

*POLITIQUE D'INTERVENTION SECTORIELLE
DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES
DU MARCHÉ DU TRAVAIL*

Agir en concertation :
un atout pour l'avenir

Québec 

*POLITIQUE D'INTERVENTION SECTORIELLE
DE LA COMMISSION DES PARTENAIRES
DU MARCHÉ DU TRAVAIL*

Agir en concertation :
un atout pour l'avenir

Québec 

Rédaction

Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail

Production

Direction des communications,
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Conception graphique

Morin Communication Marketing

© Gouvernement du Québec

Dépôt légal — Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2008

Dépôt légal — Bibliothèque et Archives Canada, 2008

ISBN : 978-2-550-53537-9 (Imprimé)

ISBN : 978-2-550-53538-6 (PDF)

Table des matières

Mot du ministre	7
Mot de la présidente	9
Introduction	11
1 Se concerter pour mieux agir sur une base sectorielle	12
1.1 Des organisations partenariales ancrées dans leur milieu	12
1.2 Les comités sectoriels, un effet de levier pour les secteurs d'activité économique	14
2 Faire face aux changements pour maintenir notre niveau de vie	15
2.1 Un contexte socio-économique déterminant	15
2.2 L'amélioration de la productivité et l'augmentation du taux d'emploi : des défis importants à relever	16
3 Consolider la concertation sectorielle : un atout pour l'avenir	17
3.1 Un incontournable : la connaissance des défis du secteur	17
3.2 Un engagement envers le développement, la reconnaissance et la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre	18
3.3 Les avantages stratégiques de la concertation et de la complémentarité des acteurs économiques	19
3.4 Des comités à encourager et à soutenir	20
Conclusion	22
ANNEXE	23

Mot du ministre

Depuis quelques années, le Québec vit des changements majeurs qui influent sur son avenir économique. Le vieillissement de la population, la concurrence mondiale accrue ainsi que l'augmentation de la complexité des métiers et des professions posent des défis particuliers, qui appellent un niveau de productivité plus élevé et une main-d'œuvre mieux formée et plus performante. Notre capacité d'adaptation à ce nouveau contexte est un enjeu déterminant pour maintenir notre niveau de vie et assurer la prospérité des générations futures.



La politique d'intervention sectorielle constitue une des stratégies privilégiées pour faciliter ces ajustements au sein du marché du travail. À cet égard, les comités sectoriels de main-d'œuvre seront mis davantage à contribution au chapitre du développement et de la reconnaissance des compétences des travailleuses et travailleurs, de la formation continue, de la gestion des ressources humaines et à titre de partenaires essentiels des régions du Québec.

Cette politique s'inscrit dans un vaste ensemble d'efforts, déployés sur plusieurs fronts. Dans cette foulée, le gouvernement du Québec a mis en place ce projet de société d'envergure qu'est le Pacte pour l'emploi. Celui-ci propose un ensemble de mesures pour aider les Québécoises et Québécois à participer au marché du travail et à développer leurs compétences dans le but de pallier les pénuries de main-d'œuvre actuelles ou à venir. Le Pacte pour l'emploi se veut une réponse concrète et adaptée aux besoins des régions. La mobilisation et la concertation de tous les acteurs sont indispensables à sa réussite et il importe de se donner les moyens pour qu'elles s'exercent pleinement. À cet égard, la politique d'intervention sectorielle appuie et encourage la concertation et la complémentarité entre les principaux partenaires du marché du travail pour mettre en place des interventions efficaces et de grande portée sur le plan du développement de l'emploi et de la main-d'œuvre.

Je me réjouis de l'engagement de l'ensemble des acteurs du marché du travail à faire de cette politique une réponse concrète aux besoins des régions en matière d'emploi et de main-d'œuvre, et je tiens à remercier toutes celles et tous ceux qui y ont contribué.

Le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale,

A handwritten signature in black ink that reads "Sam Hamad". The signature is written in a cursive, flowing style.

Sam Hamad

Mot de la présidente

La Commission des partenaires du marché du travail a décidé d'actualiser la politique d'intervention sectorielle. Cette démarche s'imposait pour plusieurs raisons. Tout d'abord, parce que le contexte socio-économique dans lequel cette politique évolue depuis plus de dix ans a connu de nombreuses modifications. Également, du fait que le mandat des comités sectoriels de main-d'œuvre s'est précisé au cours des années, particulièrement depuis que la Commission leur a confié un rôle déterminant dans la mise en œuvre du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. En effet, afin d'assurer une adéquation entre le développement de stratégies d'apprentissage et les besoins du marché du travail, le Cadre attribue aux comités sectoriels de main-d'œuvre plusieurs responsabilités, dont la détermination des métiers pour lesquels des normes professionnelles peuvent être élaborées. Enfin, la mise à jour de cette politique permet à la Commission de reconnaître formellement la valeur ajoutée que l'approche sectorielle constitue, non seulement pour les secteurs d'activité économique touchés, mais aussi pour elle-même et pour Emploi-Québec, qui trouvent dans les comités sectoriels des alliés indispensables pour l'atteinte des objectifs qu'elles poursuivent.



