

BILAN DE LA COMMISSION POUR L'ANNÉE SE TERMINANT AU 31 AOÛT 2006

Au cours de 12 derniers mois, la Commission s'est acquittée des responsabilités qui lui sont dévolues en vertu de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail* (Loi 150). Ainsi, elle a approuvé le rapport annuel de gestion d'Emploi-Québec pour l'année 2005-2006 ainsi que le plan d'action annuel du volet Emploi de la nouvelle agence convergée pour 2006-2007. Elle a aussi approuvé les plans d'action régionaux que lui ont soumis les conseils régionaux des partenaires du marché du travail. La Commission avait préalablement adopté des grandes orientations servant à guider l'élaboration des plans d'action des services publics d'emploi en réitérant son appui à une approche stratégique visant à rehausser le niveau de vie des Québécoises et Québécois.

Elle a proposé que les efforts soient déployés en vue d'améliorer partout au Québec le taux d'emploi en visant à intégrer des clientèles particulières, notamment celles les plus éloignées du marché du travail, et en vue d'améliorer la productivité grâce au rehaussement de la qualification de la main-d'œuvre et au soutien aux entreprises. La Commission a, de plus, porté une attention particulière à la convention de performance et d'imputabilité de l'agence convergée en s'assurant que le rôle ainsi que les mandats et responsabilités des partenaires du marché du travail y soient bien exposés. La présentation des mesures et services d'emploi et la révision des indicateurs de résultats d'Emploi-Québec ont fait l'objet d'un examen attentif des partenaires.

En vertu de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (Loi 90), la Commission a proposé un plan d'affectation du Fonds national de formation de la main-d'œuvre pour 2006-2007 et une programmation révisée en fonction de la diminution prévue de la disponibilité des fonds.

En décembre 2005, la Commission a convenu une Entente avec la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Par cette Entente étaient d'abord reconduites les responsabilités de la Commission en vertu de la Loi 150, de la Loi 90 et celles relatives à la qualification de la main-d'œuvre. La ministre a, alors, aussi délégué à la Commission les responsabilités opérationnelles relatives à la gestion de trois outils permettant de structurer la participation des entreprises à l'effort de qualification de la main-d'œuvre, à savoir : l'intervention sectorielle, le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences (y inclus les métiers réglementés) et la Loi 90 dont le Fonds national de formation de la main-d'œuvre.

Le plan d'action de la Commission pour 2005-2006 identifiait des dossiers prioritaires et un ensemble d'activités au sujet desquels ce qui suit fait état des réalisations.

LES DOSSIERS PRIORITAIRES DE 2005-2006

Plan gouvernemental pour l'emploi

Au cours de la dernière année, la Commission a pu suivre la mise en œuvre du Plan gouvernemental pour l'emploi grâce aux tableaux de suivi qui ont été déposés à ses séances régulières par la Direction générale des politiques du Ministère. La présidente a, par ailleurs, mandaté le Groupe de travail de la Commission sur la formation continue pour se pencher sur le dossier de la Stratégie de qualification de la main-d'œuvre.

En vue d'amener les conseils régionaux des partenaires du marché du travail à introduire dans leur planification des cibles de résultats portant sur les déterminants du niveau de vie, les autorités d'Emploi-Québec ont émis deux orientations devant guider le plan d'action national et les plans d'action régionaux pour 2006-2007 : 1) favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécoises et Québécois et 2) contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux.

Loi 90 et réglementation afférente

Avec l'appui de son Groupe de travail sur la Loi 90, la Commission a fait consensus sur huit points qu'elle a formulés dans son mémoire déposé à la commission parlementaire au sujet de la révision de la Loi 90, en février 2006. Le mémoire donnait suite à sa résolution de juin 2004 de recentrer la Loi et sa réglementation sur sa finalité de qualification, plutôt que sur une obligation de dépenses. Elle a examiné des révisions de principe au sujet des règlements sur les dépenses admissibles, sur les organismes collecteurs, sur les exemptions et sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation. Elle a analysé l'offre de formation et les pratiques de formation dans la petite et moyenne entreprise avec le soutien qui doit lui être accordé.

