

UNE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE POUR UN QUÉBEC PROSPÈRE ET INCLUSIF

POLITIQUE D'INTERVENTION SECTORIELLE



Ce document peut être consulté sur le site Web de la Commission des partenaires du marché du travail, à l'adresse suivante : cpmt.gouv.qc.ca.

Rédaction

Cette publication a été réalisée par la Commission des partenaires du marché du travail, en collaboration avec le secteur Emploi-Québec du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Édition

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

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2023 Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2023

ISBN : 978-2-550-93979-5 (PDF)

© Gouvernement du Québec

Table des matières

Mot de la ministre	5
Mot du président de la commission	6
Sommaire.....	7
L'intervention sectorielle : Une approche basée sur la mobilisation, la concertation et le partenariat.....	9
Gouvernance des comités sectoriels de main-d'œuvre.....	10
Délimitation sectorielle	11
Contexte et enjeux	11
Une économie en mutation dans un contexte de rareté de main-d'œuvre.....	11
Une main-d'œuvre compétente pour une économie plus productive et plus verte	13
Des enjeux déterminants pour le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.....	14
Vision	15
Axes	15
Axe 1- L'intervention sectorielle contribue à renforcer la portée et l'impact de l'action gouvernementale en matière de développement de la main-d'œuvre actuelle et future.	15
OR-1.1. Renforcer l'action des comités sectoriels de main-d'œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d'action et mesures gouvernementaux qui concernent leur secteur.....	16
Axe 2- L'intervention sectorielle permet de répondre en continu aux mutations rapides affectant le marché du travail, dans une vision prospective.	17
OR-2.1. Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.	17
OR-2.2. Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d'œuvre.....	19
OR-2.3. Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	20
Axe 3- Les comités sectoriels de main-d'œuvre sont des acteurs incontournables pour identifier et répondre aux besoins en développement de la main-d'œuvre de leur secteur... ..	21
OR-3.1. Enrichir la connaissance de l'information sur le marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.....	21
OR-3.2. Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.....	22
Axe 4- La concertation, le partenariat, la coordination et le paritarisme sont au cœur de l'intervention sectorielle.	24
OR-4.1. Assumer un rôle mobilisateur auprès du réseau des partenaires du marché du travail.....	24
OR-4.2. Développer une vision partagée des besoins de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.....	24

OR-4.3. Renforcer la collaboration et le partage d'expertise entre les comités sectoriels, notamment dans les domaines économiques émergents.	25
Suivi et reddition de comptes.....	26

MOT DE LA MINISTRE

Dans un contexte fortement marqué par la pénurie de main-d'œuvre, l'union des forces de tous les acteurs du marché du travail est plus fondamentale que jamais. Pour assurer la vitalité et l'essor de notre économie, il est également primordial de favoriser le développement des compétences, l'inclusion de toutes les personnes aptes à travailler et l'augmentation de la productivité, grâce notamment aux nouvelles technologies.



Au Québec, nous avons la chance d'avoir un modèle de concertation unique et performant qui permet de faire émerger des solutions innovantes pour relever les défis du monde du travail. Depuis sa fondation en 1997, la Commission des partenaires du marché du travail incarne cet esprit de concertation efficace entre les différents représentants du marché du travail dans le but d'assurer l'adéquation entre l'offre de formation, les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail.

Les comités sectoriels de main-d'œuvre, reconnus par la Commission, permettent de mobiliser les partenaires autour d'initiatives répondant à des besoins spécifiques de développement de la main-d'œuvre. Ils suivent une approche paritaire unique au Québec, tout en mettant en commun les ressources d'un même secteur d'activité économique.

La Politique d'intervention sectorielle permet de donner un cadre renouvelé à cette approche à la fois flexible et structurante. C'est pourquoi j'accueille avec enthousiasme les innovations qu'elle permet d'offrir aux employeurs ainsi qu'aux travailleuses et travailleurs du Québec, en favorisant notre capacité d'adaptation à un monde de l'emploi en pleine transformation.

Je tiens à remercier les membres de la Commission, des comités sectoriels de main-d'œuvre ainsi que les représentants du Ministère pour leur précieuse contribution au renouvellement de la Politique. Je remercie également les membres des comités consultatifs et des conseils régionaux des partenaires du marché du travail ainsi que les représentants des ministères et organisations partenaires pour leur collaboration.

Les axes d'intervention, les orientations et les pistes d'actions contenus dans la Politique permettront certainement de coordonner, d'orienter et de soutenir les efforts des partenaires concernés. Je suis convaincue que c'est notre engagement commun et notre volonté d'agir ensemble qui permettra au Québec de trouver des solutions pertinentes et porteuses qui répondent pleinement aux besoins des secteurs économiques concernés.

A handwritten signature in black ink that reads "Kateri Champagne Jourdain". The signature is fluid and cursive, with a large initial 'K'.

Kateri Champagne Jourdain
Ministre de l'Emploi
Ministre responsable de la région de la Côte-Nord

MOT DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION

L'intervention sectorielle est au cœur de la mission de la Commission des partenaires du marché du travail. Elle lui permet d'identifier les besoins en développement de la main-d'œuvre et d'y répondre en temps réel.

C'est à la Commission qu'incombe la responsabilité d'élaborer la Politique d'intervention sectorielle. Celle-ci permet de favoriser la concertation sectorielle pour répondre aux besoins de développement des compétences et améliorer la productivité des entreprises. Elle confère aux comités sectoriels de main-d'œuvre le rôle déterminant de développer une expertise et des connaissances sur les enjeux de main-d'œuvre vécus par les entreprises du Québec.



Renouveler cette politique s'impose dans un monde de l'emploi marqué par des mutations rapides et profondes, qu'il s'agisse de changements démographiques, d'enjeux environnementaux ou de défis technologiques. Ces grandes transitions sont en voie de transformer durablement les emplois et les compétences requises pour le marché du travail actuel et futur. Les comités sectoriels de main-d'œuvre sont des alliés indispensables pour s'adapter à ces transformations, cibler les enjeux pour la main-d'œuvre, y répondre, et aussi en saisir les opportunités.

Leur connaissance fine de leurs secteurs respectifs a été, et continue d'être, un atout qui nous permet d'être agile et audacieux afin de trouver des solutions concrètes et durables aux défis de l'emploi. Fédérer les forces du terrain pour trouver des stratégies novatrices, concertées pour le succès des entreprises et de leurs travailleurs est possible grâce aux comités sectoriels de main-d'œuvre et aux collaborations qu'ils développent avec les partenaires du marché du travail. Anticiper les changements, être visionnaire, agile et proche des entreprises, sont là les valeurs ajoutées de notre collaboration, qu'elle soit sectorielle, régionale, gouvernementale communautaire ou autre.