La présente politique continue de s'appuyer sur la participation et l'engagement des partenaires du marché du travail. Par ailleurs, bien qu'elle fasse appel avant tout aux partenaires socio-économiques, elle ne saurait avoir l'effet recherché sans la contribution des intervenants gouvernementaux et des ministères sectoriels. Elle ne saurait non plus se réaliser avec force sans l'engagement du réseau d'Emploi-Québec et des conseils régionaux des partenaires du marché du travail, d'où l'importance d'accentuer le lien entre l'action régionale et l'action sectorielle. Cette concertation entre les acteurs régionaux et sectoriels est plus impérative que jamais. Il y a là un défi majeur qui doit faire l'objet d'une attention et d'une volonté renouvelées de part et d'autre.

L'intervention sectorielle n'est ni nouvelle, ni la seule façon d'agir sur le marché du travail. Si elle se distingue aujourd'hui, c'est parce qu'elle favorise l'évolution d'une vision entre des acteurs de divers horizons dans un même secteur et permet de traduire cette vision dans une approche stratégique de développement de l'emploi et de la main-d'œuvre.

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

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'M. Loiselle'.

Marjolaine Loiselle

Introduction

En 1995, la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre adoptait une politique d'intervention sectorielle. Depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail¹ en 1997, la mise en œuvre de cette politique a été poursuivie par la Commission et Emploi-Québec.

Lors de sa création, la politique visait à soutenir formellement l'établissement de comités sectoriels de main-d'œuvre capables de « s'attaquer aux causes structurelles et conjoncturelles des déséquilibres du marché du travail ». L'objectif était que ces organisations partenariales puissent « favoriser l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies visant l'expansion de créneaux d'excellence et la réduction d'effets négatifs liés aux restructurations du marché du travail² ». À cet égard, les comités sectoriels ont réalisé de nombreux projets de développement de l'emploi et d'adaptation de la main-d'œuvre en mobilisant les partenaires privés et publics de leur secteur d'activité économique.

Depuis l'établissement de cette politique, plusieurs facteurs socio-économiques ont modifié le fonctionnement du marché du travail. Mentionnons les changements démographiques, l'accentuation de la concurrence du fait de la mondialisation, l'effet accru des nouvelles technologies et les préoccupations à l'égard du développement durable. Ces éléments contribuent à augmenter la vitesse à laquelle les besoins du marché du travail évoluent et entraînent pour lui de nouveaux défis. Ce sont là des raisons importantes pour lesquelles il est devenu nécessaire d'adapter la politique de 1995 et de présenter les nouvelles orientations auxquelles il faudra désormais se consacrer.

L'actualisation de la politique relève de la Commission. En effet, la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail confie à cette dernière la responsabilité d'élaborer une politique d'intervention sectorielle et de la recommander, pour approbation, au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Cette responsabilité s'inscrit dans l'esprit de l'article 17 de cette même loi, qui prévoit la participation de la Commission à l'élaboration des politiques dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi, et de l'article 18 qui la désigne pour favoriser la concertation entre les partenaires du marché du travail et la mise en place de comités, notamment sectoriels, les regroupant. La mise à jour de la politique, par la Commission, se situe également dans le contexte de l'Entente³ intervenue avec le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et par laquelle des fonctions en matière de développement et de reconnaissance des compétences et d'intervention sectorielle lui ont été déléguées.

-
1. La Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail est devenue, en juin 2007, la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail.
 2. Tiré de l'avant-propos de l'énoncé « Se prendre en main – Politique d'intervention sectorielle », adopté par le conseil d'administration de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre le 26 octobre 1995.
 3. Entente entre le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission de partenaires du marché du travail relative aux responsabilités attribuées et aux fonctions déléguées à la Commission, conclue en février 2008.

La présente politique se divise en trois parties : une première, qui rappelle la raison d'être de l'intervention sectorielle pour la Commission et Emploi-Québec ainsi que les acquis en cette matière; une deuxième, qui expose les enjeux et les défis à surmonter; et une troisième, qui indique les grandes orientations privilégiées en matière d'intervention sectorielle.

1 SE CONCERTER POUR MIEUX AGIR SUR UNE BASE SECTORIELLE

Les enjeux de développement économique auxquels font face les entreprises⁴ varient d'un secteur d'activité à un autre et, par conséquent, les stratégies retenues pour les relever diffèrent. De plus, à l'intérieur d'un même secteur, la plupart des entreprises risquent d'être exposées au même type de problèmes d'emploi et de main-d'œuvre. À partir de ces constats, la Commission encourage les acteurs d'un secteur à se mobiliser et à se concerter afin de mettre en place des solutions adaptées aux besoins communs de main-d'œuvre et, ainsi, d'éviter aux entreprises des investissements coûteux dans la recherche de solutions individuelles.

En raison de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail, l'approche sectorielle préconisée s'appuie sur la concertation des acteurs privés et publics autour d'objectifs communs liés au développement de l'emploi et de la main-d'œuvre du secteur d'activité.

