marché du travail (ETMT). En voici quelques-unes :

- une révision des objectifs du PTET;
- la production unique et l'amélioration de la définition des catégories d'emploi admissibles dans les ETMT;
- l'optimisation du cadre normatif du PTET afin de refléter la situation réelle du marché du travail du Québec;
- la mise en place d'un guichet unique pour le recrutement de travailleurs étrangers temporaires dans le but d'améliorer la prestation de services aux entreprises, ce qui se traduirait par une meilleure synergie avec la Grande corvée du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale;
- le transfert à la CNESST de la responsabilité des processus d'inspection.

Plan d'action d'Emploi-Québec 2019-2020

La CPMT a soumis des recommandations au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale portant sur les services publics d'emploi. Elle a notamment collaboré à l'élaboration du Plan d'action d'Emploi-Québec 2019-2020. Elle a aussi proposé que ce plan s'appuie sur une approche client et aide les entreprises à relever leurs défis en matière de recrutement en facilitant le maintien en emploi de la main-d'œuvre par l'acquisition de nouvelles compétences. La CPMT a également été consultée dans l'élaboration de la nouvelle planification stratégique du MTESS.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 2

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

STRATÉGIE D'ACTION 1

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

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

STRATÉGIE D'ACTION 2

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

Actions	État d'avancement	Responsables/ collaborateurs
<p>Mettre en place des moyens de communication constants et durables pour encourager les échanges entre les diverses instances, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> le déploiement d'une plateforme sur les projets en cours et réalisés; la promotion des bons coups des diverses instances; des rencontres conjointes annuelles de l'ensemble du réseau des partenaires; des rencontres bisannuelles entre la présidence de la CPMT et les personnes assumant la présidence des CRPMT; des rencontres bisannuelles entre la présidence de la CPMT et les personnes assumant la présidence des CSMO. 	En cours	CPMT
Organiser des colloques, des forums et des événements d'envergure sur des enjeux d'intérêt pour la CPMT	En cours	CPMT

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

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

Des gestes de mobilisation de la concertation

Afin de poser un diagnostic sur l'état de santé de la concertation, la présidente de la CPMT a tenu une centaine de rencontres dans le cadre d'une tournée auprès des membres et des partenaires du réseau de la CPMT et du CEM. Les partenaires ont profité de ces occasions pour s'exprimer sur les orientations préconisées par la présidente de la CPMT, ainsi que pour définir quatre axes d'action principaux :

- la nécessité de renforcer la synergie entre la CPMT et le secteur Emploi-Québec du MTESS;
- la création et le maintien de voies de passage pour favoriser le consensus et l'exercice de leadership de chacun des secteurs;
- le suivi proactif des actions en matière de main-d'œuvre et d'emploi;
- le positionnement de la CPMT à titre d'acteur de changement crédible.

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale est également venu à la rencontre des représentantes et des représentants des 7 CC et des 29 CSMO lors de réunions organisées par la CPMT.

Programme visant l'amélioration des connaissances de la CPMT : trois projets novateurs

Apprentissage des pratiques gagnantes en matière de gestion de la diversité

Pour donner suite à la demande des sept CC, la CPMT a choisi la voie innovante de la cocréation. Ces comités souhaitent améliorer leur collaboration avec les CSMO, et ce, dans le but de favoriser l'intégration au marché du travail des groupes sous-représentés. Ce projet permettra de faire connaître les bassins de main-d'œuvre sous-représentés dans le marché du travail et accompagner les employeurs dans l'intégration des nouveaux employés représentés par les comités consultatifs.

Portrait 360 des aspirations de la main-d'œuvre pour comprendre les leviers d'attrait et de rétention de la main-d'œuvre actuelle et future

L'objectif de cette étude objective est de mieux comprendre les attentes et aspirations de la main-d'œuvre ainsi que les leviers d'attraction, de rétention et de mobilisation des travailleurs. Les résultats permettront d'alimenter la réflexion sur les solutions visant à régler les déséquilibres du marché de l'emploi. Plus de 6 200 travailleuses et travailleurs et plus de 500 entreprises ont été consultés.

Diagnostic de l'information pour éclairer la prise de décision de la CPMT et de ses partenaires

Une évaluation préliminaire a indiqué que l'information produite par les principaux partenaires de la CPMT sur le marché du travail est très variable et inégale : les méthodologies et les approches diffèrent d'un partenaire à l'autre. Afin d'améliorer sa connaissance sur les enjeux de main-d'œuvre dans les secteurs ou pour les groupes sous-représentés sur le marché du travail et dont les enjeux portent sur l'évolution nécessaire des compétences, ce diagnostic vise à développer un scénario d'amélioration de la présentation de l'information sur les compétences en fonction de la nature de celle-ci.