La Commission a approuvé le Plan d'affectation 2006-2007 du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO) qui optimise les ressources désormais disponibles. Elle s'est penchée sur les priorités qu'elle s'est données au Lac-à-l'Épaulé de 2005 et a donné suite aux mandats découlant de la commission parlementaire portant sur la mise en œuvre de la Loi 90, notamment, en ce qui a trait aux recommandations visant à favoriser la formation dans les petites entreprises, la mise en valeur du rôle des comités sectoriels de main-d'œuvre, la mise en œuvre du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences et la capacité d'initiative individuelle.

Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences

La Commission a adopté, en mai 2006, le rapport *Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences – Bilan et perspectives* et les recommandations du Groupe de travail de la Commission sur l'apprentissage en milieu de travail. Ce rapport a présenté un bilan et des perspectives relativement à la mise en œuvre du Cadre général. Il a permis de clarifier les rôles et responsabilités des diverses instances partenariales, notamment celles des comités sectoriels de main-d'œuvre et de proposer des avenues de financement pour la mise en œuvre des normes professionnelles. La Commission a consacré une part importante du plan d'affectation du FNFMO à l'appui des interventions des comités sectoriels en cette matière.

Projet Convergence

En septembre 2005, la Commission a accordé son appui au Projet Convergence en y associant certaines conditions, dont la conclusion d'une nouvelle entente avec la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale. La Commission a alors souhaité qu'un mécanisme de suivi formel lui permette d'apprécier les résultats de la mise en œuvre du Projet Convergence sur cinq points : l'amélioration des services à la clientèle; la hausse du taux d'emploi; la diminution du taux de dépendance à l'assistance-emploi; une augmentation du bassin de main-d'œuvre capable de répondre aux besoins du marché du travail; et un accompagnement plus soutenu et mieux structuré auprès des entreprises.

BILAN DES GROUPES DE TRAVAIL

➤ Groupe de travail de la Commission sur la Loi 90

Tel que mentionné précédemment, les travaux du groupe de travail ont essentiellement porté sur les mandats qui découlaient des orientations et priorités pour 2005 (Lac-à-l'Épaulé), sur la préparation du rapport quinquennal 2000-2005 sur la mise en œuvre de la Loi 90, sur la préparation du mémoire de la CPMT à la commission parlementaire sur ce sujet et sur les propositions de modification de quatre règlements selon les orientations retenues.

➤ ***Groupe de travail de la Commission sur le FNFMO***

Le groupe de travail a proposé à la Commission un nouveau plan d'affectation pour 2006-2007. Les nouvelles orientations pour sa mise en œuvre portent sur la priorité donnée à la formation de base et sur le maintien de l'admissibilité au FNFMO des entreprises qui ne sont plus assujetties. Le niveau actuel des ressources du Fonds national ainsi que des entrées de fonds réduites pour le moyen et long terme sont des facteurs qui ont dû être conciliés dans le plan d'affectation.

➤ ***Groupe de travail de la Commission sur les services d'Emploi-Québec liés à la Loi 150***

Dans la foulée de la mise en œuvre de la Convergence, la dernière année fut marquée par une contribution active du groupe de travail à la révision de la Convention de performance et d'imputabilité. Une attention particulière a été apportée aux clientèles éloignées du marché du travail, notamment par la prise en compte du rapport de la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre.

Le groupe de travail a été consulté sur le cadre d'évaluation des projets pilotes de conversion des mesures passives. Les résultats du sondage mené par Emploi-Québec auprès des entreprises qui ont embauché un prestataire de l'assistance-emploi, grâce à une subvention salariale, ont fourni des informations pertinentes en ce qui a trait à l'accompagnement des clientèles. Le cadre d'évaluation des services aux entreprises et le plan d'action « Continuum de services aux entreprises », découlant du chantier 2 du « Projet Convergence » ont fait l'objet d'une consultation du groupe de travail.

➤ ***Sous-groupe de travail de la Commission sur le vieillissement de la main-d'œuvre***

Les travaux du sous-groupe de travail se sont principalement axés sur le mandat lié aux conditions facilitant, au plan de l'organisation du travail, la retraite progressive dans les entreprises. Les travaux ont été menés selon deux volets, soit 1) une revue de littérature sur les expériences étrangères réalisée par la Direction générale des politiques du MESS et 2) une enquête exploratoire auprès d'entreprises et d'organismes québécois qui ont des dispositions relatives à la retraite progressive.