La concertation se caractérise par une volonté de favoriser la participation de l'ensemble des acteurs d'un secteur d'activité économique et par la recherche d'un consensus sectoriel au moment de la prise de décision. Une telle approche permet, entre autres, d'assurer la pertinence des diagnostics relatifs aux problèmes recensés et offre les meilleures chances de réussite aux solutions mises de l'avant. Cette concertation se concrétise à travers des organisations partenariales telles que les comités sectoriels de main-d'œuvre.

1.1 Des organisations partenariales ancrées dans leur milieu

Les comités sectoriels de main-d'œuvre se composent principalement de représentants des employeurs ou d'associations d'employeurs et de représentants des syndicats ou d'autres représentants de travailleuses et travailleurs du secteur. Il s'agit d'organismes autonomes, constitués en personne morale, formellement reconnus par la Commission en vertu de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Ils sont soutenus par la Commission et par Emploi-Québec en matière de rôle-conseil et d'aide financière.

Les comités sectoriels s'engagent à poursuivre l'objectif, qui leur est fixé par cette loi, de définir les besoins de développement de la main-d'œuvre de leur secteur d'activité économique et de soutenir l'amélioration de ses compétences. À cet égard, ils élaborent, en concertation avec les partenaires du secteur, des plans d'action pour répondre aux besoins relevés et rendent compte annuellement des résultats obtenus. Toutefois, même si la poursuite de cet objectif constitue une condition essentielle de la reconnaissance des comités sectoriels par la Commission, leur capacité d'intervention peut s'étendre à d'autres dimensions de l'emploi et de la main-d'œuvre et être soutenue en conséquence.

4. Dans ce texte, le terme « entreprise » doit être compris comme une unité produisant des biens ou des services. Il peut donc s'agir d'une PME ou d'une grande entreprise, ou encore, d'une travailleuse ou d'un travailleur autonome. L'entreprise peut se situer dans le secteur primaire, celui de la transformation ou celui des services. Le terme inclut les employeurs et les travailleuses et travailleurs.

Afin de déterminer quels secteurs d'activité économique peuvent donner lieu à la création d'un comité sectoriel, la Commission a adopté le texte intitulé *La délimitation des secteurs d'activité économique aux fins de l'intervention sectorielle et aux fins d'application de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* et voit à son respect.

La Commission a également retenu des critères pour établir la délimitation du secteur propre à chaque comité sectoriel de main-d'œuvre. Il s'agit de l'homogénéité des activités économiques regroupées dans le secteur, de la convergence des problèmes d'emploi et de main-d'œuvre, de la disponibilité, sur une base récurrente, de statistiques reconnues sur l'emploi et la main-d'œuvre⁵, du nombre considérable d'entreprises et de travailleuses et travailleurs, et enfin, de l'étendue géographique à plus d'une région économique.

Pour être reconnu par la Commission et conserver cette reconnaissance, un comité sectoriel doit aussi démontrer l'existence d'un partenariat actif employeurs-travailleurs et faire la preuve d'une représentativité adéquate⁶ du secteur au sein de son conseil d'administration. Il doit également confirmer la volonté des acteurs du secteur d'amorcer ou de poursuivre une démarche de concertation dans le cadre des mandats qui lui sont dévolus, appliquer les règles de bonne gouvernance, recourir au consensus comme processus décisionnel et démontrer la contribution concrète de ses partenaires au fonctionnement du comité sectoriel. Ces critères de reconnaissance, ainsi que les modalités relatives à la relation contractuelle entre ces organismes partenaires et la Commission, se retrouvent dans le guide opérationnel⁷ regroupant les règles de gestion adoptées par cette dernière à l'égard des comités sectoriels de main-d'œuvre.

Parce qu'ils suscitent le développement d'une vision commune dans leur secteur, les comités sectoriels constituent des collaborateurs privilégiés pour la Commission et Emploi-Québec. Toutefois, d'autres approches sont également possibles pour résoudre les problèmes d'emploi et de main-d'œuvre auxquels font face les secteurs ou sous-secteurs d'activité économique. Par exemple, des tables de concertation regroupant des associations sectorielles, des représentants d'employeurs, des représentants des travailleuses et travailleurs et d'autres acteurs du marché du travail peuvent être mises en place par Emploi-Québec ou par la Commission sur une base régionale, territoriale ou nationale. Ces tables sont souvent associées à des projets originaux mis de l'avant par le milieu.

5. En tenant compte de la dynamique propre au secteur et de son niveau de développement.

6. Une représentativité adéquate se distingue par la présence de représentants d'employeurs et de travailleuses et travailleurs de chacun des sous-secteurs importants, lesquels viennent de régions où le secteur est présent; la représentativité doit évoluer avec la réalité du secteur et avec la reconnaissance graduelle du comité en tant qu'entité sectorielle.

7. Commission des partenaires du marché du travail, *Guide opérationnel à l'intention des comités sectoriels de main-d'œuvre*, 2006.