Enfin, la mise à jour de cette politique est une reconnaissance formelle de l'importance de cette approche sectorielle qui nous est propre et qui permet de positionner à l'avant-garde les acteurs de l'emploi de tous horizons.

En partageant une même vision, ils continuent de développer les talents en demande. Ils préparent ainsi la main-d'œuvre et les entreprises à s'adapter et à réussir dans le monde de l'emploi de demain, dans un Québec prospère et inclusif.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jean Lortie'.

Jean Lortie
Président p.i.

SOMMAIRE

L'évolution du marché du travail, les changements dans les besoins de développement des compétences de la main-d'œuvre et le rôle plus stratégique assumé par la Commission des partenaires du marché du travail ont rendu nécessaire le renouvellement de la Politique d'intervention sectorielle. L'objectif de la nouvelle politique est de renforcer et de moderniser l'intervention sectorielle afin de favoriser et soutenir la concertation et l'engagement entre les différents partenaires du marché du travail pour mettre en place des interventions efficaces et de grande portée sur le plan du développement de la main-d'œuvre.

La politique offre la vision et les orientations qui viennent structurer l'intervention sectorielle et consolider la concertation entre les partenaires, par la connaissance des besoins de main-d'œuvre et le développement, la reconnaissance et la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.

Elle définit aussi le soutien offert par la CPMT aux comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), qui sont le véhicule privilégié pour mettre en œuvre ces orientations.

Les CSMO mobilisent les partenaires de leur secteur dans l'identification des besoins et des solutions concernant le développement des compétences de la main-d'œuvre, l'information du marché du travail, les pratiques en gestion des ressources humaines, ainsi que la promotion de leur secteur, des métiers et des professions.

Essentiellement, les éléments constitutifs de la Politique sont la vision, les axes, les orientations et les pistes d'action.

Plus spécifiquement, la Politique est composée des quatre axes suivants :

- Axe 1 : L'intervention sectorielle contribue à renforcer la portée et l'impact de l'action gouvernementale en matière de développement de la main-d'œuvre actuelle et future.
- Axe 2 : L'intervention sectorielle permet de répondre en continu aux mutations rapides affectant le marché du travail, dans une vision prospective.
- Axe 3 : Les comités sectoriels de main-d'œuvre sont des acteurs incontournables pour identifier et répondre aux besoins en développement de la main-d'œuvre de leur secteur.
- Axe 4 : La concertation, le partenariat, la coordination et le paritarisme sont au cœur de l'intervention sectorielle.

Dans un contexte où le marché du travail se transforme rapidement et profondément, elle doit répondre aux besoins des entreprises et de la main-d'œuvre, assurer la reconnaissance et le développement des compétences de la main-d'œuvre et soutenir l'innovation et la productivité.

La politique comprend plusieurs nouveautés qui vont dans ce sens, notamment sur la transition verte et la transformation numérique. La politique vient réaffirmer la promotion des secteurs, des métiers et des professions et vient mettre l'accent sur des éléments à développer, comme la veille prospective pour l'information sur le marché

du travail, ultimement dans un souci de réaliser des interventions au bénéfice des entreprises et des travailleurs.

L'INTERVENTION SECTORIELLE : UNE APPROCHE BASÉE SUR LA MOBILISATION, LA CONCERTATION ET LE PARTENARIAT

L'intervention sectorielle, fondée notamment sur le paritarisme entre le milieu des entreprises et celui des travailleuses et travailleurs, permet d'identifier les besoins de développement de la main-d'œuvre et de soutenir l'amélioration de ses compétences. Elle offre l'agilité nécessaire pour développer des solutions concertées et adaptées aux problèmes communs de main-d'œuvre afin d'éviter aux entreprises de rechercher individuellement des solutions.

L'intervention sectorielle fait l'objet d'une politique au ministère de l'Emploi (aujourd'hui le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (le Ministère)) depuis 1995. Depuis ses débuts, les activités qui y sont associées s'appuient sur la participation et la concertation des employeurs, des travailleuses et travailleurs et du gouvernement autour d'un objectif commun : développer la main-d'œuvre et l'emploi. Ce dialogue social entre les parties prenantes d'un même secteur d'activité favorise, d'une part, la réponse aux enjeux spécifiques de ce secteur, et d'autre part, la prise en compte de certaines dimensions transversales¹; il s'agit donc d'un levier essentiel pour mieux définir et anticiper les défis et identifier les solutions.

En inscrivant l'intervention sectorielle dans la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail², le gouvernement du Québec confirme que cette approche constitue un mode d'intervention adapté pour s'attaquer aux causes structurelles et conjoncturelles des déséquilibres sectoriels du marché du travail. En encadrant le rôle et les principaux mandats des comités sectoriels de main-d'œuvre dans la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, il reconnaît également que ces

Le renouvellement de la Politique s'est fait de manière concertée avec les parties prenantes à l'intervention sectorielle. Ainsi, des rencontres ont eu lieu avec les coprésidences et les directions générales des comités sectoriels, les comités consultatifs, les Conseils régionaux des partenaires du marché du travail, ainsi que les membres du Groupe de travail et de l'Assemblée délibérante de la Commission.

Une consultation écrite a aussi été réalisée en 2020 auprès de ministères et d'organisations partenaires concernés par l'intervention sectorielle, tels que les grappes industrielles, les créneaux et les pôles d'excellence, et les membres du Conseil Emploi Métropole. Peu après, une autre consultation écrite a été menée, cette fois auprès des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), portant sur la vision de ce que devrait contenir la Politique d'intervention sectorielle renouvelée.

1. Qui couvre l'ensemble ou plusieurs secteurs du marché du travail. Exemples : l'automatisation et les transformations technologiques, les changements climatiques.

2. Articles 7.1 et 17 de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail.

derniers sont des partenaires essentiels en matière d'adéquation formation-compétences-emploi³. Les comités sectoriels y contribuent significativement par la mise en œuvre du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et par l'élaboration de normes professionnelles⁴.

Par ailleurs, leurs actions ne sauraient se réaliser sans l'engagement concret et l'implication significative d'autres instances, telles que les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, les comités consultatifs⁵, les directions régionales de Services Québec, ainsi que les ministères et organisations publiques concernés, et les établissements d'enseignement et de formation. C'est sur ces bases que ces partenaires créent les conditions nécessaires et propices au développement des entreprises et de la main-d'œuvre d'un secteur.

Les éléments administratifs essentiels à l'application et à l'opérationnalisation de la Politique sont regroupés dans un document distinct, le *Guide opérationnel de l'intervention sectorielle*. Il s'agit d'un outil pour assister les administratrices et administrateurs ainsi que les gestionnaires de comités sectoriels dans différents aspects de leur travail et de l'administration des activités sectorielles.