QUELQUES BONS COUPS DU RÉSEAU DES PARTENAIRES EN LIEN AVEC LE PLAN STRATÉGIQUE DE LA CPMT

Rallier les partenaires : 4^e édition du Grand Rendez-vous manufacturier

Les CSMO de l'industrie électrique et électronique (Élexpertise), de l'industrie des plastiques et des composites (PlastiCompétences), du bois (Formabois), de la fabrication métallique industrielle (PERFORM), en aérospatiale du Québec (CAMAQ), de la métallurgie du Québec, des communications graphiques du Québec, de la chimie, pétrochimie, du raffinage et du gaz (CoeffiScience), de l'industrie du caoutchouc du Québec, en transformation alimentaire, des industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques (Pharmabio Développement), de l'industrie du textile du Québec et des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine ont organisé un événement s'adressant aux directions et aux responsables des ressources humaines des entreprises du secteur manufacturier. Cette 4^e édition a rejoint 351 participants et 123 entreprises manufacturières avec comme objectif de faire le point sur les bonnes pratiques en matière de recrutement et de développement des compétences.

Autres réalisations en concertation

- Le CRPMT de Montréal a consulté, en ligne, près de 120 partenaires (membres du CRPMT, membres du forum des ressources externes, grappes industrielles, entreprises, chambres de commerce, collèges, commissions scolaires, CSMO, organismes communautaires, partenaires économiques de la région de Montréal, syndicats). La rétroaction obtenue grâce au sondage a permis d'orienter le CRPMT dans l'élaboration de son plan d'action régional en matière de main-d'œuvre et d'emploi pour 2019-2020.
- Le CRPMT de Chaudière-Appalaches poursuit son implication dans le comité Emploi-Éducation afin d'arrimer les actions des partenaires de l'éducation et de l'emploi sur des problématiques communes. Ce comité réunit l'ensemble des institutions d'enseignement de la région et les responsables régionaux de Services Québec. Les progrès observés, jusqu'à maintenant, portent sur une meilleure adéquation entre la formation, l'apport des groupes sous-représentés sur la marché du travail, les besoins des entreprises et du marché du travail et le développement économique régional.
- Le CSMO des services automobiles a réalisé une étude, en collaboration avec le CC Femmes, sur la conciliation travail-famille pour les femmes. Cette étude s'est appuyée sur un sondage auprès des entreprises et du personnel de l'industrie. Également, en collaboration avec le CC Personnes immigrantes, ce CSMO a mené un sondage sur la situation des personnes immigrantes au sein de l'industrie des services automobiles.
- Le CSMO en environnement (EnviroCompétences) a offert, en collaboration avec le CSMO de l'industrie des plastiques et des composites (PlastiCompétences), le CSMO de la chimie, pétrochimie, du raffinage et du gaz (CoeffiScience), le CSMO de l'industrie du transport routier au Québec (Camo-route), le CSMO en aérospatiale du Québec (CAMAQ), le CSMO de l'industrie du textile du Québec et le CSMO des communications graphiques du Québec, une formation destinée aux professionnels en ressources humaines visant l'intégration de la dimension sociale du développement durable en entreprise. Au total, 26 entreprises ont été contactées et 31 personnes ont été formées.
- Le Comité consultatif des Premières Nations et des Inuits relatif au marché du travail (CCPNIMT) a complété et présenté le portrait de l'économie sociale chez les Premières Nations du Québec non conventionnées. Le CCPNIMT a également participé, avec le Conseil québécois de la coopération et de la mutualité, à l'étude sur l'insertion des milieux de l'économie sociale chez les Autochtones.
- Les CC Femmes et Personnes handicapées ont organisé, conjointement, une journée de réflexion visant à mieux faire connaître et comprendre les besoins, les enjeux et les solutions concernant l'emploi et les femmes en situation d'handicap.



EXIGENCES LÉGISLATIVES ET GOUVERNEMENTALES

Les attributions et les responsabilités de la CPMT sont définies par deux lois distinctes, ainsi que par une entente de partenariat conclue avec le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Son fonctionnement et son cadre de gestion sont également assujettis aux dispositions de certains autres règlements, lois et exigences. Outre la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires sur le marché du travail, la CPMT tire ses responsabilités de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

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

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

Il incombe à la CPMT d'établir les règlements afférents à la Loi (voir liste ci-après), à l'exception de celui qui porte sur la détermination de la masse salariale des employeurs assujettis, adopté par le gouvernement. Sa responsabilité porte ainsi sur :

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

D'autres responsabilités sont attribuées à la CPMT en vertu de la Loi, notamment :

- l'élaboration du plan d'affectation des ressources du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO), qu'elle transmet au ministre chaque année pour approbation. Pour ce qui est du plan d'affectation spécifique, celui-ci est préparé selon la forme et les modalités déterminées par le ministre et le ministre des Finances;
- l'établissement des programmes de subvention du FDRCMO (incluant la définition des critères d'admissibilité, des barèmes et des limites, ainsi que des modalités d'attribution de ces aides financières), qu'elle soumet aussi à l'approbation du ministre;
- l'application du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre;
- la reconnaissance de comités sectoriels de main-d'œuvre;
- le développement de la main-d'œuvre future.

Par ailleurs, cette loi prévoit la production du rapport d'activité du FDRCMO (pour plus de détails, consultez le *Rapport d'activité du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre 2018-2019*).

Entente de partenariat entre la CPMT et le ministre

Une entente de partenariat entre la CPMT et le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et un protocole d'accord sur la visibilité de la CPMT ont été conclus en 2017. L'entente de partenariat renforce l'autonomie de la CPMT, en précisant notamment son rôle politique et son pouvoir d'initiative à différents égards. Par ailleurs, elle précise les responsabilités d'Emploi Québec³⁶ à l'endroit de la CPMT et elle définit le cadre de gestion des ressources que le ministre met à la disposition de la CPMT.

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

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

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

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

La CPMT a répondu à une demande d'accès à l'information au cours de l'année 2018-2019. Celle-ci a été répondue à l'intérieur des délais prescrits par la Loi.

Loi sur l'administration publique

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

Code d'éthique et de déontologie

Conformément à l'article 34 du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics, la CPMT s'est dotée d'un code en cette matière le 6 avril 2000. Sa dernière mise à jour complète remonte à 2008. Ce code prévoit un processus disciplinaire de même que des mécanismes d'application et de révision. Son application incombe au Comité de gouvernance, d'éthique, de déontologie et de gestion des risques de la CPMT. Aucun incident n'a été rapporté à ce chapitre au cours de l'année 2018-2019.

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

Gestion des risques

La CPMT a recensé et analysé, en 2011-2012 et en 2012-2013, les risques auxquels elle est exposée. Elle a établi un plan d'action pour chacun et mis en œuvre des activités afin de réduire les risques résiduels à un faible degré. Une mise à jour sera réalisée en 2019-2020 dans le cadre de l'élaboration du nouveau plan stratégique de la CPMT.

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





DÉCLARATION DE LA PRÉSIDENTE

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

Le rapport décrit fidèlement la mission, les champs d'intervention, le réseau et les ressources de la CPMT. Il présente les résultats de l'exercice financier 2018-2019 au regard de son plan d'action annuel.

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

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

De plus, les membres de la CPMT ont approuvé le présent rapport annuel lors de la séance du 12 septembre 2019.

Je déclare que l'information et les résultats que ce rapport contient, ainsi que les contrôles afférents, sont fiables et correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2019.



Audrey Murray

Présidente de la Commission des partenaires du marché du travail

Montréal, septembre 2019



ANNEXE 1 :

RÉALISATIONS LES PLUS SIGNIFICATIVES DU RÉSEAU DES PARTENAIRES DE LA CPMT DANS LE CADRE DU PLAN D'ACTION CONCERTÉ EN ADÉQUATION FORMATION-COMPÉTENCES-EMPLOI EN 2018-2019

Plus de 400 actions ont été portées à l'attention de la CPMT par les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT), les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) et les comités consultatifs (CC). Aux fins de ce document, un maximum de deux réalisations significatives par partenaire ont été retenues. En voici quelques-unes qui complètent celles présentées dans ce document.

DÉCIDER et AGIR

Objectifs stratégiques :

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

Quelques réalisations

Production, diffusion de résultats d'études, de diagnostics et de veilles

Mise à jour de quatre des neuf **portraits de profession** (cuisiniers, aides de cuisine, préposés à l'entretien ménager et préposés à la réception) par le CSMO en tourisme (Conseil québécois des ressources humaines en tourisme) afin de documenter l'offre et la demande de main-d'œuvre par profession, par sous-secteur et par région en mettant la priorité sur les secteurs de l'hébergement, de la restauration et des loisirs et divertissements. La parution des mises à jour des portraits pour les cinq autres professions est prévue pour le début de l'année 2019-2020.