1.2 Les comités sectoriels, un effet de levier pour les secteurs d'activité économique

L'ensemble des comités sectoriels⁸ actuellement reconnus par la Commission constitue un vaste réseau de plusieurs centaines de partenaires. Leurs interventions ont des effets importants sur l'adaptation et le développement de l'emploi et de la main-d'œuvre au Québec, et leurs actions produisent des résultats tangibles sur plusieurs plans.

En effet, ils participent à la détermination des besoins de leur secteur en signalant les compétences requises par la main-d'œuvre, élaborent des stratégies de formation et d'apprentissage adaptées à leur secteur, organisent des projets de formation notamment avec les acteurs régionaux du marché du travail et agissent en tant que partenaires actifs dans le développement et la mise en œuvre du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. À ce titre, certains comités ont développé des référentiels qui peuvent servir à la fois pour la détermination des besoins de formation, l'élaboration des contenus de formation et la reconnaissance des compétences.

Les comités sectoriels collaborent aussi avec un grand nombre de ministères, d'organisations publiques et de partenaires, sectoriels et régionaux, agissant sur l'emploi et la main-d'œuvre. Le partenariat avec les établissements d'enseignement de tous les ordres est particulièrement privilégié. De fait, en vertu d'une entente entre Emploi-Québec et le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, ces comités sont les répondants de leurs secteurs à l'égard du processus d'élaboration et d'actualisation des programmes de formation professionnelle et technique. Ils sont mis à contribution par ce ministère au moment des exercices de mise à jour des programmes d'études, pour tenir compte de l'évolution des besoins des secteurs. À la demande des partenaires sectoriels, de nouveaux programmes de formation universitaire, collégiale et secondaire ont d'ailleurs été élaborés. De même, certains comités sectoriels ont suscité le développement de centres spécialisés de formation.

Par ailleurs, ces comités diffusent de l'information essentielle sur l'emploi et la main-d'œuvre de leur secteur. Ils développent également des outils d'aide à la gestion des ressources humaines, soutiennent les efforts des entreprises de leur secteur en vue de répondre à leurs besoins de main-d'œuvre, particulièrement par l'établissement de liens avec Emploi-Québec, et ils organisent de nombreux événements de promotion de métiers et de professions recherchés, ou y participent, dans le but d'encourager la relève et les adultes en recherche d'emploi à faire carrière dans leur secteur respectif.

Enfin, par leur approche de concertation et de partenariat, les comités sectoriels contribuent au développement d'une vision partagée et favorisent le rapprochement des différents milieux que sont le marché du travail, le secteur de l'éducation, les services gouvernementaux et les organismes partenariaux voués au développement économique et à l'emploi.

8. La liste des comités sectoriels reconnus par la Commission est présentée en annexe.

Comme on peut le constater, en agissant de façon à répondre le plus adéquatement possible aux besoins relevés dans leur secteur, les comités contribuent, à la mesure de leurs responsabilités, à l'atteinte des objectifs de la Commission et d'Emploi-Québec en matière d'adaptation et de développement de l'emploi et de la main-d'œuvre. Le chemin parcouru et les résultats obtenus ne sont pas négligeables. Une décennie plus tard, il y a lieu de construire sur les réalisations que la politique d'intervention sectorielle a permises, tout en actualisant ses orientations de manière à relever les défis que le marché du travail doit maintenant affronter.

2 FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS POUR MAINTENIR NOTRE NIVEAU DE VIE

2.1 Un contexte socio-économique déterminant

La croissance économique du début des années 2000 a permis au Québec d'obtenir des résultats plus qu'intéressants pour de nombreux indicateurs de développement socio-économique, principalement en matière d'emploi et de recul du chômage. L'environnement des entreprises québécoises demeure toutefois marqué fortement par la libéralisation des marchés, l'utilisation croissante des technologies et la mobilité accrue des capitaux.

Parallèlement à ces tendances, le Québec est aussi aux prises avec un vieillissement de sa population. Ce phénomène s'amplifiera à court et à moyen terme. En ce qui concerne le marché du travail, une des conséquences est prévisible : le risque d'une réduction de la main-d'œuvre active, en raison principalement d'une accélération des départs à la retraite doublée d'une diminution de la population des 20 à 65 ans.

En plus de l'effet du vieillissement de la population sur la main-d'œuvre active disponible, des besoins nouveaux et importants de main-d'œuvre se manifestent régulièrement sur le marché du travail. Les perspectives professionnelles, mises à jour annuellement par Emploi-Québec, font état de centaines de milliers de postes à pourvoir (nouveaux postes qui se multiplient en période de croissance, sans compter le remplacement des travailleuses et travailleurs qui prennent leur retraite). On constate aussi des déséquilibres dans certains métiers, professions ou secteurs d'activité économique, et plusieurs entreprises éprouvent des difficultés de recrutement importantes malgré un taux de chômage élevé dans quelques régions. Enfin, la main-d'œuvre spécialisée est souvent recherchée, peu importe le secteur.

La compétitivité de plusieurs entreprises du Québec est menacée et le niveau de vie⁹ de sa population pourrait en être affecté. Face à ces enjeux, la Commission, en concertation avec le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, a déterminé que l'amélioration de la productivité et l'augmentation du taux d'emploi constituaient les principaux défis et devaient orienter les actions d'Emploi-Québec, celles des conseils régionaux des partenaires du marché du travail et ses propres actions. Ce sont principalement ces défis qui guident les efforts des partenaires du marché du travail, et l'intervention sectorielle constitue un des moyens pour les relever.