Un mémoire présentant les résultats a été déposé à la Commission à sa rencontre du 16 juin 2006. La Commission a alors résolu d'appuyer les efforts du gouvernement dans le but de soutenir la mise en œuvre de conditions facilitant, sur le plan de l'organisation du travail, la retraite progressive.

➤ ***Groupe de travail de la Commission sur l'apprentissage en milieu de travail***

Outre le rapport sur la mise en œuvre et le financement du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences, la Commission a adopté, sur recommandation de son groupe de travail, six nouvelles normes professionnelles, portant ainsi à 30 le nombre de normes officiellement approuvées depuis la mise en œuvre du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences. Le groupe de travail a aussi recommandé l'adoption de projets de développement de 12 normes professionnelles additionnelles.

La norme pour les compagnons a été recommandée à la CPMT pour adoption à sa rencontre de septembre 2006. Les éléments devant faire l'objet du bilan des CSMO ont été identifiés et transmis à ces derniers et le groupe de travail a également pris position au sujet des paramètres d'application du Cadre général.

➤ ***Groupe de travail de la Commission sur la formation continue***

Le groupe de travail a entrepris un exercice de réflexion sur le bilan de l'an deux de la mise en œuvre du plan d'action de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue. Le groupe de travail est d'avis que, pour les prochaines années, les efforts en matière d'éducation des adultes et de formation continue devraient se concentrer sur l'augmentation du taux de diplomation et de certification des Québécois, sur le développement de services de reconnaissance des acquis et des compétences et sur la disponibilité d'un financement adéquat. Il s'est penché sur les progrès réalisés en matière de reconnaissance des acquis et des compétences et a participé au processus de consultation sur la Stratégie de qualification de la main-d'œuvre.

➤ ***Groupe de travail de la Commission sur l'intervention sectorielle***

Les travaux du groupe de travail ont porté principalement sur les recommandations issues de son rapport à la Commission de juin 2004.

Un nouveau secteur a fait l'objet d'une reconnaissance de la Commission, soit celui de l'industrie minière. Le groupe de travail s'est également penché sur la pertinence de créer un comité dans le secteur de l'énergie, en portant une attention particulière à l'industrie de l'énergie éolienne. Puisque, d'après le portrait effectué, les emplois pour ce domaine d'activité étaient déjà couverts par d'autres comités sectoriels, la création d'un comité sectoriel n'a pas été jugée pertinente par la Commission.

Une modification de la délimitation du secteur couvert par le Comité sectoriel de main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle a été approuvée par la Commission et a permis d'intégrer les entreprises de sous-secteurs de la *Fabrication de matériel de transport*.

L'enveloppe consacrée à l'intervention sectorielle a été augmentée de 7 % et le groupe de travail a recommandé à la Commission l'adoption d'un modèle de répartition des budgets de l'intervention sectorielle et d'un système de reddition de comptes pour les CSMO.

➤ ***Comité ad hoc de la Commission sur l'apprentissage en mode virtuel***

Grâce au financement du FNFMO, neuf projets pilotes d'apprentissage en mode virtuel et leur suivi ont démarré en janvier 2005. Un tandem de chercheurs et la Direction du Fonds national de formation de la main-d'œuvre ont assuré le suivi des projets. Le CEFRIO a produit, au nom du tandem, un rapport final en février 2006. Le comité ad hoc a examiné le rapport du CEFRIO et son président a déposé, à la Commission du 16 juin 2006, des recommandations à l'effet que la Commission permette ou soutienne des activités de transfert de l'expertise acquise dans le cadre de cette expérimentation et poursuive l'expérimentation du *e*-Apprentissage dans le cadre de l'Initiative fédérale en matière de compétences en milieu de travail (ICMT).