Les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) sont des organismes à but non lucratif représentés par un conseil d'administration paritaire. Ils mobilisent les partenaires de leur secteur dans l'identification des besoins et des solutions concernant le développement des compétences de la main-d'œuvre, l'information du marché du travail, les pratiques en gestion des ressources humaines, ainsi que la promotion de leur secteur, des métiers et des professions.

Gouvernance des comités sectoriels de main-d'œuvre

Les comités sectoriels de main-d'œuvre sont des organismes autonomes, constitués en personne morale et incorporés à titre d'organismes à but non lucratif, formellement reconnus par la Commission en vertu de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Ils 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.

3. Depuis 2016, la Commission est responsable d'identifier les besoins en développement des compétences, non seulement pour la main-d'œuvre actuelle, mais aussi pour la main-d'œuvre future, en adéquation avec la réalité et les perspectives du marché du travail.

4. Article 25.4 de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

5. Ils représentent les jeunes, les femmes, les personnes handicapées, les personnes immigrantes, les personnes judiciairisées, les membres des Premières Nations et Inuit, les travailleuses et travailleurs âgés de 45 ans ou plus, ainsi que les Québécois et Québécoises d'expression anglaise.

Les comités sectoriels sont encouragés à favoriser une représentation équilibrée des genres et de la diversité au sein de leur conseil d'administration, comme reflet de l'état de la société.

Délimitation sectorielle

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 elle voit à son respect. Ces secteurs sont délimités sur la base des codes SCIAN⁶. Ce système de classification est mis à jour aux cinq ans, afin de suivre l'évolution du marché du travail.

La délimitation sectorielle permet de couvrir, de manière structurée, agile et efficiente, les besoins en développement de la main-d'œuvre des entreprises, en plus de faciliter les dynamiques de collaboration avec les autres comités sectoriels et tous autres partenaires. Pour établir la délimitation du secteur propre à chaque comité sectoriel de main-d'œuvre, la Commission utilise trois critères :

- la convergence des activités économiques dans le secteur;
- la convergence des problèmes d'emploi et de main-d'œuvre;
- l'importance stratégique du secteur.

Pour être reconnu par la Commission et pour conserver cette reconnaissance, un comité sectoriel doit aussi démontrer l'existence d'un partenariat actif employeurs-travailleurs et faire la preuve d'une représentativité adéquate du secteur et de ses sous-secteurs 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.

CONTEXTE ET ENJEUX

Une économie en mutation dans un contexte de rareté de main-d'œuvre

Le Québec profite d'une conjoncture économique plutôt favorable après deux ans caractérisés par l'alerte sanitaire décrétée en raison de la pandémie de COVID-19. En effet, le marché du travail a globalement retrouvé la vigueur exceptionnelle qu'il connaissait précédemment avec un taux de chômage atteignant des creux historiques

6. Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

et un nombre record de postes vacants. Cela signifie un retour à un contexte où les employeurs devront composer avec une main-d'œuvre rare et rivaliser d'ingéniosité pour assurer leur compétitivité. Ainsi, pour au moins les dix prochaines années, la main-d'œuvre demeurera relativement rare pour combler plus de 1,6 million de postes à pourvoir, soit par la croissance à venir, ou le remplacement des travailleuses et travailleurs qui prendront leur retraite⁷.

Bon nombre d'entreprises et d'organisations ont d'ailleurs démontré récemment une capacité d'adaptation exceptionnelle par un réaménagement extrêmement rapide de l'organisation de leur production, facilité par l'adoption presque instantanée de nouvelles pratiques, incluant le travail à domicile qui semble se perpétuer, du moins sous sa forme hybride.

Ces changements dans les façons de faire, favorisés par les technologies de l'information et des communications, semblent être aussi larges que durables et peuvent favoriser la mobilité de la main-d'œuvre. Soulignons qu'ils ont été principalement adoptés dans le grand secteur tertiaire (les services), où la croissance de l'emploi et de la production s'est concentrée au cours des dernières décennies. Ainsi, depuis le tournant de ce siècle, le secteur tertiaire a monopolisé les gains en matière d'emplois (99 %) et contribué pour 88 % de la croissance économique. Le secteur manufacturier est toujours en perte de vitesse, ne représentant dorénavant que 11 % des emplois et 13 % de l'activité économique. Selon les perspectives d'emplois publiées par le Ministère, cette tertiairisation de l'économie devrait se poursuivre pour les années à venir. Cela est sans compter l'importance accrue des services à haute teneur en savoir (ingénierie, design, marketing, etc.) que l'on pourrait qualifier de services internalisés à la chaîne de valeur des entreprises manufacturières.

Par ailleurs, la lancée de l'emploi ainsi que la prise de ce virage technologique et du haut savoir demeurent inégales dans certains secteurs d'activité économique, professions et groupes sous-représentés sur le marché du travail (jeunes, femmes, travailleurs expérimentés, personnes immigrantes, judiciairisées, handicapées, d'expression anglaise et membres des Premières Nations et Inuit). Plusieurs entreprises peinent à recruter, à retenir leur personnel, ainsi qu'à augmenter leur productivité alors que des bassins de main-d'œuvre demeurent sous-utilisés. La prospérité du Québec dépendra donc de sa capacité à mobiliser ses forces vives pour demeurer au premier plan de ces changements qui relèvent notamment de la transition numérique, incluant dans des secteurs qui ont été à ce jour moins perméables au changement.

7. Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (2021), État d'équilibre du marché du travail à court et moyen termes : diagnostics pour 500 professions.

Une main-d'œuvre compétente pour une économie plus productive et plus verte

Il sera nécessaire de s'appuyer sur une main-d'œuvre qualifiée et compétente qui inclut l'ensemble des travailleuses et travailleurs potentiels, ainsi qu'une organisation du travail plus efficace avec les outils et technologies appropriés. Ce sont les clés d'une meilleure productivité et de la compétitivité des entreprises québécoises alors que la facilité des échanges commerciaux à l'international est aussi un peu plus incertaine qu'il y a dix ans.

La main-d'œuvre québécoise n'a jamais été aussi instruite qu'aujourd'hui alors que la population d'âge actif détenant un certificat ou diplôme postsecondaire a plus que doublé en trente ans. Cependant, le bilan est à ce jour très mitigé relativement aux compétences de base chez les adultes (littératie, numératie et résolution de problèmes). Le Québec ne fait pas mieux que le milieu du peloton au sein des provinces canadiennes et des pays de l'OCDE participant au Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA⁸) en 2012. En revanche, selon des résultats plus récents chez les jeunes élèves, l'avenir demeure encourageant, car les écoliers québécois se comparent aux meilleurs sur le plan de l'acquisition des habiletés et des connaissances de base, particulièrement en mathématique, parmi les juridictions participantes au Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA⁹) de l'OCDE.

Une main-d'œuvre de qualité favorise la réussite des investissements dans les activités, permettant une meilleure croissance de la productivité et de la richesse collective, un enjeu historique pour le Québec et le Canada. En effet, le Québec est un peu en retard en matière de création de richesse par heure travaillée (64,7 \$ en 2019) par rapport à l'ensemble du Canada (70,3 \$), lui-même très en retard par rapport à la moyenne des pays membres de l'OCDE (84,0 \$¹⁰). Que ce soit l'investissement dans les équipements et machineries

Pour soutenir le marché du travail, la Commission a réalisé en 2022 le *Rapport sur les priorités en développement des compétences*, grâce à la collaboration des 29 comités sectoriels de main-d'œuvre. Cinq constats globaux et six priorités stratégiques se dégagent de ce portrait des besoins en développement des compétences. Un nombre important (282) de professions ont été identifiées comme ayant des besoins prioritaires en développement de compétences. Plus du tiers de celles-ci (108) requièrent une action immédiate.

Ce constat s'ajoute au fait que 204 professions sont ou seront en déficit ou en léger déficit de main-d'œuvre au Québec d'ici 2025, selon le rapport *État d'équilibre du marché du travail* produit par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

8. Les compétences au Canada : Premiers résultats du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA) (2013).

9. Résultats canadiens de l'étude PISA 2018 de l'OCDE.

10. Centre sur la productivité et la prospérité - HEC Montréal, Bilan 2021 de la Productivité et de la Prospérité au Québec, décembre 2019.

permettant l'automatisation des processus, les activités de formation permettant la maîtrise des nouveaux outils et de compétences en émergence (incluant celles relatives à l'industrie 4.0 ou à l'intelligence artificielle) ou les activités de recherche et de développement, le Québec accuse un certain retard à combler relativement à d'autres juridictions comparables.

Finalement, la nécessaire transformation de l'économie québécoise sera une opportunité de répondre au défi planétaire du prochain siècle, soit de créer cette richesse au sein d'une économie plus verte. À ce chapitre, le Québec peut miser sur ses forces en matière d'électrification et son inventivité pour mettre à profit d'autres technologies minimisant ou réduisant même les émissions de gaz à effet de serre tout en prenant les mesures d'adaptation qui seront nécessaires¹¹.

Des enjeux déterminants pour le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi

Le vieillissement de la population, l'utilisation croissante des technologies numériques et de l'intelligence artificielle, la transition verte et la pandémie de coronavirus se percutant au même moment ont un effet d'accélérateur des transformations du marché du travail. Les impacts conjugués de ces défis sans précédent sont encore incertains, mais on peut déjà identifier quatre enjeux incontournables en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi :

- *Alimenter une intelligence d'affaire par une veille prospective et des données quantitatives et qualitatives probantes.*
- *Requalifier et rehausser les compétences de la main-d'œuvre.*
- *Développer une gestion des ressources humaines agile, inclusive et préoccupée par l'acquisition et le développement des compétences.*
- *Offrir des solutions innovantes et concertées aux défis du marché du travail.*

11. Plan pour une économie verte 2030 : Plan de mise en œuvre 2022-2027.

VISION

Par la mobilisation et la concertation des partenaires du marché du travail, l'intervention sectorielle offre une réponse agile et innovante aux besoins de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

En lien avec les grandes stratégies gouvernementales, ministérielles et de la Commission des partenaires du marché du travail, la Politique contribue à identifier et à améliorer les compétences de la main-d'œuvre face aux transformations actuelles et anticipées du marché du travail. Elle offre un cadre structurant permettant de coordonner, d'orienter et de soutenir les efforts des partenaires qui y sont impliqués.

AXES

Axe 1- L'intervention sectorielle contribue à renforcer la portée et l'impact de l'action gouvernementale en matière de développement de la main-d'œuvre actuelle et future.

L'accélération des changements sur le marché du travail met en perspective la nécessité de disposer d'information et de données non seulement sur les besoins actuels en matière de main-d'œuvre et d'emploi, mais aussi sur ceux qui sont émergents. Pour estimer adéquatement ceux-ci et instaurer de meilleures mesures, l'intervention sectorielle doit être nourrie par une veille prospective, des données quantitatives et qualitatives probantes, tant au niveau national et régional que sectoriel. Toutefois, l'enjeu est encore plus large. De fait, l'ensemble des informations recueillies devra aussi faire l'objet d'analyse stratégique, de façon à orienter la prise de décision nationale et être en mesure de bien répondre aux problèmes spécifiques ou anticipés des différents secteurs d'activité économique ainsi qu'aux pressions transversales¹² du marché du travail.

Les comités sectoriels détiennent une connaissance fine des besoins d'emploi et de développement de la main-d'œuvre de leur secteur. Cette expertise unique s'avère utile dans le développement de stratégies et plans d'action ministériels et gouvernementaux, de même que dans leur mise en œuvre auprès des entreprises de leur secteur. En effet, l'intervention sectorielle s'inscrit dans le contexte plus large des politiques d'emploi du Ministère et des politiques économiques du gouvernement. Afin d'assurer la mise en place d'actions efficaces répondant aux défis du marché du travail, la complémentarité de l'action des comités sectoriels avec la vision stratégique du gouvernement est essentielle, qu'il s'agisse par exemple de la volonté d'accroître la

12. Pressions qui touchent l'ensemble des secteurs du marché du travail, par exemple : les transformations numériques, la transition écologique, le vieillissement de la population, etc.

production locale ou de renforcer l'autonomie économique du Québec dans des secteurs clés.

Plusieurs autres ministères à vocation sectorielle élaborent des politiques, stratégies et plans d'action dans leur domaine d'activité qui ont un impact significatif sur le développement de la main-d'œuvre et de ses compétences. Un arrimage plus efficient entre, d'une part, les politiques ministérielles, notamment en matière d'économie, d'environnement, d'éducation et d'immigration, et, d'autre part, les interventions des comités sectoriels, est à consolider. La mise en place de solutions sectorielles permet ainsi de répondre à des enjeux globaux du marché du travail.

OR-1.1. Renforcer l'action des comités sectoriels de main-d'œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d'action et mesures gouvernementaux qui concernent leur secteur.

En raison de la représentation paritaire au sein de leur organisation et de leur connaissance approfondie de leur secteur, les comités sectoriels sont des collaborateurs essentiels lorsque des enjeux concernant le développement de la main-d'œuvre et la formation des travailleuses et travailleurs sont abordés par d'autres ministères. Ils sont particulièrement interpellés par les ministères suivants :

- Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale anime et coordonne les actions de l'État dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi. Les stratégies et les objectifs en matière de main-d'œuvre et d'emploi sont définis en collaboration avec la Commission¹³. Une entente de partenariat entre le ministre et la Commission précise notamment les ressources financières et humaines que le ministre met à la disposition de celle-ci pour la réalisation de son mandat et de ses attributions, notamment celles concernant les comités sectoriels. Le Ministère apporte une contribution financière aux comités sectoriels par le biais de la mesure Concertation pour l'emploi du Fonds de développement du marché du travail (FDMT). Enfin, autre incarnation de l'étroite collaboration qui existe entre le Ministère et la Commission, le sous-ministre associé d'Emploi-Québec agit en tant que secrétaire-général de la Commission.
- Le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Enseignement supérieur 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 partenariat avec les établissements d'enseignement de tous les ordres (professionnel, technique et universitaire) est particulièrement privilégié et devrait être renforcé.

13. Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail, article 3.

- Le ministère de l’Immigration, de la Francisation et de l’Intégration, notamment dans le but de favoriser l’intégration au marché du travail des personnes immigrantes et des personnes appartenant aux minorités ethnoculturelles. L’action des comités sectoriels contribue également à favoriser l’intégration des personnes immigrantes, notamment par l’utilisation des Programmes d’apprentissage en milieu de travail (PAMT), pour permettre leur requalification.
- Le ministère de l’Économie et de l’Innovation, 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. En raison de l’importance pour la main d’œuvre de l’action des grappes industrielles, des créneaux ACCORD et des pôles d’excellence, les comités sectoriels poursuivent des collaborations avec eux et certains participent à leurs instances en tant que membres.

Pistes d’action :

- Contribuer à l’élaboration et à la mise en œuvre des stratégies, plans d’action et mesures gouvernementaux, en fonction de leur secteur d’activité.
- Participer à l’identification et à la réalisation des priorités de la Commission.

Axe 2- L’intervention sectorielle permet de répondre en continu aux mutations rapides affectant le marché du travail, dans une vision prospective.

La constante et rapide évolution de l’économie entraîne des difficultés d’adaptation aux nouvelles réalités du marché du travail, tant pour les entreprises que pour les travailleuses et travailleurs. Ces défis concernent aussi bien le besoin de soutenir la croissance économique et de stimuler le passage des entreprises à la nouvelle économie numérique que l’organisation du travail pour un milieu sain et inclusif.

Dans un contexte de rareté de main-d’œuvre, plusieurs solutions peuvent être mises de l’avant.

OR-2.1. Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.

L’importance d’encourager l’innovation, l’agilité et l’efficacité signifie notamment d’agir dans une démarche prospective, pour identifier les besoins prévisionnels propres à chacun des secteurs, et aussi d’avoir la souplesse nécessaire pour que les comités sectoriels puissent s’adapter aux besoins et à l’évolution de leurs industries respectives.

L’intervention sectorielle possède la capacité de regrouper les forces vives des secteurs en s’adaptant à leur réalité propre. Elle permet d’arrimer les besoins des employés et des employeurs pour faire face aux changements sociaux, économiques et politiques, et d’intervenir avec agilité et innovation. La capacité d’intervention rapide et concertée des comités sectoriels a été démontrée dans le contexte inédit de la pandémie de la

COVID-19, lorsqu'ils se sont rassemblés et mobilisés afin de répondre dans l'urgence à cette crise qui a profondément affecté les entreprises et les travailleuses et travailleurs.

Transition verte et transformations technologiques

Selon les Nations-Unies, les changements climatiques constituent le plus grand défi de notre époque, tant sur le plan humain qu'économique, et nous sommes à un moment décisif pour faire face à cet enjeu planétaire. Des mesures ambitieuses doivent être prises pour favoriser une transition vers un développement durable et pour s'adapter aux conséquences des changements climatiques. Un manque d'expertise en développement durable est toutefois constaté sur le terrain.

D'autre part, la numérisation, l'automatisation et la réingénierie des processus et des procédés de fabrication sont des approches innovantes qui contribuent à améliorer la productivité. Utilisant des équipements sophistiqués et des techniques de pointe, elles représentent un défi important en matière de gestion des ressources humaines et de développement de nouvelles compétences de leur main-d'œuvre.

Dans ce contexte de transformations accélérées du marché du travail, il est impératif de définir les compétences du futur, personnelles et techniques. Les comités sectoriels doivent pouvoir identifier en amont des compétences à développer qui seront requises pour occuper les emplois d'avenir et offrir un soutien aux entreprises dans le développement des compétences de leurs travailleuses et travailleurs. À cet égard, il importe d'accorder une attention particulière aux personnes peu qualifiées et peu scolarisées qui auront de la difficulté à s'adapter aux nouvelles exigences apportées par ces transformations. Le référentiel de compétences pour un futur prospère et inclusif, développé par la Commission, est un outil utile pour identifier ces compétences et développer des outils spécifiques aux divers milieux de travail.

Face à ces défis prioritaires de la transition verte et de la transformation numérique, il est nécessaire de promouvoir l'importance d'effectuer ces virages et d'accompagner les entreprises des secteurs qui sont en processus d'acquisition de nouvelles technologies, en particulier les petites et moyennes entreprises.

Pistes d'action :

- Identifier les dernières tendances technologiques et numériques ainsi que les métiers et les compétences touchés par la transition verte et les transformations technologiques et les diffuser auprès des entreprises.
- Développer des stratégies innovantes et des approches concertées afin de favoriser une transition vers une économie verte et répondre aux besoins émergents de transformations technologiques de leur secteur.
- Soutenir une offre de formation continue qui tienne compte des compétences du futur.

En collaboration avec le Ministère, la Commission appuie les comités sectoriels pour :

- Anticiper les futurs besoins de compétences et mettre en place des stratégies et des programmes qui soutiennent les employeurs et les travailleuses et travailleurs dans les formations reliées à la transition verte, aux changements technologiques, et qui permettent l'intégration des compétences du futur.

OR-2.2. Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d'œuvre.

Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre et de transformation accélérée du marché du travail, les difficultés de recrutement au Québec se sont amplifiées. Le manque de candidats et la mobilité de la main-d'œuvre caractérisent l'état actuel du marché du travail. Les enjeux de rétention, de fidélisation et d'attraction de la main-d'œuvre demandent aux entreprises d'adapter leurs pratiques en gestion des ressources humaines et d'encourager une culture de formation continue. L'organisation du transfert des compétences au sein des entreprises, en raison du départ des travailleuses et travailleurs les plus expérimentés à la retraite, devient un enjeu majeur. Il existe aussi un déficit d'attrait pour certains métiers, et il devient plus nécessaire que jamais de rendre ces métiers plus attrayants pour une meilleure attraction et rétention des travailleuses et travailleurs.