9. Le niveau de vie se mesure généralement à partir du produit intérieur brut (PIB) d'une économie, divisé par le nombre d'habitants. Il est le résultat de la combinaison de quatre facteurs : la composition démographique d'une population, son taux d'emploi, la moyenne des heures travaillées et la productivité de son économie. Source : MESS, *L'emploi : passeport pour l'avenir – Orientations stratégiques du plan gouvernemental pour l'emploi*, 2005, 91 p.

2.2 L'amélioration de la productivité et l'augmentation du taux d'emploi : des défis importants à relever

L'amélioration de la productivité se révèle un impératif si l'on veut maintenir une économie concurrentielle et favoriser sa progression. Cette amélioration passe par des investissements en équipements et par la recherche et l'innovation. Elle dépend aussi du développement des compétences et de la pleine utilisation de celles qui ont été acquises. En effet, les compétences de la main-d'œuvre constituent la pierre angulaire d'une économie saine et un barème pour rester en compétition au sein d'un marché international¹⁰. Dans le champ de responsabilités de la Commission et d'Emploi-Québec, rendre la main-d'œuvre compétente constitue l'avenue privilégiée pour soutenir les entreprises dans l'accroissement de leur productivité; les investissements qui sont faits de la part de la Commission et d'Emploi-Québec, dans ce domaine, démontrent clairement leur intention à ce propos.

Compte tenu des pressions exercées sur le marché du travail par les changements démographiques, l'amélioration du niveau de vie de la population québécoise passe également par une utilisation optimale de la main-d'œuvre disponible en augmentant le taux d'emploi. À ce chapitre, la Commission et Emploi-Québec soutiennent une approche visant en priorité l'intégration des personnes éloignées du marché du travail ou qui y sont sous-représentées¹¹. Ce mandat relève principalement d'Emploi-Québec, qui, pour le réaliser, s'associe aux organismes d'employabilité et aux comités voués à l'intégration des clientèles défavorisées sur le plan de l'emploi¹². Toutefois, les comités sectoriels y collaborent en fournissant de l'information sur les besoins de main-d'œuvre du secteur, les carrières qui y sont offertes et l'acquisition des compétences nécessaires en vue de s'y intégrer.

L'amélioration de la productivité et l'accroissement du taux d'emploi sont des défis qui n'ont pas la même intensité pour tous les secteurs d'activité. Dans un contexte de resserrement de la population en âge de travailler, il se peut que, pour les secteurs aux prises de façon critique avec les conséquences de la mondialisation, l'objectif soit de minimiser les effets négatifs dus à la rationalisation en contribuant, notamment, au recyclage des compétences de la main-d'œuvre, alors que pour d'autres secteurs en expansion, il soit plutôt question d'anticiper et de prévenir les pénuries de main-d'œuvre qui pourraient ralentir la croissance des entreprises et de l'économie du Québec.

10. Alison Coleman, Philip Hunter et Jane Simms. *A Director's Guide – Skill: Transforming Business – Towards a better and more Competitive Workforce*, Director publications Ltd. 2004, p. 5.

11. Le Québec a enregistré la quatrième croissance la plus rapide de l'OCDE (sur 31) pour le taux d'emploi entre 1996 et 2006, et celui-ci était le douzième plus élevé en 2006. Les immigrants forment le seul groupe de la population en âge de travailler qui n'a pas profité du présent cycle de prospérité : les données de 2006 montrent qu'ils ont toujours beaucoup plus de difficultés que les non-immigrants sur le marché du travail, malgré une scolarité nettement plus élevée que ces derniers. Autre fait à noter, les personnes de 55-64 ans ont une présence relativement faible sur le marché du travail, puisque leur taux d'emploi les plaçait au dix-huitième rang en comparaison avec 30 pays de l'OCDE et l'Ontario, faisant d'eux le seul groupe d'âge pour lequel le Québec accuse toujours, malgré les progrès récents, un retard significatif sur l'Ontario et les États-Unis.

12. Il s'agit des comités d'intégration et de maintien en emploi (personnes handicapées et personnes immigrantes) et des comités consultatifs (femmes, jeunes, personnes judiciairisées adultes et travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus).

Comme on peut le constater, les défis sont grands, et personne ne peut agir seul tout en espérant réussir. La concertation entre les acteurs tant du marché du travail que du développement économique est indispensable pour mieux comprendre les diverses problématiques, cibler des priorités et choisir des stratégies adéquates. À cet égard, la concertation des conseils régionaux des partenaires du marché du travail et des comités sectoriels de main-d'œuvre est essentielle en fonction des réalités propres à chacun. Bien que chacune de ces instances partenariales associées aux activités de la Commission des partenaires du marché du travail et d'Emploi-Québec s'intéresse à un champ d'intervention particulier, il est indispensable que certaines de leurs actions, de leurs réalisations ou des données qu'elles produisent se croisent pour donner de meilleurs résultats et des effets accrus. La synergie entre ces partenaires est essentielle pour améliorer le fonctionnement du marché du travail.