<i>SOUTIEN AUX TRAVAUX DE LA COMMISSION</i>
--

Veilles actives

➤ ***Le vieillissement de la population et les changements démographiques***

Avec la collaboration de la Direction générale des politiques du Ministère et d'Emploi-Québec, le Sous-groupe de travail de la Commission sur le vieillissement de la main-d'œuvre a produit un rapport qui conclut que le principal facteur favorisant l'utilisation de la retraite progressive est son incidence financière. Le rapport signale que la retraite progressive est un moyen parmi d'autres pour prolonger la vie active et augmenter le taux d'activité des travailleurs de 55 ans et plus. La Commission a alors résolu d'appuyer les efforts du gouvernement afin de lever les obstacles financiers, dont les contraintes fiscales, dans le but de soutenir la mise en œuvre de conditions facilitant, sur le plan de l'organisation du travail, la retraite progressive; de demander aux groupes de travail de la Commission de prendre en compte, dans le cadre de leurs travaux, les conditions facilitant la retraite progressive énoncées au mémoire déposé; et qu'un suivi sur l'évolution du dossier soit assuré par le Sous-groupe de travail de la Commission sur le vieillissement de la main-d'œuvre.

La Commission et les conseils régionaux ont reçu des informations sur l'évolution des prévisions démographiques et sur les effets du resserrement anticipé de la population active. La lecture de l'environnement à l'appui de certains plans d'action régionaux a fait état de certains déséquilibres de leur marché du travail axés sur une demande de main-d'œuvre qualifiée non satisfaite. La Direction générale des politiques du Ministère a produit, pour le bénéfice des partenaires, 12 résumés de monographies produites par l'OCDE qui font un examen thématique des politiques des pays membres qui encouragent le maintien en emploi des travailleurs âgés.

➤ ***La réponse aux besoins de main-d'œuvre (adéquation entre formation et emploi, aide au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre)***

Le Comité national de suivi composé de représentants de la Commission, d'Emploi-Québec et du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport a produit un premier rapport où il est fait état, par région, de certains écarts actuels ou anticipés entre les besoins de main-d'œuvre et la réponse de l'offre de formation en institution. Le premier portrait offert par les régions laisse entrevoir des irrégularités dans le mode d'identification des déséquilibres entre offre de formation et besoins anticipés de main-d'œuvre. Un deuxième tableau sera donc présenté à la Commission.

➤ ***Les effets de la mondialisation sur la demande de main-d'œuvre des entreprises***

Les observations économiques globales sur les effets de la mondialisation d'Emploi-Québec, laissent entrevoir des retombées positives dans certains secteurs industriels alors que, pour d'autres secteurs, dont celui du vêtement, des pertes de parts de marché au profit de pays où la main-d'œuvre est bon marché ont entraîné des fermetures d'usines. Selon ces mêmes observations, la résultante de ces effets divergents demeure néanmoins favorable à l'économie québécoise. Les plans d'action régionaux des régions ressources ont fait référence, tantôt favorablement, tantôt défavorablement, aux effets de la mondialisation sur les entreprises de leur territoire. Les efforts d'ajustement de l'offre de main-d'œuvre passent par des initiatives de restructuration des bassins régionaux de compétences.

Collaboration Éducation – Emploi

La Commission a soutenu des activités conjointes avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, soit la Semaine québécoise des adultes en formation et la campagne de publicité *Tout pour réussir*. Elle participe au Comité national de veille sur l'adéquation de la réponse de l'offre de formation aux besoins de main-d'œuvre.

La collaboration avec le MELS se poursuit concernant les passerelles à établir entre la formation en milieu scolaire et l'apprentissage en milieu de travail. La CPMT siège d'ailleurs à la Table interministérielle sur la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) ainsi que sur le comité technique mis en place par cette dernière. Les CSMO travaillent également de plus en plus en concertation avec les responsables du milieu de l'éducation dès les premières étapes d'un projet de développement d'une norme professionnelle, de façon à avoir un référentiel commun (profil des compétences) pour l'élaboration des outils de développement et de reconnaissance des acquis ou des compétences (en milieu scolaire ou en milieu de travail). Les comités sectoriels de main-d'œuvre sont effectivement reconnus par le MELS comme étant les interlocuteurs désignés du marché du travail; à ce titre, ils contribuent régulièrement au développement de programmes de formation professionnelle et technique.