Dans ce contexte, l'accompagnement en gestion des ressources humaines revêt de plus en plus d'importance. Si les grandes entreprises disposent de ressources et de moyens en gestion des ressources humaines, ce n'est souvent pas le cas au sein des petites et moyennes entreprises. Les outils et les activités développés par les comités sectoriels en gestion des ressources humaines peuvent faciliter la mise en place de pratiques davantage structurantes, innovantes et performantes dans les petites et moyennes entreprises.

Les besoins en gestion des ressources humaines varient en fonction de la réalité des secteurs couverts par les comités, des régions et des caractéristiques de la main-d'œuvre. Ainsi, certains secteurs comportent une forte proportion de travailleuses et travailleurs atypiques, par exemple les travailleuses et travailleurs saisonniers et les travailleuses et travailleurs du secteur culturel. Les outils développés peuvent être adaptés à ces différentes réalités et ils peuvent être avantageusement mutualisés entre les différents comités sectoriels. De plus, compte tenu de l'évolution de la société et de l'importance des valeurs d'inclusion, la gestion des ressources humaines doit encourager le développement d'une culture de la diversité et favoriser l'intégration des groupes sous-représentés sur le marché du travail.

En effet, certains segments de la population ont moins accès à de la formation pour le développement de leurs compétences, tels que les groupes sous-représentés sur le marché du travail¹⁴. À cet égard, les organismes d'action communautaire spécialisés en employabilité jouent un rôle important et sont des partenaires en matière

14. CPMT, Portrait 360 sur les aspirations de la main-d'œuvre (2020), p. 23.

d'alphabétisation et de formation des adultes. Leur action est complémentaire à celle du réseau de l'éducation et elle rejoint des clientèles éloignées du marché du travail.

Les comités consultatifs reconnus par la Commission possèdent une connaissance approfondie des besoins des groupes sous-représentés sur le marché du travail. Ils analysent les enjeux touchant l'intégration et le maintien en emploi de ces clientèles et proposent des pistes d'intervention à la Commission et au Ministère. Une utilisation accrue de l'information produite par ces comités permettrait aux comités sectoriels d'améliorer les efforts d'inclusion de ces groupes dans leur secteur respectif. Certains ont déjà développé des projets d'intégration de certaines clientèles au marché du travail. Le développement des compétences des groupes sous-représentés sur le marché du travail et leur accès au marché du travail font partie des solutions pour remédier au problème de rareté de main-d'œuvre.

Pistes d'action :

- Promouvoir une gestion des ressources humaines qui valorise la formation continue.
- Adapter aux secteurs les outils, les activités et les formations en gestion des ressources humaines et, lorsque pertinent, les mutualiser considérant que les besoins à cet égard sont souvent partagés ou transversaux.
- Promouvoir des pratiques inclusives qui valorisent l'intégration et le maintien en emploi des groupes sous-représentés sur le marché du travail.
- Attirer la relève et fidéliser les employés pour conserver les expertises, dans un contexte de mobilité internationale et de secteurs en évolution.

OR-2.3. Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.

En lien avec la diffusion de l'information sur l'emploi et la main-d'œuvre, la promotion des métiers et des professions de leur secteur auprès des différentes populations cibles est l'une des responsabilités des comités sectoriels. Ils sont en effet bien placés pour aider à faire connaître les possibilités d'emplois dans leur secteur, par le biais de journées ou salons carrières, de visites industrielles, de journées exploratoires, de mentorat, de sites Web dédiés, et autres.

Ils participent ou organisent des événements de promotion des métiers et des professions dans le but d'encourager la relève, les chercheurs d'emploi et la clientèle diversifiée à faire carrière dans leur secteur.

Pistes d'action :

- Réaliser des actions concertées avec les acteurs du milieu visant à promouvoir et à valoriser des métiers et professions, ainsi que des secteurs d'activités, pour attirer une nouvelle main-d'œuvre.

En collaboration avec le Ministère, la Commission appuie les comités sectoriels pour :

- Renforcer l'action des comités sectoriels en arrimant celle-ci avec les autres stratégies ministérielles de promotion et de valorisation des métiers et professions.

Axe 3- Les comités sectoriels de main-d'œuvre sont des acteurs incontournables pour identifier et répondre aux besoins en développement de la main-d'œuvre de leur secteur.

Inscrit dans la Loi, le développement des compétences de la main-d'œuvre est au cœur de la mission des comités sectoriels. En effet, ils élaborent des stratégies de formation et d'apprentissage adaptées à leur secteur, organisent des projets de formation et participent à la mise en œuvre du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Leurs activités couvrent la formation initiale et la formation continue de la main-d'œuvre, de même que la reconnaissance des compétences des travailleuses et travailleurs.

OR-3.1. Enrichir la connaissance de l'information sur le marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.

Diverses réalités locales, régionales, nationales ou sectorielles rendent l'étude du marché du travail, des métiers et des professions très complexe, variant d'un secteur d'activité économique à l'autre. Les comités sectoriels jouent un rôle de premier plan dans la production et le partage de l'information, tant qualitative que quantitative, sur l'emploi et la main-d'œuvre de leur secteur d'activité économique. Ils produisent périodiquement un diagnostic sectoriel complet, qui porte notamment sur l'état du marché de l'emploi et les enjeux de main-d'œuvre du secteur.

Les comités sectoriels réalisent également des études complémentaires, soit pour connaître plus précisément un sous-secteur, pour en apprécier un aspect particulier ou pour recueillir de l'information plus précise en prévision de travaux de développement de formation. Les analyses de profession, en vue du développement d'une norme professionnelle, font partie de ces études instructives qui relèvent des comités sectoriels. L'information recueillie à l'aide des diverses enquêtes des comités sectoriels sert à orienter leurs propres travaux, à faire des choix stratégiques quant à la répartition des efforts (planification stratégique, plan d'action annuel) et en fonction des besoins les plus importants de leur secteur.

Les comités sectoriels participent aux cueillettes d'information de la Commission et du Ministère, du ministère de l'Éducation ainsi que des ministères à vocation sectorielle, contribuant à fournir une information sur le marché du travail qui soit la plus juste. Ils collaborent activement aux diagnostics sur l'état d'équilibre entre la demande et l'offre de main-d'œuvre pour les 500 professions du marché du travail, réalisés par le

Ministère. Ils aident également la Commission à réaliser un état des lieux qui soit complet et précis.

Les comités sectoriels ont pour rôle de diffuser le plus largement possible les résultats de leurs différentes collectes d'information, de manière variée, efficace et adaptée aux divers publics cibles, tels que les entreprises et les divers partenaires de la Commission.

Pistes d'action :

- Documenter qualitativement et quantitativement la main-d'œuvre et l'emploi de leur secteur, en produisant et diffusant des diagnostics sectoriels, des études et analyses sur le marché du travail.
- Collaborer en alimentant de façon quantitative et qualitative l'état d'équilibre des professions sur le marché du travail et les causes des difficultés de recrutement.
- Contribuer à recueillir l'information sur le marché du travail à portée nationale à l'aide de cadres de référence communs, selon un cycle de production harmonisé.
- Utiliser l'information produite par les comités consultatifs concernant les groupes sous-représentés sur le marché du travail.
- Mettre en place une veille prospective, notamment sur les besoins de main-d'œuvre et les compétences requises, et sur les pratiques en gestion des ressources humaines.

OR-3.2. Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.

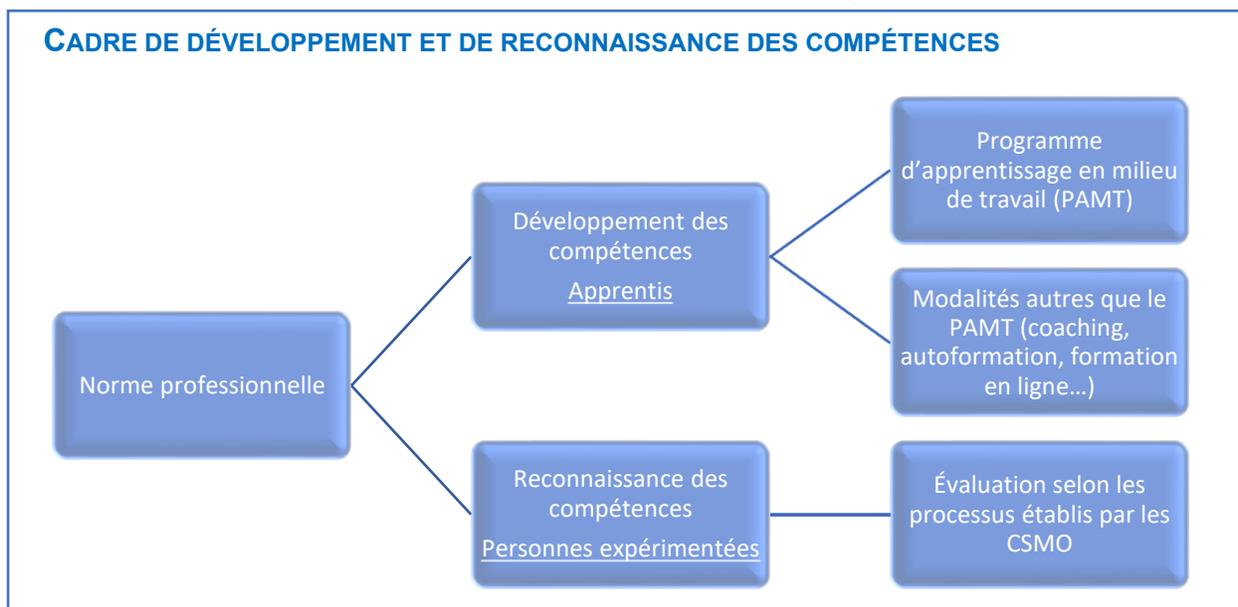
À la base de l'apprentissage se trouvent les compétences essentielles en littératie et en numératie. À cet égard les défis restent considérables, compte tenu du taux de maîtrise de ces compétences de base. À celles-ci s'ajoutent désormais, en raison de l'évolution des méthodes de production, les compétences en littératie numérique, indispensables pour l'utilisation des nouvelles technologies numériques. Cette mutation, si elle rend plus complexe l'apprentissage, ouvre toutefois de nombreuses possibilités, tant pour les individus que les entreprises.

En matière de formation initiale, les comités sectoriels sont reconnus comme des répondants par les ministères de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur lorsque vient le temps de créer ou de revoir un programme de formation professionnelle et technique, en raison de leur connaissance des besoins de formation de la main-d'œuvre et de leur proximité avec les entreprises. Les comités sectoriels sont également consultés par des universités en phase d'identification des besoins de formation de la main-d'œuvre nécessitant des études supérieures. Le ministère de l'Éducation consulte systématiquement les comités sectoriels concernés dans le cadre des travaux du Comité national des programmes d'études professionnelles et techniques (CNPEPT).

En ce qui concerne la formation continue, les comités sectoriels, en collaboration avec des partenaires, élaborent ou diffusent des formations pour les travailleuses et travailleurs en emploi afin de développer ou d'améliorer leurs compétences. Ils contribuent à lever de nombreux obstacles à la formation pour les entreprises, en

particulier les PME, lesquelles n'ont pas toujours les ressources nécessaires pour développer et organiser la qualification des travailleuses et travailleurs. Généralement de courte durée, ces programmes permettent aux travailleuses et travailleurs de s'adapter aux changements organisationnels, technologiques et autres qui se produisent dans leur milieu de travail.

La Commission a aussi adopté le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, qui favorise la mise en place de formations non obligatoires structurées, qualifiantes et transférables en milieu de travail. Il permet de reconnaître les compétences acquises par l'obtention de certificats de qualification professionnelle ou des attestations de compétences. À cet égard, les comités sectoriels



sont responsables, entre autres, de proposer les stratégies d'apprentissage qui conviennent le mieux aux métiers visés par les normes professionnelles et de faire la promotion de ces dernières en sensibilisant les entreprises à l'importance d'investir dans le développement des compétences.

Les comités sectoriels contribuent aussi à l'amélioration de l'offre de formation dans leur secteur respectif en facilitant son accessibilité et en faisant sa promotion. Enfin, certains comités sectoriels gèrent également des fonds alloués par des ministères à vocation sectorielle et dédiés à la formation continue.

Pistes d'action :

- Bonifier l'offre de formation de leur secteur et la promouvoir.
- Valoriser l'apprentissage tout au long de la carrière en favorisant la requalification et le rehaussement des compétences.
- Promouvoir et soutenir l'utilisation des formules d'apprentissage et de qualification des normes professionnelles auprès des entreprises et de la main-d'œuvre, comme le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et la Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO).

- Déterminer les besoins de leurs secteurs respectifs en ce qui concerne l'amélioration de la qualification de la main-d'œuvre et, lorsque pertinent, développer des normes professionnelles.
- Soutenir le développement des compétences en littératie, numératie et littératie numérique.
- Explorer de nouvelles formules pédagogiques qui favorisent l'apprentissage en milieu de travail et accroître l'accès aux formations en ligne.
- Faciliter un arrimage entre le milieu de l'éducation et le monde du travail au sein de leur secteur, notamment par un appui à des programmes d'alternance travail études.

Axe 4- La concertation, le partenariat, la coordination et le paritarisme sont au cœur de l'intervention sectorielle.

OR-4.1. Assumer un rôle mobilisateur auprès du réseau des partenaires du marché du travail.

Le ministre anime et coordonne les actions de l'État dans les domaines de l'emploi et de la main-d'œuvre, en concertation avec les autres ministres concernés. Les stratégies et les objectifs en matière de main-d'œuvre et d'emploi sont définis en collaboration avec la Commission.

De son côté, la Commission favorise la concertation entre les partenaires des milieux patronal, de la main-d'œuvre, communautaire et de l'enseignement, et les partenaires gouvernementaux. Elle a aussi pour mandat de participer à l'élaboration des politiques, des orientations stratégiques et des mesures gouvernementales dans les domaines de l'emploi et de la main-d'œuvre.

Piste d'action :

Dans cette perspective, la Commission et le Ministère entendent :

- Favoriser le dialogue social en matière de main-d'œuvre dans les secteurs économiques ayant des enjeux communs, notamment en matière de développement des compétences.

OR-4.2. Développer une vision partagée des besoins de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Par leur mandat et leur composition paritaire, les comités sectoriels assument un rôle primordial de concertation et de mobilisation au sein de leur secteur, afin d'identifier les besoins en développement de la main-d'œuvre et les solutions à apporter. Pour réaliser leur mandat, ils collaborent avec les autres instances du réseau des partenaires du marché du travail, notamment avec les conseils régionaux des partenaires du marché du travail et les directions régionales de Services Québec, les comités

consultatifs et le Conseil Emploi métropole. Les comités sectoriels collaborent également avec un grand nombre de ministères, d'organisations publiques, d'institutions d'enseignement ou de formation, et de partenaires sectoriels et régionaux.

Pistes d'action :

- Réaliser des interventions collectives dans le secteur qui mettent à contribution les entreprises et les représentants des travailleuses et travailleurs.
- Dans la réponse aux besoins d'un secteur, prendre en compte les réalités régionales et interrégionales et les enjeux des groupes sous-représentés sur le marché du travail, notamment par la collaboration avec les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, les comités consultatifs et les directions régionales de Services Québec.

Concernant la Commission :

- Accroître, avec un objectif de complémentarité, les projets de collaboration entre la Commission, les comités sectoriels de main-d'œuvre et les établissements d'enseignement de niveau technique, professionnel et universitaire.

OR-4.3. Renforcer la collaboration et le partage d'expertise entre les comités sectoriels, notamment dans les domaines économiques émergents.

Bien que les secteurs représentés par les comités sectoriels couvrent des réalités socioéconomiques différentes, plusieurs font face à des défis semblables en matière d'emploi, qu'il s'agisse d'augmenter la productivité des entreprises dans un contexte de rareté de main-d'œuvre ou de développer des projets de formation dans des métiers partagés. L'évolution du marché du travail rend de plus en plus nécessaire de développer et de renforcer la concertation et la collaboration que les comités sectoriels entretiennent entre eux. Ainsi, dans un souci de partage d'expertise, d'efficacité et de diminution des coûts, certains des services qu'ils offrent peuvent être mutualisés.

Pistes d'action :

La Commission met en place des actions pour :

- Accroître la mise sur pied de projets multisectoriels apportant des solutions concertées aux défis liés au développement des compétences de la main-d'œuvre et à la gestion des ressources humaines.
- Favoriser la mutualisation de certains services entre des comités sectoriels, notamment en matière d'information sur le marché du travail.

Certains comités sectoriels, en raison de la nature des activités couvertes par leur secteur, ont développé une expertise dans les domaines économiques émergents qui

ont un rayonnement dans plusieurs secteurs, sur le plan des professions et des compétences. Ces domaines émergents touchent présentement l'automatisation des procédés de production et l'intelligence artificielle, l'économie verte, le commerce électronique, l'électrification et la logistique dans les transports.

La création de pôles d'expertise parmi les comités sectoriels permettra de conjuguer leurs forces pour relever ces nouveaux défis. Les comités sectoriels bénéficieront alors d'initiatives à caractère transversal de la part du comité détenant une expertise approfondie, notamment en ce qui concerne le développement de formations.

Piste d'action :

La Commission soutient la collaboration et le partenariat entre les comités sectoriels pour :

- Faciliter le partage d'expertise transversale entre les comités sectoriels, notamment par la mise en place et la collaboration à des pôles d'expertise.

SUIVI ET REDDITION DE COMPTES

Évaluation quinquennale

La Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre prévoit qu'un rapport sur la mise en œuvre de la Loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier est déposé par le ministre à l'Assemblée nationale tous les cinq ans. L'intervention sectorielle étant régie par cette loi, elle est évaluée en concomitance avec les effets de la Loi. La Commission et le Ministère rendront compte à ce moment de l'opportunité de revoir la Politique.

Reddition de comptes des comités sectoriels de main-d'œuvre

Il incombe à la Commission, qui a la responsabilité d'élaborer la Politique, d'en assurer l'application et le suivi. Les actions des comités sectoriels sont analysées chaque année selon le respect des orientations de la Politique d'intervention sectorielle.

La Loi prévoit que les comités sectoriels élaborent et mettent en œuvre des stratégies ou plans d'action visant à répondre aux besoins particuliers des entreprises et de la main-d'œuvre¹⁵. Le Ministère apporte également un soutien financier à ceux-ci pour leur fonctionnement et la réalisation de leur plan d'action, selon le modèle budgétaire approuvé par la Commission. Ce financement provient du Fonds de développement du marché du travail, dans le cadre de la mesure Concertation pour l'emploi. Les comités sectoriels ont l'obligation de rendre compte de l'utilisation adéquate de ces fonds

15. Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, L.R.Q. chapitre D-8.3, article 44.6.

publics. L'entente-cadre sur le développement sectoriel de la main-d'œuvre et de l'emploi signée entre les représentants du Ministère et de chaque comité sectoriel prévoit que celui-ci doit rendre compte des résultats obtenus en appliquant le modèle de reddition de comptes propre à l'intervention sectorielle. Ce modèle sera dorénavant basé sur les quatre axes et les sept orientations de la Politique qui concernent les comités sectoriels.

Le processus de reddition de comptes des comités sectoriels adopté par la Commission sera revu afin d'inclure, notamment, un suivi des actions prioritaires à entreprendre par les comités sectoriels en fonction des axes et des orientations de la Politique. Les modalités de la reddition de compte seront précisées dans un document spécifique adopté par la Commission.

Cette reddition de compte comportera les attentes de la Commission regardant les actions entreprises par les comités sectoriels en appui à la transition verte et aux transformations technologiques, de même que leur collaboration aux pôles d'expertise dans ces domaines et en information sur le marché du travail. Le modèle de reddition de compte précisera également les aspects qualitatifs et quantitatifs à atteindre, par l'établissement de cible pour chaque indicateur. Le mécanisme d'appréciation de la conformité aux objectifs y sera également détaillé.