3 CONSOLIDER LA CONCERTATION SECTORIELLE : UN ATOUT POUR L'AVENIR

Devant ces défis d'adaptation que posent les changements démographiques et socio-économiques, l'objectif principal de la politique d'intervention sectorielle est de favoriser et de soutenir la concertation et le partenariat sectoriel en vue d'accroître le taux d'emploi de la population en âge de travailler ainsi que d'améliorer la productivité et la compétitivité des entreprises du Québec. Pour contribuer à l'atteinte de cet objectif, les orientations suivantes sont proposées :

- identifier et faire connaître les défis du secteur pour permettre des interventions efficaces en matière de développement de l'emploi et de la main-d'œuvre;
- contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre ainsi qu'à sa mobilité en vue d'améliorer la productivité des entreprises;
- accroître la concertation et la complémentarité entre les principaux acteurs du marché du travail pour mettre en place des interventions efficaces et de grande portée sur le plan du développement de l'emploi et de la main-d'œuvre;
- soutenir l'action des comités sectoriels en leur donnant des moyens de s'acquitter des responsabilités qui leur sont confiées en regard de la mise en œuvre de la politique d'intervention sectorielle.

3.1 Un incontournable : la connaissance des défis du secteur

Compte tenu des besoins de main-d'œuvre actuels et de ceux prévus au cours des prochaines années, des efforts accrus doivent être faits afin de mieux anticiper les demandes des secteurs à ce propos. C'est en combinant la connaissance concrète qu'ils ont de leurs secteurs avec l'information sur le marché du travail produite par différents organismes ou agences, dont Emploi-Québec, que les comités sectoriels sont en mesure de mieux saisir la réalité de leur secteur, de prédire son évolution et d'établir des consensus sur des moyens d'intervention réalistes et pertinents.

En effet, la collecte et la diffusion de l'information stratégique sur le secteur, par ces comités, permettent de valider le portrait du secteur, de le partager avec les acteurs du marché du travail, de renforcer l'analyse économique s'y rattachant et d'améliorer les connaissances déjà acquises à son sujet. Grâce à cette information, les comités sont en mesure de tendre vers l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, et ce, dans les secteurs d'activité économique aux prises avec des mutations structurelles importantes. Ils peuvent également déterminer les compétences existantes ou futures, nécessaires pour exercer un emploi, notamment dans le but d'évaluer les besoins de qualification et de permettre la mise à jour de programmes de formation ou l'élaboration de stratégies de formation pour leur secteur.

Dans une perspective de changements socio-économiques continuels et de changements démographiques importants, identifier et faire connaître les défis des entreprises du secteur signifie :

- évaluer les déséquilibres éventuels de l'offre et de la demande de main-d'œuvre engendrés par l'évolution démographique et le développement socio-économique du secteur, en collaboration avec Emploi-Québec;
- diffuser cette information sous la forme de diagnostics, d'études ou d'autres produits portant sur leur secteur d'activité économique;
- élaborer et mettre en œuvre un plan d'action présentant des moyens de contrer les déséquilibres relevés et de répondre aux besoins d'emploi et de main-d'œuvre du secteur et des régions concernées; rendre compte annuellement des résultats;
- déterminer des pistes et des moyens d'intervention pour attirer et maintenir les travailleuses et travailleurs dans le secteur.

3.2 Un engagement envers le développement, la reconnaissance et la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre

Les compétences nécessaires pour travailler ne cessent d'évoluer et le rythme de cette évolution s'accélère. Ainsi, dans le contexte des transformations socio-économiques actuelles et à venir, l'acquisition, le maintien et la reconnaissance des compétences représentent des atouts particulièrement stratégiques pour le Québec, notamment parce que l'insuffisance des compétences réduit la capacité concurrentielle des entreprises et la mobilité des travailleuses et travailleurs. La pleine utilisation des compétences développées est également un aspect à considérer, car leur sous-utilisation peut se révéler problématique en vertu du principe selon lequel « ce qui ne sert pas se perd ».

En raison de leur rôle, de leur structure et de leur mode de fonctionnement, les comités sectoriels sont les plus aptes à déterminer les stratégies de développement et de reconnaissance des compétences à mettre en place pour combler les besoins de main-d'œuvre du secteur. Leur approche, en cette matière, accroît la cohérence et l'économie d'échelle des interventions de formation et de qualification. Elle permet également d'élaborer des solutions appropriées aux besoins de perfectionnement professionnel qui sont propres au secteur et auxquels doivent correspondre les compétences de la main-d'œuvre. De plus, les comités sectoriels peuvent aider à lever de nombreux obstacles à la formation pour les entreprises, comme les PME, qui n'ont pas les ressources nécessaires pour développer et organiser la qualification des travailleuses et travailleurs.