Concertation avec les partenaires

La Commission a pris acte des bilans 2005-2006 et des plans d'action 2006-2007 des comités sectoriels de main-d'œuvre et des comités d'intégration et de maintien en emploi. À trois reprises les présidentes et présidents des CSMO/CIME ont pu définir les points d'intérêt commun de leur comité et partager leurs approches, notamment en matière de promotion de la qualification de la main-d'œuvre. La Commission a fait appel aux CSMO en vue d'une approche concertée en réponse à l'appel de propositions du gouvernement du Canada dans le cadre de l'Initiative en matière de compétences en milieu de travail (ICMT).

Deux rencontres ont eu lieu avec les présidentes et présidents des conseils régionaux des partenaires du marché du travail afin d'échanger sur leurs préoccupations au sujet du projet Convergence, de la révision de la Loi 90, du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences et des grandes orientations de la Commission devant guider les plans d'action des services publics d'emploi.

Les comités sectoriels, les conseils régionaux et les directions régionales et centrales d'Emploi-Québec ont été consultés dans le cadre des travaux qui ont mené au rapport *Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences - Bilan et perspectives*.

Relations extérieures

➤ ***Sur la scène québécoise***

- Les membres de la Commission se sont impliqués dans la promotion de la qualification de la main-d'œuvre, dans le cadre de la campagne de publicité *Tout pour réussir*;
- la présidente a participé au lancement de la Semaine québécoise des adultes en formation;
- au printemps 2006, la présidente et des présidents de conseils régionaux des partenaires du marché du travail se sont respectivement joints à la ministre ou aux porte-parole régionaux du gouvernement pour annoncer les perspectives professionnelles 2005-2009 et le plan d'action, national ou régional, selon le cas, d'Emploi-Québec pour 2006-2007;
- les membres de la Commission ont participé à divers chantiers découlant du Forum des générations;
- la Commission a sollicité l'assistance de la Direction des communications du Ministère pour développer un site Internet de la Commission qui sera opérationnel à l'automne 2006.

➤ ***Sur la scène canadienne***

- En réponse à une demande de la ministre, dans le cadre des activités du Forum des ministres du marché du travail, la Commission a produit un énoncé de priorités des besoins en matière de formation professionnelle et de développement des compétences en milieu de travail;
- des membres de la Commission ont été conviés au Forum canadien sur l'apprentissage et y ont effectué une présentation du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences;
- des liens se sont développés avec l'Alliance des conseils sectoriels canadiens et, plus spécifiquement, avec la direction de RHDSC qui a le mandat d'assurer la gestion des CSC;
- la Commission a déposé un projet à la suite de l'appel fédéral de propositions dans le cadre de l'Initiative en matière de compétences en milieu de travail (ICMT);
- la Commission a accueilli à sa rencontre régulière de mai 2006 une délégation de la Commission de mise en valeur de la main-d'oeuvre de la Saskatchewan.

➤ ***Sur la scène internationale***

- Une délégation de la Commission a effectué une mission au Royaume-Uni, en Irlande et au Danemark où, grâce à une douzaine de rencontres avec des ressources responsables du développement du marché du travail, les membres ont pu échanger sur les approches en matière de qualification de la main-d'œuvre et d'intégration des clientèles les plus éloignées du marché du travail.

BILAN DE MI-PARCOURS DE LA DGDMO

C'est dans le contexte de l'Entente intervenue avec la ministre en décembre 2005 que l'on situe l'intégration de la Direction générale du développement de la main-d'œuvre (DGDMO) au sein de la Commission. Dans le plan d'action présenté à la Commission le 17 mars dernier, la DGDMO, en plus d'assurer la prestation de ses services réguliers liée à l'intervention sectorielle, au développement des compétences en milieu de travail et au FNFMO, a proposé cinq priorités d'intervention qui s'inscrivent dans les orientations établies par la CPMT pour l'année 2006-2007. La DGDMO entendait mettre en œuvre ces priorités par la réalisation de neuf activités de développement.

Le récent état de situation de la DGDMO indique que les travaux vont bon train pour chacune des activités de développement. Ainsi, la Direction du Fonds national de formation de la main-d'œuvre a activement participé à l'établissement de la programmation du Fonds national pour l'année 2006-2007. La DGDMO a commencé ses travaux en vue d'expérimenter un mode intégré de prestation de services auprès des comités sectoriels de main-d'œuvre. Les travaux préparatoires ont été réalisés et l'expérimentation devrait débiter au cours de l'automne 2006. À la suite des rencontres de la Table des présidentes et présidents des CSMO/CIME et de la rencontre des présidentes et des présidents des CRPMT, la Direction de l'intervention sectorielle a élaboré une proposition d'arrimage des actions de ces instances partenariales. Cette proposition a été soumise pour consultation. Ce dossier sera prioritaire au cours des prochains mois afin que les projets d'arrimage puissent être intégrés aux prochaines planifications des CSMO et des CRPMT. La Direction de l'intervention sectorielle s'affaire à revoir la Politique d'intervention sectorielle. Elle a déposé un rapport d'étape à ce sujet, le 21 septembre 2006.

PLAN D'ACTION DE LA COMMISSION

SEPTEMBRE 2006 À MARS 2008

Comme les orientations retenues lors du Lac-à-l'Épaule guideront le Plan d'action 2007-2008 d'Emploi-Québec, il est proposé que la Commission, par souci de concordance, adopte le même cycle de planification qu'Emploi-Québec soit du 1^{er} avril au 31 mars. De la sorte, le prochain plan d'action de la Commission portera sur la période de septembre 2006 à mars 2008.

Les éléments du plan d'action de la Commission s'inscrivent dans les orientations stratégiques à l'égard du service public d'emploi basées sur l'équation du niveau de vie. Ainsi, l'augmentation du taux d'emploi et la contribution à l'amélioration de la productivité constituent les orientations autour desquelles les actions de la Commission seront menées jusqu'au 31 mars 2008.

DOSSIERS PRIORITAIRES

A. La qualification de la main-d'œuvre

Au cours des prochains dix-huit mois, la Commission entend poursuivre ses efforts en vue de promouvoir et de soutenir la qualification professionnelle et technique de la main-d'œuvre, de même que d'apporter une attention particulière à la formation de base des travailleurs.

a. Poursuivre le développement et la mise en œuvre du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences et favoriser la contribution des comités sectoriels de main-d'œuvre

La Commission continue de croire en la nécessité de rehausser les compétences de la main-d'œuvre en milieu de travail grâce à une formation structurée et reconnue. Tel est l'objet du Cadre général. Les comités sectoriels de main-d'œuvre y jouent un rôle majeur pour développer les normes professionnelles, pour intéresser les milieux de travail à investir dans le développement des compétences, pour identifier les besoins émergents en formation des entreprises et pour proposer des ajustements à l'offre de formation des réseaux d'enseignement. Il y a lieu de renforcer l'apport des comités sectoriels et de mettre en place les conditions requises pour ce faire, en concertation et en collaboration avec les conseils régionaux des partenaires du marché du travail.

b. Opérationnaliser la reconnaissance des compétences

Il faudra soutenir la promotion de la mise en œuvre des normes professionnelles, encourager la reconnaissance des compétences déjà acquises par les travailleurs d'expérience et les certifier pour ces derniers au même titre que pour les travailleurs qui cheminent à travers un programme de développement reconnu par la Commission. Il faudra se pencher sur la constitution du Registre d'État.

c. Poursuivre les efforts en faveur de l'adéquation entre les besoins du marché du travail et l'offre de formation en institution

L'évolution du marché du travail et le développement des compétences afférent impliquent l'accès à une offre de formation professionnelle et technique en institution et à des modalités de dispensation des activités de formation qui répondent adéquatement aux besoins des entreprises et de leurs travailleurs. Ceci constitue d'ailleurs une préoccupation clairement énoncée par les CSMO et par les CRPMT. L'importance de cette question a d'ailleurs été énoncée par la Commission et les actions réalisées à cet égard, notamment par la veille active sur l'adéquation formation/emploi, illustrent les efforts déjà consentis. La Commission juge essentiel que cette préoccupation soit renforcée et qu'un meilleur rapprochement avec les diverses instances du milieu de l'éducation et du marché du travail soit réalisé. Le développement des compétences de base de même que le rehaussement des compétences des travailleurs en emploi et des nouveaux travailleurs, de même que l'intégration des jeunes au marché du travail, constitue à cet égard un enjeu majeur.

d. Participer aux efforts du gouvernement en vue de développer de nouvelles approches

La Commission participera à l'élaboration du bilan qui sera fait de la mise en œuvre du plan d'action de la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*. Elle voudra être consultée sur la mise en œuvre des stratégies d'activation et de qualification de la main-d'œuvre prévue dans le *Plan gouvernemental pour l'emploi*.

B. Révision de la Loi 90 et de ses règlements

À la suite de la commission parlementaire de février 2006, plusieurs travaux ont été entrepris en vue de recentrer l'objectif de la Loi sur l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre grâce à l'acquisition, au perfectionnement, à la mise à jour et à la reconnaissance des compétences. À cette fin, la Commission entend **finaliser ses travaux portant sur les modifications législatives et réglementaires souhaitées à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre**.

C. Intégration au marché du travail des clientèles éloignées

a. Établir une position favorisant l'intégration au marché du travail des personnes immigrantes et des membres communautés culturelles

La Commission entend établir une position favorisant la reconnaissance des compétences des immigrants et des membres des communautés culturelles et se prononcer sur une stratégie d'intégration en emploi de la main-d'œuvre immigrante.

b. Assurer un suivi de la stratégie à l'intention des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus

La Commission a appuyé cette stratégie qui a été lancée il y a trois ans. Elle s'attend, en lien notamment avec les préoccupations et les travaux du sous-groupe de travail de la Commission sur le vieillissement de la main-d'oeuvre, à ce qu'Emploi-Québec trace un bilan des résultats obtenus.

c. Assurer le suivi de la mise en œuvre de l'agence convergée

La Commission accorde une grande importance aux indicateurs de suivi de la mise en œuvre de la Convergence. De plus, dans le cadre de l'évolution de l'offre de services d'emploi de l'agence convergée, la Commission souhaite être consultée à l'égard des dossiers tels que : l'accompagnement des clientèles éloignées du marché du travail; le plan d'action « Continuum de services aux entreprises »; et les mesures en faveur de l'intégration de jeunes au marché du travail.

D. Les relations avec le gouvernement fédéral

Les partenaires du marché du travail ont, depuis longtemps, appuyé le gouvernement du Québec dans ses revendications auprès du gouvernement fédéral en ce qui a trait au financement des mesures et services d'emploi et au respect des responsabilités du Québec en ces matières. La position de la Commission à l'égard de l'Initiative en matière de compétences en milieu de travail (ICMT), au cours de la dernière année, sa contribution à la position du Québec sur le financement de la formation postsecondaire ainsi que sa reconnaissance comme instance partenariale en ce qui a trait aux dossiers de la main-d'œuvre et de l'emploi et du développement des compétences en milieu de travail traduisent l'importance de poursuivre les échanges avec le fédéral et d'obtenir des résultats.

Les membres entendent contribuer à une démarche concertée avec les autorités gouvernementales concernant le financement des mesures actives d'emploi et du développement et de la reconnaissance des compétences, auprès du gouvernement fédéral.

PLANS D'ACTION DES GROUPES DE TRAVAIL DE LA COMMISSION

La Commission est consciente des exigences qu'imposent les travaux de ses groupes de travail aux représentants des partenaires membres. Elle prévoit donc, au cours de l'année qui vient, en revoir le fonctionnement afin de l'optimiser. Dans l'immédiat, elle souhaite leur confier les mandats suivants.

1. Loi 90

La Commission demande à ce groupe de travail de finaliser les travaux de révision de la Loi et des Règlements selon les décisions qu'elle a rendues à sa rencontre du 22 septembre 2006.

2. Fonds national de formation de la main-d'œuvre

Le Groupe de travail poursuivra ses travaux aux fins de proposer le Plan d'affectation 2007-2008, incluant des recommandations concernant la réaffectation des ressources pour le Cadre général, d'effectuer les vérifications a posteriori du Programme Entreprise, d'examiner les projets sectoriels, ceux des mutuelles ainsi que les projets de recherche qui seront soumis (Comité de pertinence).

3. Loi 150

Ce Groupe de travail assurera l'examen du plan d'action du volet emploi d'Emploi-Québec et du rapport annuel de gestion sur cette ligne d'affaire. Il examinera le développement des services offerts aux entreprises ainsi que la nouvelle offre de service aux jeunes. Enfin, il contribuera à la stratégie d'intégration en emploi des personnes immigrantes. Le groupe assumera de façon ad hoc la responsabilité du suivi du dossier sur le vieillissement de la population active.

4. Apprentissage en milieu de travail

Le groupe de travail continuera à évaluer les demandes de développement de nouvelles normes professionnelles qui seront soumises par les CSMO ainsi que les normes professionnelles développées. Il poursuivra ses travaux concernant la mise en œuvre de la norme pour les compagnons, l'évaluation du Cadre général, l'architecture des normes professionnelles. Sa priorité pour l'année qui vient sera d'identifier les moyens d'opérationnaliser la reconnaissance des compétences, avec une attention particulière aux personnes immigrantes.

5. Formation continue

Ce groupe de travail contribuera à l'élaboration du bilan du plan d'action de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue et proposera les actions à mettre en œuvre pour hausser le niveau de qualification de la main-d'œuvre.

6. Intervention sectorielle

Les activités du groupe de travail pour la prochaine année seront principalement axées sur l'actualisation de la Politique d'intervention sectorielle, l'objectif principal étant de positionner celle-ci par rapport aux enjeux du marché du travail québécois et à l'ensemble des orientations et des stratégies de développement de l'emploi actuellement en cours.

SOUTIEN AUX TRAVAUX DE LA COMMISSION

1. Veilles actives

La Commission se propose, avec la collaboration d'Emploi-Québec, de poursuivre des activités de veille et de faire rapport sur les effets de la mondialisation sur la demande de main-d'œuvre des entreprises et souhaite intégrer les fruits de cette veille dans les lectures d'environnement à l'appui de l'élaboration du plan d'action annuel du volet emploi

d'Emploi-Québec et des plans d'action régionaux.

2. Concertation avec les partenaires

La Commission se propose :

- de poursuivre ses efforts afin de renforcer les liens entre les composantes du réseau des partenaires et la Commission et entre elles afin de favoriser le développement du marché du travail. À cette fin, les composantes du réseau des partenaires du marché du travail continueront de faire rapport à la Commission et d'identifier les enjeux sur lesquels elle pourrait porter une attention dans ses interventions;
- d'organiser une réunion nationale des partenaires en mars 2007;
- d'impliquer davantage les conseils régionaux dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi d'initiatives dans le cadre de la mise en œuvre de l'Entente de décembre 2005 entre la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission.
- d'encourager la participation des comités sectoriels de main-d'œuvre à la mise en œuvre du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences;
- de favoriser l'arrimage entre les conseils régionaux des partenaires du marché du travail et les comités sectoriels de main-d'œuvre autour de projets concrets de collaboration.

3. Relations extérieures

La Commission se propose :

- de développer la notoriété et accroître la crédibilité de la Commission comme interlocuteur compétent susceptible d'influencer le développement du marché du travail et de partager son expertise et ses préoccupations avec les partenaires et les organisations extérieures intéressées par le développement du marché du travail. Pour ce faire :
 - développer sa visibilité sur Internet;
 - participer à des colloques et des congrès;
 - entretenir des relations avec des partenaires hors Québec.

PLAN D'ACTION DE LA DGDMO

La Direction générale du développement de la main-d'œuvre poursuit la mise en œuvre de son plan d'action 2006-2007. Le plan d'action de la prochaine année sera soumis à l'approbation de la Commission en mars 2007.

CONCLUSION

Le dynamisme des partenaires, à tous les niveaux, est un atout considérable pour le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi. La poursuite d'une action concertée et bien ciblée est assurément un levier pour l'atteinte de nos objectifs.

Montréal, le 3 novembre 2006

La présidente de la Commission,

MARJOLAINE LOISELLE