Réalisation par le CSMO de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz (Coeffiscience) d'une **étude prospective** sur les compétences des techniciennes et des techniciens de procédés, et des techniciennes et des techniciens de laboratoire.

Recension des besoins en formation auprès de 30 entreprises par le CSMO de l'industrie maritime avec la collaboration de l'Institut maritime du Québec afin de planifier l'offre en fonction des besoins exprimés.

Mise en place par le CSMO de l'industrie du transport routier au Québec (Camo-Route), dans le cadre de son plan d'action concerté pour le métier de conductrice et de conducteur de camion, d'une **veille stratégique** sur l'évolution des nouvelles technologies implantées dans l'industrie et sur leurs incidences sur les compétences des conductrices et des conducteurs de camion. Cette veille a pour objectif de déterminer les besoins à l'égard des compétences technologiques.

Planification d'un **projet** visant à déterminer et à améliorer les compétences liées à la révolution 4.0 et au développement de compétences essentielles par le CRPMT de l'Abitibi-Témiscamingue en collaboration avec le cégep de l'Abitibi-Témiscamingue, Agnico-Eagle, le ministère de l'Économie et de l'Innovation (MEI), l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue et le Centre de formation professionnelle de Val d'Or.

Recensement par le cégep de Trois-Rivières des besoins de développement des compétences spécifiques et génériques dans les entreprises manufacturières de la Mauricie (compétences recherchées pour la main-d'œuvre actuelle et future). Cette information sera complémentaire à celle fournie par les analystes du marché du travail, les CSMO et le panel Technologies de l'information (CRPMT de la Mauricie).

Diffusion par le CSMO des industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques (Pharmabio Développement) du **diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie pharmaceutique et biotechnologique** au Québec afin de présenter la situation de l'industrie tout en situant le secteur dans son contexte canadien et mondial. Différentes grappes et entreprises (90) ont collaboré à ce diagnostic.

Collaboration entre le CSMO de la métallurgie du Québec et le CSMO dans la fabrication métallique industrielle (PERFORM) à la Table adéquation formation-emploi en aluminium afin de réaliser et de diffuser le **diagnostic en adéquation formation-emploi pour le secteur de l'aluminium** (dans le cadre de la Stratégie québécoise de l'aluminium).

Réalisation d'une **recherche-action** portant sur les obstacles rencontrés en matière d'intégration en emploi par le CC Femmes, auprès de 54 femmes issues de l'immigration au Québec (depuis moins de 10 ans). Cette recherche couvre trois agglomérations d'importance différente, soit Montréal, Granby et Sherbrooke. Réalisée en collaboration avec le CC Personnes immigrantes et différentes ressources externes œuvrant auprès des personnes immigrantes, l'analyse a permis de constituer un argumentaire pour sensibiliser différents acteurs aux problèmes spécifiques et systémiques vécus par les femmes immigrantes, et de présenter des pistes de solution.

Réalisation et présentation, par le CC Personnes immigrantes (CCPI) du « **Portrait de l'intégration en emploi de personnes immigrantes au Québec** : Expériences et points de vue croisés sur les obstacles systémiques, les éléments facilitants et les ressources du CCPI ». Ce projet a été mené en collaboration avec l'Institut national de la recherche scientifique. Ont assisté à cette présentation 126 personnes, dont les représentants de 14 CSMO et de 2 CRPMT. Le CCPI a également effectué une présentation particulière aux CRPMT de l'Estrie et des Laurentides, ainsi qu'au CSMO-Auto.

Réalisation par le CSMO de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ÉSAC), en collaboration avec le MTESS, le Réseau des entreprises d'aide à domicile du Québec, le MEES, le MIDI et le MEI, du **diagnostic des besoins de main-d'œuvre dans les entreprises d'économie sociale en aide à domicile**. Ce diagnostic avait pour but de déterminer des stratégies d'attraction, d'intégration et de fidélisation pour les bassins de main-d'œuvre suivants : personnes immigrantes, travailleuses expérimentées et travailleurs expérimentés (50 ans et plus), jeunes et hommes. Ont été rejointes 102 entreprises à l'échelle du Québec.

Organisation par le CRPMT des Laurentides **d'ateliers sur les changements** apportés à l'exercice des perspectives professionnelles. Ces rencontres, organisées par Services Québec des Laurentides, ont permis de prendre connaissance des résultats pour la période 2017-2021 et de faciliter leur compréhension et l'interprétation des diagnostics. Au total, 42 personnes représentantes du milieu de l'éducation et des ressources externes ont assisté aux deux séances d'information.

Organisation par le CRPMT de l'Abitibi-Témiscamingue d'une journée ayant pour objectif de mieux comprendre la situation de la main-d'œuvre et d'explorer des pistes de solution locales et régionales visant l'attraction, l'accueil, l'intégration, le développement et la fidélisation de la main-d'œuvre. Plus d'une centaine de personnes ont participé à cette rencontre.

Promotion des métiers et professions

Diffusion par le CSMO de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz (CoeffiScience), avec la collaboration du CC Femmes, de Suncor Énergie, de Chimie Parachem, d'Entreprise Indorama PTA Montréal, de Greenfield Global et de l'organisme « Les Filles et les sciences », d'une **campagne de promotion** visant à augmenter le nombre de femmes dans les programmes de formation et les métiers du secteur. Cette campagne a permis d'atteindre 150 000 personnes. CoeffiScience a visité 20 écoles en plus de participer à deux des quatre événements « Les filles et les sciences, un duo électrisant ! », qui présentent aux adolescentes de 2^e et 3^e secondaire la nature exacte des professions scientifiques et technologiques, ainsi que les programmes d'études qui y mènent.

Réalisation par le CSMO des industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques (Pharmabio Développement), en collaboration avec Québec International, Charles River Laboratories, Montréal InVivo, les écoles secondaires du Québec et le Réseau TechnoSciences, de 81 **animations** auprès de 2 370 élèves de 3^e secondaire afin qu'ils puissent manipuler des instruments de haute technologie utilisés en laboratoire pour fabriquer des médicaments et contrôler leur qualité.

Animation **d'ateliers de sensibilisation** « Viens vivre la forêt » par le CSMO du bois (Formabois) et le CSMO en aménagement forestier, auprès d'élèves de 3^e, de 4^e et de 5^e secondaire des régions du Saguenay-Lac-Saint-Jean, de la Mauricie et de Chaudière-Appalaches. Ces ateliers portent sur les métiers de la transformation du bois et de l'aménagement forestier.

Participation du CSMO de l'industrie des mines, de 15 entreprises du secteur minier et de six établissements scolaires au regroupement « **Explore les mines** » de la Foire nationale de l'emploi de Montréal, en collaboration avec l'Institut national des mines et l'Association minière du Québec.

Participation du CSMO de l'industrie des mines, de huit entreprises et de huit établissements scolaires au Salon carrière et formation de Québec, en collaboration avec l'Institut national des mines et l'Association minière du Québec.

Participation des CSMO en transformation alimentaire, des pêches maritimes, du commerce de l'alimentation, de la production agricole (AGRIcarrières), en horticulture ornementale - commercialisation et services (HortiCompétences), avec la collaboration du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, à une initiative visant à faire connaître les métiers et les formations du secteur bioalimentaire, notamment auprès des jeunes en démarche d'orientation et des chercheuses et des chercheurs d'emploi.

Offre de formation, stages et normes professionnelles

Élaboration par le CSMO en aménagement forestier, en collaboration avec le Centre de formation professionnelle de Mont-Laurier, Produits forestiers Résolu Mauricie et ses entrepreneurs forestiers, d'une formation pratique d'intégration en emploi pour **opérateurs en récolte de bois** destinée aux jeunes finissants du diplôme d'études professionnelles en Abattage et façonnage des bois. Une entreprise a participé et huit personnes ont été formées.

Diffusion par le CSMO du bois (Formabois), en collaboration avec Cecobois et le Créneau Bois Chaudière-Appalaches, d'une formation sur le **contrôle de la qualité des fermes de toit**. Cette formation a comme objectif d'améliorer les compétences des membres du personnel afin qu'ils puissent accéder à un poste de superviseur. Neuf entreprises ont participé et 29 personnes ont été formées.

Diffusion par le CSMO du bois (Formabois), en collaboration avec le Centre de formation professionnelle (CFP) Harricana, le Conseil de la Première nation Abitibiwinini, l'Assemblée des Premières nations du Québec et du Labrador, le CFP de la Baie-James, le CFP de l'Estuaire, Services Québec de la Côte-Nord et Services Québec de la région de l'Abitibi-Témiscamingue, de la formation **Opérateur d'équipement de production**. Deux cohortes ont terminé cette formation : celle d'Amos (5 entreprises participantes et 15 personnes formées) et celle de Chibougamau (2 entreprises participantes et 13 personnes formées).

Élaboration par le CSMO en transformation alimentaire, en collaboration avec 56 entreprises du secteur des produits laitiers et la CPMT, d'outils reliés au programme d'apprentissage en milieu de travail, pour la **norme professionnelle d'opérateur d'équipements de fabrication de produits laitiers**. Au total, 33 entreprises ont participé et 56 personnes ont été formées.

Mise en œuvre par le CSMO de l'industrie du textile, en collaboration avec la commission scolaire de la Beauce-Etchemin, Synor, le Centre d'élaboration des moyens d'enseignement du Québec (CEMEQ), le Groupe CTT, le Réseau des manufacturiers canadiens, six entreprises textiles inscrites au projet et le Centre de design et impression textile, d'un projet de développement et de diffusion d'un **programme de spécialisation technique en textile**. Ce programme a été diffusé à trois cohortes, qui ont complété un ou deux des cinq modules offerts (13 entreprises participantes et 46 personnes formées).

Développement et diffusion par le CSMO en aérospatiale du Québec (CAMAQ), en collaboration avec cinq aéroports, l'Université Concordia et Aviation Stratégie, d'un programme de formation pour assurer la relève des **gestionnaires d'aéroports**. Cinq entreprises ont participé et 6 personnes ont été formées.

Diffusion par le CSMO de l'industrie du textile, en collaboration avec les centres locaux d'emploi de Jonquière, de Chicoutimi et de Sherbrooke, des organismes en employabilité et les commissions scolaires de la région de Sherbrooke, de la formation **Opérateurs de machines à coudre industrielles**. Au total, quatre cohortes ont permis la participation de 20 entreprises et la formation de 42 personnes.

Diffusion par le CSMO des pêches maritimes, avec la collaboration du Centre local d'emploi d'Havre-Saint-Pierre, d'une formation s'adressant aux **travailleuses et aux travailleurs saisonniers** qui se trouvent entre deux périodes de travail ou qui occupent un poste dans une entreprise saisonnière. Au total, 2 entreprises ont participé et 74 personnes ont été formées.

Diffusion par le CSMO commerce de l'alimentation, de 11 formations en ligne pour le métier de **commis de supermarché, d'épicerie ou de dépanneur**. Des outils complémentaires à la formation conseillère et conseiller bières de microbrasserie se sont ajoutés et une refonte complète de la formation Nous Cartons a été faite. Au total, 398 entreprises ont participé et 5 272 personnes se sont inscrites.

Diffusion par le CSMO **commerce du détail** (Détail Québec) de 36 ateliers de formation à travers 9 régions du Québec. Au total, 81 entreprises et 416 personnes ont participé.

Diffusion par le CSMO de l'industrie électrique et électronique (Élexpertise), avec la collaboration de la commission scolaire de la Pointe-de-l'Île et du Centre d'appui aux communautés immigrantes, d'un projet de stage et de formation concernant le **secteur de la réparation d'électroménagers**. Au total, 5 entreprises ont participé et 8 personnes ont été formées.

Offre par le CSMO de l'industrie maritime, en collaboration avec Emploi-Québec de la région de la Capitale-Nationale et les centres locaux d'emploi des régions maritimes, de programmes de financement de formations pour les **entreprises maritimes du Québec**. Cette offre de financement a pour but de permettre aux entreprises maritimes de former leur personnel navigant afin qu'il obtienne les qualifications nécessaires. Au total, 40 entreprises ont participé et 135 personnes ont été formées.

Diffusion par le CSMO de l'industrie du caoutchouc du Québec, en collaboration avec la commission scolaire des Sommets et le cégep de Sherbrooke, d'un programme de formation et de développement des compétences à l'intention des **mécaniciennes et des mécaniciens industriels de l'industrie du caoutchouc**. Ce programme vise à rehausser les compétences des personnes affectées à la maintenance industrielle. Au total, 8 entreprises ont participé et 56 personnes ont été formées.

Diffusion par le CSMO en horticulture ornementale – commercialisation et services (HortiCompétences), avec la collaboration de la CPMT, d'AXTRA, du Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre et des organismes en employabilité, de **stages en entreprises** pour les personnes issues de l'immigration et d'autres catégories de clientèle éloignées du marché du travail. Trois projets composent cette action; le premier a permis d'intégrer 7 personnes en 2018-2019. Des activités de promotion pour les 2 nouveaux projets de stages sont prévues au cours des prochaines années.

Organisation par le CSMO de la production agricole (AGRIcarrières) de l'activité FermEmploi, qui s'est traduite par 100 **jumelages** d'employeurs et de candidats qui n'ont pas ou peu de formation ou d'expérience **en agriculture** dans le cadre d'un stage d'intégration et de formation en milieu de travail. Ce projet a été mis en place en collaboration avec les centres d'emplois agricoles et les organismes d'employabilité régionaux.

Mise en œuvre du projet Objectif-carrière par le CSMO des communications graphiques, en collaboration avec le réseau scolaire, afin d'aider les finissantes et les finissants à acquérir une expérience de travail dans le domaine des **communications graphiques**. Au total, 26 entreprises et 26 personnes ont reçu une aide financière pour l'intégration de la nouvelle main-d'œuvre.

Démarrage de la reconnaissance des compétences pour les **esthéticiennes** par le CSMO des services de soins personnels. Au total, 57 personnes ont été certifiées.

Diffusion par le CRPMT de Laval, en collaboration avec la commission scolaire de Laval, Sphère Québec et deux organismes d'employabilité spécialisés auprès des personnes handicapées (L'Arrimage et L'Étape), d'une formation adaptée de **manœuvre industrielle** pour ce groupe sous-représenté sur le marché du travail. Les résultats révèlent un taux d'emploi des personnes handicapées de 60 % à la suite de la formation.

Lancement, en février 2019, d'une formation sur mesure liée à trois **professions en déficit dans la région de l'Estrie** par la Table estrienne de concertation formation-emploi, grâce à un financement provenant du programme Projets stratégiques de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi en région de la CPMT et du Fonds de rayonnement des régions. S'adressant notamment à des prestataires de l'aide sociale, cette formation offre divers cheminements en fonction des besoins de l'entreprise et des compétences de base des participantes et des participants (CRPMT de l'Estrie).

Développement d'une formation professionnelle sur mesure, comprenant des stages en milieu de travail, qui vise à rehausser les compétences de personnes plus éloignées du marché du travail. Cette formation a été élaborée pour résoudre les difficultés de recrutement et de maintien en emploi des **entreprises d'économie sociale offrant des services d'aide à domicile**. Ces entreprises ont collaboré avec Services Québec des Laurentides et la commission scolaire de la Rivière-du-Nord à cet égard (CRPMT des Laurentides).

Approbation par le CRPMT du Saguenay-Lac-Saint-Jean et la CPMT d'un projet stratégique d'adéquation formation-compétences-emploi mené par le cégep d'Alma. Ce projet vise à développer, auprès des entreprises et des établissements de formation professionnelle et technique, une **nouvelle approche d'intervention en formation continue**, qui consiste à arrimer l'entreprise et l'établissement de formation de façon à coconstruire des parcours de formation en continu. Le projet place à l'avant-plan le développement des compétences dans un contexte d'évolution des changements numériques des modes d'apprentissage.

Offre de différentes mesures, grâce à la contribution financière d'Emploi-Québec, à une entreprise œuvrant dans **l'aménagement paysager**. Ces mesures visaient à répondre aux besoins de main-d'œuvre de cette entreprise saisonnière et à appuyer des projets novateurs dans ce secteur d'activité : mesure de soutien en gestion des ressources humaines, formation en gestion de projets, contrat d'intégration en milieu de travail et programme d'apprentissage en milieu de travail. L'aide apportée a permis à cette entreprise de se démarquer en matière de développement des compétences en permettant l'embauche de personnes éloignées du marché du travail telles que les personnes immigrantes ou les personnes judiciairisées (CRPMT de l'Outaouais).

Développement et mise en œuvre par le CRPMT de la Capitale-Nationale, avec la collaboration de l'entreprise d'entraînement Exportech (cégep Garneau), d'une formation **d'introduction en informatique** ciblant, notamment, les personnes expérimentées qui désirent réintégrer un emploi dans le domaine du service à la clientèle.

Réalisation d'un projet stratégique d'analyse des besoins en compétences numériques des entreprises du Bas-Saint-Laurent. Ce projet s'est traduit par la diffusion d'un rapport aux différents partenaires, dont le ministère de l'Économie et de l'Innovation (MEI) et les maisons d'enseignement, pour qu'ils puissent proposer des formations qui rehausseront le **niveau des compétences numériques** de la main-d'œuvre de la région (CRPMT du Bas-Saint-Laurent).

Simplification et harmonisation par le CRPMT de Laval, en collaboration avec des commissions scolaires de Laval, la commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier et Services Québec de Laval, de **l'offre de services de francisation** sur le territoire. Le programme de francisation de la région de Laval a soutenu plus de 100 entreprises et plus de 210 travailleuses et travailleurs.

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

INFLUENCER

Objectifs stratégiques :

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

Quelques réalisations

Organisation par le CSMO en aérospatiale du Québec (CAMAQ), en collaboration avec AXTRA, de six rencontres et d'un événement visant à outiller les entreprises face aux enjeux de la diversification de la main-d'œuvre, et ce, particulièrement en matière de dotation. Huit entreprises et 18 personnes ont participé à ces rendez-vous.

Démarrage par le CSMO en tourisme (CQRHT), en collaboration avec la direction régionale de Services Québec, d'un projet de formation visant à intégrer les groupes éloignés du marché du travail. Ce projet confie aux entreprises partenaires une portion de la formation au métier d'aide-cuisinier au moyen de l'alternance travail-études. À la suite de la formation, les stagiaires sont évalués en reconnaissance des acquis (RAC) dans le but d'obtenir un diplôme d'aide-cuisinier.

Diffusion par le CSMO des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine, en collaboration avec les CRPMT de la Montérégie et de Lanaudière, d'une activité de formation professionnelle (attestation d'études professionnelles en assemblage de portes et fenêtres) à des personnes en emploi, sur la base de l'alternance travail-études, afin qu'elles développent une plus grande mobilité professionnelle. En Montérégie, 2 entreprises ont participé et 9 personnes ont été formées; dans Lanaudière, 2 entreprises ont participé et 28 personnes ont été formées.

Soutien par le CRPMT du Saguenay-Lac-Saint-Jean d'un projet majeur en matière de conciliation études-travail coordonné par le Conseil régional de prévention de l'abandon scolaire du Saguenay-Lac-Saint-Jean. Ce projet engage l'ensemble des instances régionales de concertation en prévention de l'abandon scolaire. Il vise à fournir le soutien et les outils nécessaires aux entreprises afin qu'elles développent, s'approprient et adoptent des pratiques de gestion de ressources humaines qui répondant aux réalités des personnes aux études qui occupent également un emploi.

Participation du CRPMT de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine au comité relatif aux mesures de gestion de la pêche pour la protection de la baleine noire de l'Atlantique Nord. Ce comité a pour mandat de formuler des recommandations qui permettraient de maintenir la protection de la baleine noire tout en minimisant les impacts négatifs sur les pêches.

Organisation d'un lac-à-l'épaule par le CRPMT de l'Abitibi-Témiscamingue lors d'une assemblée extraordinaire, pour discuter des enjeux suivants :

- le rôle, les responsabilités et le terrain de jeu du CRPMT;
- le développement des compétences et la 4^e révolution industrielle;
- la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre et l'attraction et la rétention;
- la Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits.

ANNEXE 2 :

Liste des comités sectoriels de la main-d'œuvre



Comité sectoriel de main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle



Comité sectoriel de main-d'œuvre du bois



Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie électrique et électronique



Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques



Comité sectoriel de main-d'œuvre de la chimie, pétrochimie, raffinage et gaz



Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine



Comité sectoriel de main-d'œuvre de la métallurgie du Québec



Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes



Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites



Comité sectoriel de main-d'œuvre des services automobiles



Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole



Comité sectoriel de main-d'œuvre des services de soins personnels



Comité sectoriel de main-d'œuvre en aérospatiale



Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail



Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire



Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation



Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement



Comité sectoriel de main-d'œuvre en culture

ANNEXE 2 (SUITE) :

LISTE DES COMITÉS SECTORIELS DE LA MAIN-D'ŒUVRE



Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines



Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier



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



Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier



Comité sectoriel de main-d'œuvre en tourisme



Comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale – commercialisation et services



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



Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications



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



Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire



Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques

ANNEXE 3 : LISTE DES COMITÉS CONSULTATIFS



Comité consultatif Clientèle judiciairisée adulte



Comité consultatif Femmes



Comité consultatif Jeunes



Comité consultatif Personnes handicapées



Comité consultatif Personnes immigrantes



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



Comité consultatif 45 ans et plus

ANNEXE 4 :

LISTE DES ORGANISATIONS MEMBRES DU CONSEIL EMPLOI MÉTROPOLE



Chambre de commerce latino-américaine du Québec
Chambre de commerce du Montréal métropolitain
Chantier de l'économie sociale
Commission scolaire des Affluents
Communauté métropolitaine de Montréal
Conseil central du Montréal métropolitain (CSN)
Conseil du patronat du Québec
Conseil régional Montréal métropolitain (FTQ)
Développement économique de Longueuil
Grappe Aéro Montréal
Grappe CargoM
Grappe TechnoMontréal
Montréal International
Montréal In'Vivo
PROMIS
Regroupement des collèges du Montréal métropolitain
Service de développement économique – Ville de Laval
Université Concordia
Ville de Montréal
2 postes vacants



*Commission
des partenaires
du marché du travail*

Québec 