Contribuer au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre consiste notamment, pour les comités sectoriels :

- à déterminer les moyens les plus adéquats de soutenir l'acquisition, le maintien et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre de leur secteur dans le but notamment de favoriser sa mobilité;
- à favoriser l'adéquation entre la formation professionnelle et technique et les besoins du marché du travail de leur secteur;
- à contribuer activement à la mise en œuvre du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre selon les responsabilités qui leur sont confiées par la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre;
- à proposer des solutions pragmatiques pour lever les obstacles à la formation des travailleuses et travailleurs, et à aider les entreprises qui n'ont pas les ressources pour la développer et l'organiser;
- à répondre à la situation particulière de certains secteurs, constitués majoritairement de travailleuses et travailleurs autonomes et de petites et moyennes entreprises, grâce à des outils et à des modes pédagogiques adaptés à leurs besoins;
- à développer, selon les caractéristiques de leur secteur, les outils nécessaires pour satisfaire les besoins de perfectionnement des entreprises en matière de gestion des ressources humaines.

3.3 Les avantages stratégiques de la concertation et de la complémentarité des acteurs économiques

Au cours des années, les comités sectoriels ont collaboré, en fonction de leur expertise, avec un grand nombre d'institutions publiques et de partenaires de tous horizons, actifs dans le développement de l'emploi et de la main-d'œuvre. Travailler ainsi fournit à chaque instance de nouvelles possibilités et la richesse d'une action concertée. D'une part, les institutions publiques et les partenaires, tant au niveau national que régional, trouvent des avantages à s'inspirer d'une approche sectorielle qui permet d'axer leurs actions vers les entreprises de secteurs dont la mise en valeur est capitale pour leur organisation ou le développement économique de leur territoire. D'autre part, les comités bénéficient de l'engagement national ou régional pour maximiser leurs actions auprès des employeurs et des travailleuses et travailleurs de leur secteur.

Le développement et le renforcement de la concertation et de la collaboration sont une responsabilité que les différents acteurs socio-économiques et intervenants du marché du travail partagent. Ce sont également des impératifs pour la poursuite de l'objectif de la politique.

Dans un contexte d'intervention sectorielle, renforcer la concertation et la complémentarité des acteurs du marché du travail, c'est :

- participer activement au réseau élargi des partenaires du marché du travail animé par la Commission;

- accroître, avec un objectif de complémentarité, les projets de collaboration entre les comités sectoriels, les conseils régionaux des partenaires du marché du travail et les directions régionales d'Emploi-Québec pour répondre aux besoins des entreprises d'un secteur; à cet égard, ils sont tous conviés à trouver et à mettre en œuvre les façons les plus appropriées de susciter les interactions pour faire face à leurs préoccupations mutuelles;
- créer et maintenir les liens entre les comités sectoriels, les ministères sectoriels et les organismes voués à l'emploi tels que les comités d'intégration et de maintien en emploi;
- s'investir dans la mise en œuvre des stratégies gouvernementales de développement économique et de main-d'œuvre, plus particulièrement avec :
 - le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport à l'égard du processus d'élaboration et de révision des programmes de formation professionnelle et technique, pour lesquels les comités sectoriels participent à la détermination des compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre;
 - le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation en contribuant à l'élaboration du volet main-d'œuvre des portraits sectoriels et en participant à la mise en œuvre des stratégies de développement industriel;
 - le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, notamment dans le but de favoriser l'intégration au marché du travail des immigrants et des personnes appartenant aux minorités visibles;
- poursuivre les associations avec les conseils sectoriels canadiens et d'autres organisations de même nature, sous réserve que cet objectif de collaboration soit réalisé de manière à préserver les champs de compétences du Québec en matière de développement de son marché du travail et dans la mesure où il y a un intérêt de part et d'autre.

3.4 Des comités à encourager et à soutenir

Avec le niveau croissant de mobilisation des partenaires sectoriels et l'augmentation de la notoriété des comités sectoriels, les attentes du milieu et des partenaires à leur égard sont de plus en plus nombreuses et importantes, d'année en année. De plus, pour être mise en œuvre, la politique d'intervention sectorielle doit pouvoir compter sur des ressources professionnelles et financières.

C'est pourquoi la Commission s'engage à encourager et à soutenir les comités sectoriels. Toutefois, cette reconnaissance de la Commission est conditionnelle à certaines responsabilités confiées aux comités et à l'imputabilité¹³ qui y est associée.

13. La Commission a adopté un processus de reddition de comptes pour les comités sectoriels de main-d'œuvre, selon lequel ces derniers doivent lui rendre compte de leurs réalisations auprès des entreprises et de la main-d'œuvre de leur secteur.

Soutenir l'action des comités sectoriels, cela signifie :

- entretenir un lien contractuel¹⁴ avec les comités sectoriels en vertu duquel des responsabilités pourront leur être confiées conformément à la présente politique;
- offrir une expertise professionnelle et une aide financière aux comités sectoriels, par l'intermédiaire des ressources humaines confiées à la Commission par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, et des ressources financières du Fonds de développement du marché du travail. Cette assistance vise à aider les comités sectoriels à se structurer, à devenir opérationnels et à assumer leurs responsabilités;
- reconnaître l'effet structurant de leur action en consacrant une part du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre au soutien de leurs actions en matière d'acquisition, de maintien et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre;
- mettre en place des règles souples et efficaces afin de favoriser le développement de projets conjoints entre comités sectoriels ou entre ces derniers et les régions;
- appuyer des modes de fonctionnement et des stratégies d'intervention susceptibles de permettre aux comités sectoriels de compléter leur financement par des revenus autonomes et par les contributions des entreprises du secteur ou des ministères et organismes concernés.

14. Le lien contractuel entre les comités sectoriels et la Commission des partenaires du marché du travail est officialisé par une entente cadre qui détermine, entre autres, la subvention qui leur est accordée, selon le modèle de répartition budgétaire adopté par la Commission.

Conclusion

Compte tenu des nombreux changements intervenus depuis la mise en vigueur de la politique d'intervention sectorielle de 1995, il devenait essentiel pour la Commission des partenaires du marché du travail de l'actualiser.

Plusieurs éléments justifiaient d'emblée l'élaboration d'une nouvelle politique : la valeur ajoutée de l'action des comités sectoriels, les retombées du partenariat entre les comités sectoriels et la Commission dans la formation continue et la qualification de la main-d'œuvre, et la réponse que représente cette politique face à la stratégie canadienne, développée entre-temps, sur l'intervention sectorielle. De plus, comme les grandes tendances socio-économiques se répercutent différemment d'un secteur à un autre et qu'il est important de comprendre les dynamiques propres à chacun afin de trouver les solutions appropriées, les comités sectoriels représentent pour la Commission et le réseau d'Emploi-Québec des alliés stratégiques pour intervenir efficacement. Ils contribuent également, par la connaissance qu'ils ont de leur secteur, à enrichir la compréhension générale nécessaire pour affronter les changements en cours.

L'intervention sectorielle a généré des résultats concrets au cours des dernières années; pensons à la contribution des comités sectoriels en matière de formation continue et de qualification, et au développement d'une vision commune entre partenaires de différents horizons d'un même secteur, pour ne nommer que ceux-ci. La Commission tenait, avec l'élaboration de cette nouvelle politique, à réaffirmer l'importance qu'elle accorde à l'intervention sectorielle comme moyen privilégié d'agir pour la main-d'œuvre en emploi. Les orientations de la politique sont très claires à cet égard.

L'efficacité de cette politique est tributaire des partenaires socio-économiques et fait appel à leur créativité, à leur engagement et à leur mobilisation. La recherche du consensus sectoriel par le dialogue social et la concertation de l'ensemble des acteurs du secteur en constituent les assises. L'implication de ces derniers permettra d'enrichir la connaissance du marché du travail, contribuera à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies de formation et de qualification de la main-d'œuvre, et, enfin, assurera le développement de projets structurants entre les comités sectoriels et les régions en les rendant complémentaires et mutuellement nécessaires.

La politique représente pour la Commission des partenaires du marché du travail un pas de plus dans sa volonté d'intervenir en matière de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, élément fondamental permettant d'améliorer la productivité et le taux d'emploi au Québec. Pour réussir, sa mise en œuvre doit dès maintenant se concrétiser dans un plan d'action triennal qui déterminera les moyens, les étapes et les résultats visés.

Annexe

Liste et date de fondation des comités sectoriels de main-d'œuvre

Secteur primaire

- 1995 Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole (AGRIcarrières)
- 1996 Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes
- 1997 Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier
- 2005 Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines

Secteur de la transformation

- 1983 Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'aérospatiale au Québec (Centre d'adaptation de la main-d'œuvre aérospatiale du Québec – CAMAQ)
- 1989 Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine
- 1992 Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du caoutchouc du Québec
- 1993 Comité sectoriel de main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle
- 1994 Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries de la transformation du bois
- 1995 Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec
- 1995 Comité sectoriel de main-d'œuvre de la chimie, de la pétrochimie et du raffinage (CœffiScience)
- 1996 Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie électrique et électronique (Él'expertise)
- 1996 Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites (PlastiCompétences)
- 1998 Comité sectoriel de main-d'œuvre de la métallurgie du Québec
- 1999 Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques du Québec (Pharmabio Développement)
- 2001 Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire
- 2005 Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie ferroviaire (CSMO – Rail)
- 2005 Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime

Secteur des services

- 1990 Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier du Québec (Camaroute)
- 1995 Comité sectoriel de main-d'œuvre en tourisme (Conseil québécois des ressources humaines en tourisme – CQRHT)
- 1996 Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail (Détail Québec)
- 1996 Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Québec
- 1996 Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement (EnviroCompétences)
- 1997 Comité sectoriel de main-d'œuvre des technologies de l'information et des communications (TechnoCompétences)
- 1997 Comité sectoriel de main-d'œuvre de la culture (Conseil québécois des ressources humaines en culture – CQRHC)
- 1997 Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire
- 1998 Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des services automobiles
- 2000 Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation
- 2000 Comité sectoriel de main-d'œuvre des services de soins personnels
- 2005 Comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale – commercialisation et services (HortiCompétences)

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec

