

SOMMAIRE

DES PERSPECTIVES DE 2021-2022

- DES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE

- DES COMITÉS CONSULTATIFS

Mai 2021

Toute l'information touchant l'intervention sectorielle se trouve sur le site du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale à l'adresse suivante : <http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/publications-et-formulaires/>

Rédaction:

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)
Direction du développement de la main-d'œuvre (DDMO)

Adresse :

800, rue du Square-Victoria, 29^e étage
Montréal (Québec) H4Z 1B7
Téléphone : 514 873-0800
Télécopieur : 514 864-9436

Mai 2021

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2021

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2021

ISBN : 978-2-550-89740-8

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
LES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE	6
Aérospatiale (CAMAQ)	7
Aménagement forestier (ForêtCompétences)	9
Bois (Formabois)	11
Caoutchouc	12
Chimie, pétrochimie, raffinage et gaz (CoeffiScience).....	13
Commerce de détail (Détail Québec)	14
Commerce de l'alimentation	15
Communications graphiques	16
Culture (Compétence Culture).....	17
Économie sociale et action communautaire.....	18
Environnement (EnviroCompétences)	20
Fabrication métallique industrielle (PERFORM).....	21
Horticulture ornementale – commercialisation et services (HortiCompétences)	23
Industrie électrique et électronique (Élexpertise)	24
Industrie maritime	25
Industrie des mines	26
Industrie textile	27
Métallurgie	29
Pêches maritimes	30
Plastiques et composites (PlastiCompétences).....	31
Portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine	32
Production agricole (AGRIcarrières)	33
Produits pharmaceutiques et biotechnologiques (Pharmabio Développement)	35
Services automobiles	36
Services des soins personnels	38
Technologies de l'information et de la communication (TECHNOCompétences)	39
Tourisme (CQRHT).....	40
Transformation alimentaire	41
Transport routier (Camo-route)	43
LES COMITÉS CONSULTATIFS	45
Clientèle judiciaridée adulte	46
Femmes.....	47
Jeunes.....	48
Premières Nations et Inuit.....	49
Travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus	50
Personnes handicapées.....	51
Personnes immigrantes	52

INTRODUCTION

La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) est une instance nationale de concertation qui regroupe des représentantes et des représentants d'employeurs, de la main-d'œuvre, du milieu de l'enseignement, d'organismes communautaires et d'organismes gouvernementaux, tous soucieux d'améliorer le fonctionnement du marché du travail.

Les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) et les comités consultatifs (CC), organisations reconnues par la CPMT et financées par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), sont parties prenantes de la grande concertation de la CPMT.

Forts des résultats de la dernière année, où les travaux ont été scindés en deux afin de présenter plus tôt les perspectives de l'année à venir, nous récidivons avec une deuxième édition du Sommaire des perspectives. Cette publication vise principalement à faire valoir les activités significatives prévues aux plans d'action 2021-2022 des comités sectoriels de main-d'œuvre et des comités consultatifs, selon les thématiques suivantes :

- Activités prévues avec les partenaires du réseau en collaboration avec les Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) incluant également des directions régionales de Services Québec et les Centres locaux d'emploi, les CSMO, les CC, le Conseil emploi métropole (CEM), Services Québec et les autres ministères;
- Activités prévues portant sur les compétences du futur;
- Activités prévues portant sur le rehaussement et la requalification des compétences;
- Activités reliées au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre;
- Élaboration, adaptation ou diffusion de formations continues;
- Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail.

En temps normal, les travaux des CSMO et des CC sont importants pour les entreprises, les travailleuses et les travailleurs et les groupes sous-représentés sur le marché du travail. Cela est encore plus vrai en situation de pandémie et vous serez à même de constater le rôle essentiel qu'ils ont joué lorsque le Sommaire des réalisations 2020-2021 sera publié, à l'automne 2021.

Les activités présentées dans ce document démontrent bien la volonté et la capacité d'adaptation de ces comités, sur qui s'appuient la CPMT et le MTESS dans la réalisation de leur mandat respectif. Vous y trouverez les enjeux prioritaires que les comités ont retenus, par secteur ou par groupe sous-représenté sur le marché du travail. Bien que tous soient un peu mieux préparés cette année, il reste qu'en raison de la COVID qui perdure, les enjeux à prioriser et les actions à mener pourraient faire l'objet de changements.

Cette publication a été rendue possible grâce à la contribution de l'ensemble des CSMO et des CC, à la collaboration l'équipe de conseillères et de conseillers en intervention sectorielle de la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, ainsi qu'au soutien de la Direction du développement de la main-d'œuvre, qui a en assuré la coordination.

Bonne lecture!

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

Martin Bergeron

LES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE

LES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE

Les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) sont des organismes à but non lucratif (OBNL) dûment incorporés en vertu de la partie III de la Loi sur les compagnies. Ils sont formés en conseils d'administration assurant la représentativité nécessaire à l'existence d'un comité sectoriel de main-d'œuvre, tel que défini par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), c'est-à-dire des représentantes et des représentants d'entreprises, des représentantes et des représentants syndicaux ainsi que d'employées et d'employés. En plus d'une personne-ressource de la CPMT qui assiste et conseille les comités, des représentantes et des représentants d'autres ministères, notamment le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ), le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP), le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) et le ministère de l'Économie et de l'Innovation (MEI) peuvent y siéger, selon la volonté des comités.

Les conseils d'administration des comités tiennent chaque année une assemblée générale regroupant l'ensemble de leurs membres, ainsi que des rencontres régulières, qui s'élèvent à quatre en moyenne, auxquelles s'ajoutent de nombreuses rencontres des comités de travail.

Les comités sectoriels facilitent l'arrimage entre la main-d'œuvre et les entreprises. Ils sont des interlocuteurs privilégiés en matière de développement de la main-d'œuvre et possèdent une solide expertise liée à leur secteur d'activité et une expérience de partenariat sectoriel unique. Ces regroupements de partenaires fonctionnent par consensus et ont leurs propres règlements généraux.

Une entente-cadre permet d'attribuer un financement annuel aux comités sur présentation d'un plan d'action et d'un bilan de leurs réalisations. Les comités doivent également produire un diagnostic sectoriel à tous les trois à cinq ans, ainsi qu'une planification stratégique triennale.

L'évaluation globale du rendement des comités repose sur l'atteinte des objectifs formulés dans leur plan d'action, relié à leurs mandats, selon un processus de reddition de comptes adopté par la Commission.

Aérospatiale (CAMAQ)

Enjeux du secteur

- Deux industries sur trois, soit le transport aérien et les aéroports, sont pratiquement à l'arrêt et vont prendre plusieurs années à se remettre de la pandémie, tandis que l'industrie de la fabrication aérospatiale risque de s'en sortir un peu mieux à court terme, mais pourrait subir un contrecoup à long terme s'il n'y a pas de relance ou s'il n'y a pas d'appui du gouvernement.
- Avant même la pandémie, il y avait une rareté de main-d'œuvre pour plusieurs métiers du secteur, notamment les pilotes, les techniciennes et techniciens en entretien d'aéronefs, les machinistes et les programmeuses et programmeurs. Le besoin, bien que moins critique, est toujours présent. Certaines entreprises pourront se retrouver dans l'incapacité de procéder à des embauches, malgré leurs besoins, pour des raisons économiques liées à la pandémie.
- Certains métiers tels que les pilotes et les techniciennes et techniciens sont actuellement en arrêt et devront refaire leur certification lors de la relance du secteur. Ce bassin de personnel sera difficilement certifié lors de la relance, ce qui pourrait engendrer une pénurie de main-d'œuvre.

Perspectives 2021-2022

- **Activités prévues avec les partenaires du réseau et les autres ministères**
 - Poursuite du programme Ton 1er emploi en aérospatiale favorisant l'intégration au marché du travail de jeunes diplômées et diplômés par l'octroi d'une subvention salariale aux entreprises.
 - Création de deux tables de concertation interministérielle en aérospatiale, l'une provinciale et l'autre fédérale.
 - Développement d'une plateforme de reconnaissance des acquis, des diplômes et des compétences pour les techniciennes et techniciens en entretien d'aéronefs issus de l'immigration en collaboration avec l'École nationale d'aérotechnique (ÉNA) et le ministère de

l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI).

- Tenue de l'événement Grand Rendez-vous RH en collaboration avec 13 autres comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO).
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Publication et diffusion auprès des jeunes d'un document intitulé *Opération avenir* (www.operationavenir.com), et diffusion de la série de formations *Ambition*, qui constitue une offre de formations en entreprise pour le secteur de la fabrication en aérospatiale (*Ambition ouvriers*, *Ambition chefs d'équipe*, *Ambition superviseurs*, *Ambition OHRACIO*) en format présentiel et en ligne.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Diffusion de l'attestation d'études professionnelle (AEP) en laminage conjointement avec le CSMO de l'industrie des plastiques et des composites (PlastiCompétences) et le Centre de formation professionnelle (CFP) des Moulins, et mise en place d'un comité afin d'évaluer les besoins des travailleuses et travailleurs (requalification, rehaussement des compétences, transfert de connaissances).
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Diffusion de plusieurs activités de perfectionnement en collaboration avec l'ÉNA :
 - *Inspection en essais non destructifs (métallurgie);*
 - *Avionique pour mécaniciennes ou mécaniciens;*
 - *Métrologie;*
 - *Programmation conversion numérique-analogique (CNA) avec conception assistée tridimensionnelle interactive assistée (CATIA);*
 - Diffusion de formations propres au secteur aéroportuaire;
 - Adaptation de la formation *Traitements de surface* en formule 100 % en ligne.

- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Recensements annuels des emplois pour deux industries du secteur, soit fabrication aéronautique et spatiale ainsi que transport aérien et entretien d'aéronefs.
 - Publication du diagnostic sectoriel en aérospatiale comprenant un volet répercussions de la COVID-19, une enquête salariale et une nouvelle planification stratégique 2021-2024.
 - Poursuite d'une étude sur le profil des étudiantes et étudiants en aérospatiale.
 - Révision des inventaires des subventions et des formations offertes sur notre site Web en plus de fiches métiers.
 - Création de deux parcours d'emploi par industrie afin de démystifier les carrières et les formations possibles dans le secteur.

Site Web: www.camaq.org

Aménagement forestier (ForêtCompétences)

Enjeux du secteur

- Le manque de main-d'œuvre, lié notamment à son vieillissement, est un obstacle majeur à l'expansion des investissements des entreprises du secteur, et ce, à tous les niveaux, à savoir: mesureuses et mesureurs de bois et technologues forestiers, relève entrepreneuriale, superviseuses et superviseurs expérimentés, main-d'œuvre dans les pépinières forestières, ainsi que reboiseuses et reboiseurs.
- La prévisibilité est insuffisante pour les travaux de récolte et pour la disponibilité des budgets de réalisation des travaux non commerciaux.
- Les conditions de travail du personnel demeurent un enjeu important. L'image du secteur forestier demeure à redorer auprès de la population québécoise afin d'augmenter l'attractivité des métiers de la forêt auprès de la relève.
- La saisonnalité des emplois engendre des difficultés grandissantes de recrutement. La reconnaissance des emplois saisonniers demeure à améliorer.

Perspectives 2021-2022

- **Activités prévues avec les partenaires du réseau et les autres ministères**
 - Facilitation de l'intégration des clientèles sous-représentées sur le marché du travail dans le secteur forestier en collaboration avec les comités consultatifs.
 - Documentation des conditions de succès des maillages d'emplois saisonniers (projet intersectoriel en collaboration avec le Chantier sur la saisonnalité).
 - Participation au Chantier sur la formation continue issu d'une initiative de Formation Québec en réseau en collaboration avec la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

- Collaboration aux travaux du Collectif pour une forêt durable afin de valoriser le secteur forestier et l'attraction de la relève.
- Participation à la révision du diplôme d'études professionnelles (DEP) en abattage et façonnage des bois (ministère de l'Éducation) et à la mise sur pied de l'attestation d'études professionnelles (AEP) en mesurage et gestion des volumes des bois, et de l'AEP en cueillette et commercialisation des produits forestiers non ligneux.

- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Conception et diffusion d'une formation en mesurage et gestion des volumes des bois (compétences en informatique et intégration des nouvelles technologies).
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Réalisation du Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT (Programme COUD) pour le DEP en aménagement de la forêt.
 - Mise à la disposition d'outils pour améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines des entreprises.
 - Participation au Groupe de travail sur l'entrepreneuriat forestier.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Lancement des nouveaux outils du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour les opératrices et opérateurs de machines en récolte du bois.
 - Diffusion d'une formation de compagnonnage à distance pour les métiers manuels.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Diffusion des formations pratiques d'intégration en emploi pour les opératrices et opérateurs en récolte de bois et en voirie forestière.
 - Diffusion des formations en gestion des ressources humaines adaptées au secteur forestier, ainsi que des formations en vente et marketing adaptées à la forêt privée.
 - Élaboration d'une offre de formation sur mesure pour répondre aux besoins des ouvrières et ouvriers ainsi que des aides-ouvrières et aides-ouvriers en production de plants forestiers.

- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Réalisation d'un diagnostic sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier.
 - Réalisation d'un portrait de l'entrepreneuriat forestier au Québec en collaboration avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) de l'industrie du transport routier au Québec (Camo-route).
 - Mise en œuvre de la planification stratégique de ForêtCompétences 2022-2026.

Site Web: www.foretcompetences.ca

Bois (Formabois)

Enjeux du secteur

- Disponibilité et qualification de la main-d'œuvre.
- Valorisation du secteur et des métiers.
- Concertation des partenaires sectoriels.

Perspectives de 2021-2022

- **Activités prévues avec les partenaires du réseau et les autres ministères**
 - Tables régionales *ad hoc* de concertation main-d'œuvre.
 - Enquête sur les besoins de main-d'œuvre (secteur de la transformation du bois).
 - Grand Rendez-vous RH manufacturier et Grands Déjeuners des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO).
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Analyse et suivi de l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Élaboration d'une attestation d'études professionnelles (AEP) pour les manœuvres en transformation du bois.
 - Rehaussement des compétences de base: formation en littératie et en numératie.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Promotion de la norme professionnelle en mécanique industrielle.
 - Mise à jour des profils de compétences pour les secteurs résineux, feuillus, panneaux et analyse de pertinence pour le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) :

- *Affûtage;*
- *Classement des bois débités;*
- *Opératrice ou opérateur d'équipement de scierie.*
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - *Affûtage.*
 - *Classement des bois feuillus.*
 - *Classement des placages et contreplaqués.*
 - *Gestion de la cour.*
 - *Instrumentation, automatisation.*
 - *Robotique (attestation d'études collégiales [AEC]).*
 - *Maintenance et entretien de scierie.*
 - *Opération d'équipement de production.*
 - *Perfectionnement pour les superviseurs et contrôleurs.*
 - *Séchage des bois.*
 - *Technicien de charpente légère en bois.*
 - *Vente et commercialisation des produits en bois.*
 - *Vision numérique.*
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Indicateurs sectoriels.
 - Enquête sur les besoins de main-d'œuvre.
 - Conférence économique sous forme de webinaire.
- **Activités de concertation**
 - Consortium CSMO du bois (Formabois), cégeps et centres collégiaux de transfert de technologie (CCTT); consortium Formabois et centre de formation professionnelle.
 - Consortium Formabois-organismes de recherche stratégique.
- **Recrutement, intégration et maintien en emploi**
 - Promotion du guide *Le recrutement international comme solution aux pénuries de main-d'œuvre*, de la campagne internationale de recrutement et de la *Boîte à outils RH*.

Site Web: www.formabois.ca

Caoutchouc

Enjeux du secteur

- Difficulté de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre.
- Exportations qui représentent la majorité des revenus et qui n'évoluent pas au même rythme que les exportations de l'ensemble du secteur manufacturier.
- Nécessité d'un développement plus soutenu en matière d'industrie 4.0 pour permettre aux entreprises d'atteindre leurs objectifs de croissance à moyen terme.

Perspectives 2021-2022

- **Activités prévues avec les partenaires du réseau et les autres ministères**
 - Mise en œuvre du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) dans trois entreprises qui participent au Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions prioritaires par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) (Programme COUD) pour une double qualification: diplôme d'études professionnelles et certificat de qualification professionnelle (DEP-CQP) en collaboration avec Services Québec des régions de l'Estrie et de la Montérégie.
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Diffusion du programme de formation en maintenance industrielle qui tient compte des innovations mises en place dans les entreprises participantes au projet.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Tenue de deux séminaires techniques à l'intention du personnel affecté à la recherche et au développement (R et D).
 - Diffusion du DEP en opération d'équipements de production à l'aide du Programme COUD dans trois entreprises du secteur.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Mise en œuvre du PAMT dans trois entreprises participant au Programme COUD.
 - Évaluation de 24 travailleuses et travailleurs à l'aide du processus Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO).
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Mise à jour et diffusion de la *Formation générale sur la transformation des caoutchoucs*.
 - Diffusion de la *Formation technique sur la transformation des caoutchoucs*.
 - Élaboration d'un profil de compétences et d'un programme de formation faisant appel au compagnonnage pour le personnel du sous-secteur du recouvrement de rouleaux.
 - Diffusion du *Programme de gestion efficace des équipements industriels*.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Planification stratégique 2022-2025.
 - Veille sur les emplois dans l'industrie du caoutchouc grâce à l'affichage sur les sites de recherche d'emploi et avec l'aide des offres soumises au comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO).
 - Diagnostic sectoriel comprenant un volet sur la maturité numérique du secteur.
 - Projet de valorisation du secteur et des métiers grâce à la réalisation de portraits vidéo du personnel du secteur.
 - Diffusion du bulletin d'information mettant en valeur les actualités du secteur et les services offerts par le comité sectoriel de main-d'œuvre.

Site Web: www.caoutchouc.qc.ca



Chimie, pétrochimie, raffinage et gaz (CoeffiScience)

Enjeux du secteur

- Automatisation, nouvelles technologies et effet sur les besoins en compétences.
- Répercussions du Plan pour une économie verte et du Plan climatique canadien sur l'industrie et les emplois.
- Faible proportion de femmes dans les métiers liés aux opérations.
- Faibles inscriptions dans les programmes menant au secteur et pénurie de main-d'œuvre qualifiée à prévoir.
- Forte difficulté de recrutement d'opératrices et d'opérateurs détenant des compétences en procédés chimiques et la certification de mécaniciennes et de mécaniciens de machines fixes (MMF).
- Rareté de mécaniciennes et de mécaniciens de machines fixes et manque de ressources pour favoriser la progression des MMF.

Perspectives 2021-2022

- **Activités prévues avec les partenaires du réseau et les autres ministères**
 - Promotion de l'industrie auprès des jeunes femmes (Comité consultatif Femmes).
 - Promotion du programme *Techniques de procédés industriels* en collaboration avec le réseau de l'éducation.
 - Publication de l'étude sur l'effet du *Plan directeur en transition, innovation et efficacité énergétiques* sur les emplois en collaboration avec le ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques.
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Participation à trois tables de consultation pour les métiers de chimistes, de techniciennes et techniciens de laboratoire, et d'opératrices et opérateurs.
 - Tenue d'une conférence sur les compétences du futur.
 - Recensement qualitatif et quantitatif des offres d'emploi pour surveiller l'évolution.

- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Déploiement d'une nouvelle offre de formation technique pour les opératrices et opérateurs (cinq cours).
 - Diffusion d'une formation pour les gestionnaires en milieu industriel.
 - Diffusion d'une formation en assurance qualité et bonnes pratiques de fabrication.
 - Diffusion d'une formation en prévention en santé mentale au travail.
 - Diffusion d'une formation sur la gestion à distance.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Publication de l'étude sur les enjeux du secteur du mazout résidentiel.

Site Web: www.coeffiscience.ca



Commerce de détail (Détail Québec)

Enjeux du secteur

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

Perspectives 2021-2022

- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Refonte du programme de certification professionnelle et du programme Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO).
 - Reconnaissance des compétences de 75 conseillères-vendeuses ou conseillers-vendeurs et superviseuses ou superviseurs de premier niveau.
 - Élaboration d'une série de six parcours de formations virtuelles destinées au personnel de vente et de supervision: le conseil et la vente, le service à la clientèle, le merchandising, la prévention du vol et de la fraude, la gestion d'équipe et le leadership dans le changement.

- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Organisation de webinaires sur des thématiques variées (objectif: 1 000 participantes et participants).
 - Élaboration d'une nouvelle formation sur le service à la clientèle à distance (téléphonique et en ligne).
- **Recrutement, intégration et maintien en emploi**
 - Réalisation de capsules vidéo sur les bonnes pratiques de recrutement et de sélection de personnel.
 - Intégration d'un babillard d'emploi au site Web de Détail Québec.
 - Collaboration au projet mené par l'Alliance des centres-conseils en emploi (AXTRA) pour l'intégration et le maintien en emploi de personnes sous-représentées sur le marché du travail.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Réalisation d'une enquête salariale.
 - Réalisation de la planification stratégique triennale 2022-2025.
 - Campagne de valorisation des métiers du commerce de détail.
- **Autres activités**
 - Réalisation d'un événement en ressources humaines sur la marque employeur.
 - Réalisation d'entrevues avec des experts en ressources humaines et des détaillants, partagées sur le blogue et dans le *Magazine* de Détail Québec.

Site Web: www.detailquebec.com



Commerce de l'alimentation

Enjeux du secteur

- Recrutement du personnel, notamment pour les commis chez les détaillants ainsi que pour les préparatrices et préparateurs de commandes chez les grossistes et les distributeurs.
- Rétention de la main-d'œuvre.
- Recrutement des bouchères et bouchers.
- Manque de relève des propriétaires d'épiceries.

Perspectives 2021-2022

- **Activités prévues avec les partenaires du réseau et les autres ministères**
 - Lancement de la norme professionnelle et du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour le métier de poissonnier ou de poissonnière.
 - Mise en ligne de la formation pour le métier de poissonnier ou de poissonnière en support au PAMT, projet en science, technologie, génie-ingénierie et mathématique (STGM).
 - Formation d'aide-commis en commerce d'alimentation s'adressant à des personnes ayant un handicap léger, dans la région du Centre-du-Québec, en partenariat avec Services Québec du Centre-du-Québec, le Regroupement des services aux entreprises des trois centres de services scolaires du Centre-du-Québec (Service d'aide aux entreprises [SAE]) et l'Association des

détaillants en alimentation du Québec (ADAQ).

- Mise sur pied d'une nouvelle structure de tournées régionales des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) développée par le CSMO du commerce de l'alimentation.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Refonte complète (contenus visuel et technologique) des formations en ligne *Commis boucher* et *Limiter vos pertes*.
 - Formation en ligne en francisation pour le secteur du commerce de l'alimentation.
 - Conception d'un programme alternance travail-études (ATE) + diplôme d'études professionnelles (DEP) + PAMT en boucherie de détail.
 - Formation *Gérant performant*: analyse du contenu et adaptation visuelle.
 - Diffusion de la formation en ligne *Bio, local et sans*.
- **Activités et production en information sur le marché du travail.**
 - Diffusion du diagnostic sectoriel du secteur du commerce de l'alimentation.
 - Diffusion de fiches statistiques régionales.
 - Diffusion de fiches statistiques métiers.
 - Planification stratégique 2021.
 - Analyse des besoins de formation pour le secteur des grossistes et de la distribution.
 - Élaboration de la planification stratégique 2021.

Site Web: www.csmoca.org



Communications graphiques

Enjeux du secteur¹

- L'image perçue et véhiculée du secteur demeure un enjeu majeur. Il faut éliminer le préjugé selon lequel le secteur est en déclin et promouvoir les occasions professionnelles.
- Le recrutement demeure difficile pour la plupart des postes, mais surtout pour ceux de production. Même une main-d'œuvre peu qualifiée est difficile à recruter.
- Il existe un déséquilibre flagrant entre l'offre de formation initiale et la demande en ce qui concerne les postes de production (impression et finition) et de responsable de projet.
- Les besoins de formation continue sont importants, notamment pour s'adapter aux avancées technologiques et aux investissements importants en équipements de pointe.
- Le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et le programme Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) ne sont pas assez connus des entreprises.

Perspectives 2021-2022

- **Activités prévues avec les partenaires du réseau et les autres ministères**
 - Rencontres des directions régionales de Services Québec afin de présenter le secteur et les actions du Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) des communications graphiques.
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Offre de formation afin d'aider les secteurs de l'édition à entamer ou à poursuivre leur virage vers le numérique.

- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Mise en place et diffusion du Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) (Programme COUD).
 - Requalification des chômeurs pandémiques et des personnes sous-représentées sur le marché du travail.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Promotion des neuf normes professionnelles du secteur.
 - Diffusion de nouvelles formations en ligne et de webinaires en soutien aux PAMT.
 - Élaboration d'une norme professionnelle et mise en place d'un PAMT pour le métier de fabricante ou fabricant d'enseignes ou de lettrage (enseignant).
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Élaboration, organisation et diffusion de plus d'une dizaine de formations.
 - Intégration en emploi de jeunes finissantes et finissants de 15 à 30 ans.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Analyse des besoins par sous-secteurs afin de bonifier l'offre de formation.
 - Diffusion de l'étude sous-sectorielle de l'édition.
 - Réalisation d'un diagnostic sectoriel.
 - Stratégie globale de promotion et de valorisation des métiers et des professions du secteur des communications graphiques du Québec.

Site Web:

www.communicationsgraphiques.org

¹ Sources : Diagnostic sectoriel et Études sectorielles, 2018 ainsi que les données économiques fournies par DDM (Del Degan, Massé et Associés inc.).

Culture (Compétence Culture)

Enjeux du secteur

- Le secteur culturel se caractérise par une grande diversité des métiers et des professions, par la présence importante de travailleuses et de travailleurs indépendants (31,7%, comparativement à 10,2% pour l'ensemble des secteurs) et par un nombre important d'organisations de petite taille.
- Dans le contexte de la pandémie, le secteur culturel est le deuxième secteur qui connaît une importante dégradation en matière d'emplois : il en a perdu 24,7 %.
- Les arts de la scène sont particulièrement touchés : en cirque, 94 % de la main-d'œuvre envisage une transition de carrière; en musique, 57 % des musiciennes et musiciens considèrent cette possibilité; en danse, ce sont 52 % des personnes qui y songent.

Perspectives 2021-2022

- **Activités prévues avec les partenaires du réseau et les autres ministères**
 - **Modèle de coordination de la formation continue en culture** : coordination d'une approche collective et novatrice de la formation continue grâce à une entente tripartite (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Commission des partenaires du marché du travail et ministère de la Culture et des Communications).
 - **Fédération et concertation de 68 regroupements sectoriels et régionaux de la culture** assurant une offre de formation continue: plus de 1 000 activités de formation (en groupe ou individualisées) offertes annuellement (plus de 7 000 participations).

- **Plateforme Web**: vitrine de formation continue de l'ensemble de l'offre de formation en culture au Québec, système de gestion des apprentissages et autres modules.
- **Soutien et développement professionnel** de près de 50 coordonnatrices et coordonnateurs, et de responsables de la formation continue: séances d'accueil, activités de perfectionnement, midis-rencontres virtuels, accompagnements individualisés.

- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Soutien aux initiatives de transition de carrière dans le secteur culturel.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Libraire : promotion et suivi du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et de la Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO).
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Formations en pédagogie et technopédagogie, en animation en mode virtuel et en promotion de la formation, parcours de formation en mutualisation de données, parcours de formation pour les gestionnaires en culture, programme d'accompagnement pour les services de développement professionnel en culture.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Diffusion des résultats de groupes de discussion quant à la rareté de main-d'œuvre pour certains métiers de la culture.
 - Lancement des études de détermination des besoins de formation continue en humour et en théâtre, et des études régionales de détermination des besoins de formation.
 - Production d'un référentiel des compétences et analyse de professions en métiers d'art.

Site Web: www.cqrhc.com

Économie sociale et action communautaire

Enjeux du secteur

- Rareté de la main-d'œuvre qui touche fortement les 32 sous-secteurs de l'économie sociale et de l'action communautaire (ÉSAC), en particulier :
 - Aide à domicile, petite enfance, santé et services sociaux, loisirs, sport et tourisme, habitation, logement et immobilier, finance solidaire.
- Attraction et rétention du personnel avec, en corollaire, les conditions de travail.
- Méconnaissance de l'ÉSAC comme secteur d'emploi et de développement de carrière.

Perspectives 2021-2022

- **Activités prévues avec les partenaires du réseau et les autres ministères**
 - Programme urgence-relevance auprès des entreprises d'économie sociale du grand Montréal (Conseil emploi métropole et Ville de Montréal).
 - Participation du Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) ÉSAC au conseil d'administration du Comité consultatif Personnes handicapées (CCPH) et à celui du Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit relatif au marché du travail (CCPNIMT), et participation à leurs plans d'action.
 - Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la Commission des partenaires du marché du travail (Programme COUD) pour les centres de la petite enfance (CPE) des régions de la Montérégie et de la Côte-Nord (Conseils régionaux des partenaires du marché du travail [CRPMT] impliqués).

- Réalisation de collaborations pour l'exploration d'une formation pour le métier de valoriste avec le CSMO de l'environnement (EnviroCompétences) et Recyc-Québec, Table tourisme avec le CSMO en tourisme (Conseil québécois des ressources humaines en tourisme [CQRHT]), le CSMO en culture (Compétence Culture) pour le Programme-urgence relance zoom culturel, etc.
- Implantation du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour le métier de préposée ou préposé d'aide à domicile (Services Québec).
- Poursuite de la mise en œuvre du Plan d'action gouvernemental en économie sociale (PAGES) du ministère de l'Économie et de l'Innovation (MEI) et Plan d'action gouvernemental en matière d'action communautaire (PAGAC) du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) – Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (SACAIS).

- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Projet de formation à distance sur les compétences du futur pour les gestionnaires des coopératives au Québec.
 - Lancement, en mai 2021, de la boîte à outils en gestion des ressources humaines: plusieurs des compétences du futur y sont abordées.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Formations *Le marketing RH* et *Le transfert des connaissances* (TC), et atelier *Être mieux outillé-e pour conseiller* destiné aux conseillères et conseillers en orientation ainsi qu'aux professionnelles et professionnels de l'employabilité.
 - Mise en œuvre du Programme COUD pour les postes d'éducatrice et d'éducateur en CPE.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Poursuite du PAMT pour le métier de préposée ou préposé d'aide à domicile.
 - Transformation de la formation de compagnonnage en une formation à distance pour le métier de préposée ou préposé d'aide à domicile.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Formations à distance sur FC3² (*Gestion financière*, *Mesure d'impact social* et *Mécanismes de contrôle en gestion financière*).

² FC3 est la plateforme de formation à distance de l'ESAC mise en place par le CSMO.

- Formations en TC et en mesure d'impact social (webinaires et en présentiel).
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Amorçe des travaux de l'enquête nationale de la main-d'œuvre 2020-2021 du secteur *Les Repères*.
 - Mise en œuvre de la mesure de contribution à la formation pour les superviseures et superviseurs de bénévoles, et bénévolat auprès des aînés du Réseau de l'action bénévole du Québec dans le cadre du Plan d'action 2018-2023. *Un Québec pour tous les âges* (<https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-002204>).
 - Réalisation d'un diagnostic des besoins de formation des membres de la Table nationale des corporations de développement communautaire (TNCDC).
 - Réalisation d'une enquête salariale pour les membres de l'Association québécoise des centres d'intervention en dépendance (AQCID).

Site Web: www.csmoesac.qc.ca

Environnement (EnviroCompétences)

Enjeux du secteur

- Hausse de la demande de services et de produits environnementaux.
- Transformation des emplois et des compétences, ainsi que des modes de gestion et de l'organisation du travail.
- Mises à jour de législations et de réglementations à venir en raison de la nouvelle stratégie sur l'économie verte.
- Pénurie de main-d'œuvre en environnement, notamment plus marquée dans certains secteurs.
- Interventions prioritaires sur les métiers en environnement liés à la santé publique (secteur de l'eau, secteur des matières résiduelles).
- Développement des compétences afin d'être en adéquation avec les besoins du secteur.

Perspectives 2021-2022

- **Activités prévues avec les partenaires du réseau et les autres ministères**
 - Forum national sur la transition verte, les changements climatiques et leurs répercussions sur l'emploi et la formation de la main-d'œuvre (Services Québec, Direction régionale de Montréal, et Commission des partenaires du marché du travail [CPMT]).
 - Grands Déjeuners RH (plusieurs comités sectoriels de main-d'œuvre [CSMO]).
 - Étude portant sur le métier de valoriste (Recyc-Québec et CSMO Économie sociale Action communautaire).
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Étude prospective de la main-d'œuvre, des compétences et des emplois vers une transition verte, et des changements climatiques.

- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Formations en alternance travail-études pour l'attestation d'études professionnelles (AEP) en nettoyage industriel.
 - Communauté de praticiens pour gestionnaires de centres de tri et autres entreprises de recyclage.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Promotion des quatre programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).
 - Lancement de la mise à jour de la norme professionnelle en nettoyage industriel.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Mise à jour et diffusion de la formation en ligne sur les halocarbures.
 - Mise à jour et diffusion de la formation en ligne *Décontamination microbienne*.
 - Élaboration d'une formation pour les trieuses et trieurs, et les opératrices et opérateurs des centres de tri.
 - Diffusion de la formation sur le traitement des dégâts liés au feu, à la fumée et aux odeurs.
 - Diffusion de la formation intensive en caractérisation et réhabilitation des sols.
 - Diffusion de la formation pour les non-opératrices et non-opérateurs en eau potable et en eaux usées.
 - Diffusion de la formation *Séchage restauratif*.
 - Diffusion de la formation pour les formatrices et formateurs de préposées et préposés à l'entretien ménager.
 - Diffusion d'une formation sur mesure sur la gestion des ressources humaines.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Étude sur les besoins de main-d'œuvre du sous-secteur de la conciergerie.
 - Campagne de promotion et de valorisation des métiers en environnement.

Site Web: www.envirocompetences.org

Fabrication métallique industrielle (PERFORM)

Enjeux du secteur

- L'enquête de 2019 du Comité sectoriel de la main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle (PERFORM) sur les prévisions d'embauche et les besoins en formation de la fabrication métallique industrielle (FMI) démontre que ses deux principaux enjeux sont :
 - 1) Le développement des compétences de sa main-d'œuvre existante;
 - 2) La rareté de la main-d'œuvre spécialisée pour ses principaux métiers.
- Ces enjeux, qui demeurent pertinents en période de pandémie, pourraient avoir des répercussions négatives sur la croissance anticipée de la FMI et priver le Québec d'importantes retombées économiques. PERFORM contribue à atténuer ces enjeux en déployant de nombreuses actions sous les cinq axes d'intervention décrits ci-dessous.

Perspectives 2021-2022

- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Ce sont 33 projets de formation destinés principalement à nos principaux métiers (soudeuses et soudeurs, et machinistes) issus du Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) (Programme COUD) qui sont ou seront en cours dans une vingtaine de centres de services scolaires, alors que 15 autres projets sont en attente d'approbation. Plusieurs de ces projets seront déployés en vue d'une double diplomation, soit l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles et d'un certificat de qualification professionnelle (DEP-CQP).
 - Cinq projets de formation continue sur mesure sont ou seront en cours dans trois centres de services scolaires, alors qu'un projet est en attente d'approbation.

- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Grâce au Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), PERFORM prévoit de qualifier plus de 1 200 salariées et salariés de l'industrie qui se verront, à la fin du programme, octroyer un CQP.
 - En plus de la sensibilisation des employeurs sur l'importance de former et de certifier leurs salariées et salariés désignés comme compagnes et compagnons, mise sur pied et diffusion d'un atelier de formation pour 25 compagnes et compagnons.
 - Diffusion continue aux agents PAMT du guide sur les métiers de la FMI qui contribuera à assurer le sérieux du programme.
 - Dans le cadre du Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation (PARAF) et des possibilités de requalification liées à la pandémie, sensibilisation des directions régionales de Services Québec à propos des possibilités existantes en FMI.
 - Réingénierie de la norme professionnelle en peinture industrielle.
 - Participation active au Chantier de la formation continue (CFC).
 - En lien avec les possibilités de requalification liées à la pandémie, soutien à la Fédération des centres de services scolaires du Québec (FCSS) dans la modernisation de trois attestations d'études professionnelles (AEP); également, participation aux travaux du Comité reconnaissance des acquis et des compétences (RAC), un projet piloté par la FCSS.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Mise à jour annuelle des profils socioéconomiques des 22 groupes industriels de la FMI.
 - Publication périodique de l'infolettre, et diverses autres publications destinées à l'industrie et à nos partenaires.
 - Réalisation d'une enquête visant à mieux saisir les causes du taux élevé de roulement de main-d'œuvre au sein de la FMI.
 - Réalisation de l'enquête 2021 sur l'adéquation formation-emploi.
 - Selon l'évolution de la pandémie, mise en place d'une veille sectorielle pertinente et efficace.

- **Activités prévues portant sur le recrutement, l'intégration et le maintien en emploi**

- Vérification de la liste des métiers prioritaires compilée par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) afin de confirmer que les métiers de la FMI exposés à une rareté de main-d'œuvre y figurent bien.
- Lorsque interpellé, appui aux initiatives de recrutement et d'intégration des travailleuses et travailleurs étrangers permanents ou temporaires.
- Contribution à divers comités voués à l'intégration de diverses clientèles moins représentées ou éloignées du marché du travail.
- Collaboration aux activités de concertation (Tables métal, comités centres de formation-entreprises, créneaux d'excellence ACCORD) en plus de coordonner leur mise en place dans les régions où elles sont inexistantes.
- Planification et déploiement, conjointement avec le CSMO de la métallurgie du Québec, d'une campagne à long terme de valorisation de l'industrie des métaux et de ses métiers.

- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**

- Basé sur les travaux des Tables Métal, PERFORM pourrait développer des projets avec le secteur collégial pour examiner les besoins de l'industrie en programmation et maintien d'équipements de production automatisée.

Site Web: www.comiteperform.ca

Horticulture ornementale – commercialisation et services (HortiCompétences)

Enjeux du secteur

- Capacité de saisir les occasions liées au fort potentiel de croissance des marchés émergents : utilisation de végétaux à des fins environnementales et de santé publique (phytotechnologies), et tendances de consommation des produits et des services de l'horticulture ornementale.
- Problématique de saisonnalité des emplois.
- Développement des compétences de la main-d'œuvre.
- Amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines (GRH).
- Valorisation et promotion des emplois; accès à la relève.

Perspectives 2021-2022

- **Activités prévues avec les partenaires du réseau et les autres ministères**
 - Formation pour les emplois saisonniers en région avec les directions régionales de Services Québec (Outaouais, Montérégie) :
 - Offre de quatre formations de 105 heures dès le printemps prolongeant la durée des emplois par le développement des compétences.
 - Participation au Chantier sur la saisonnalité, en collaboration avec cinq autres comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), dont la réalisation du projet visant à documenter les conditions de succès des maillages d'emplois saisonniers.
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Consultation des associations sur les besoins de formation en lien avec les compétences du futur, dont les tendances en phytotechnologies.

- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Collaboration à l'élaboration d'une attestation d'études professionnelles (AEP) en élagage réseau.
 - Gestion du Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) (Programme COUD) pour sept cohortes du diplôme d'études professionnelles (DEP) en réalisation d'aménagements paysagers.
 - Gestion d'un projet de stages d'intégration comportant un plan de formation pour les personnes éloignées du marché du travail.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour l'ouvrière ou l'ouvrier en travaux paysagers avec deux voies de spécialisation :
 - 325 PAMT visés en aménagement paysager;
 - 280 PAMT visés en entretien paysager.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Formation de 48 heures *Devenir chef d'équipe*.
 - Quatre activités de formation pour les jardineriers :
 - *Vente*;
 - *Marchandisage*;
 - *Service-conseil*;
 - *Parcours client*.
 - Formation sur l'utilisation d'un véhicule lourd avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier (Camo-route) et le Centre de formation en transport routier (CFTR).
 - Formations en gestion des ressources humaines.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Finalisation et diffusion du diagnostic sectoriel de main-d'œuvre.
 - Étude sous-sectorielle sur les fournisseurs en horticulture ornementale – commercialisation et services.

Site Web: www.horticompetences.ca

Industrie électrique et électronique (Élexpertise)

Enjeux du secteur

- Résolution des problématiques de recrutement pour tous les secteurs en faisant appel à la clientèle éloignée du marché du travail.
- Accroissement de la visibilité des métiers du secteur.
- Augmentation de la productivité des entreprises (favoriser l'automatisation).
- Répercussions significatives, avec le changement d'Administration aux États-Unis, sur les occasions d'affaires pour les entreprises œuvrant dans le domaine de l'électrification des transports et de l'énergie verte.

Perspectives 2021-2022

- **Activités prévues avec les partenaires du réseau et les autres ministères**
 - Région Mauricie (Services Québec): projet de stage/formation pour le métier de réparatrice ou réparateur d'électroménagers.
 - Région Mauricie (Services Québec): projet en compétences de base (littératie, numératie, numérique) en collaboration avec le Comité sectoriel de la main-d'œuvre du bois (Formabois), qui en est le promoteur.
 - Région de la Capitale-Nationale: projet de formation et d'intégration de personnes ayant des incapacités de nature intellectuelle.
 - Ministère de l'Économie et de l'Innovation (MEI): participation active en tant que membre du conseil d'administration de l'Industrie des systèmes électroniques du Québec (ISEQ) (grappe microélectronique).
 - MEI: participation aux activités de la grappe en électrification des transports et transport intelligent.

- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Trois projets de stages/formation pour les métiers :
 - Électromécaniciennes et électromécaniciens (réparatrices et réparateurs de moteurs électriques);
 - Bobineuses et bobineurs de moteurs électriques;
 - Réparatrices et réparateurs d'appareils électroménagers.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour le métier d'assembleuse ou d'assembleur de matériel électronique.
 - Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) pour les assembleuses ou assembleurs de matériel électronique.
 - RCMO pour les réparatrices et réparateurs d'appareils électroménagers.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Formation pour les assembleuses et assembleurs de produits électroniques – Institute of Printed Circuits (IPC).
 - Portfolio de huit cours en ligne :
 - six cours portant sur le diagnostic et la réparation d'appareils électroménagers;
 - un cours sur les notions de base en électricité;
 - un cours sur le bobinage de stator.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Évolution de l'industrie 4.0 dans les entreprises du secteur.
 - Analyse des besoins de formation pour le secteur des grossistes.
 - Analyse de faisabilité pour une attestation d'études professionnelles (AEP) pour le métier d'assembleuse ou assembleur de produits électroniques.
 - Veille informationnelle de l'industrie et diffusion par l'infolettre (revue de presse).
 - Publication mensuelle d'analyses des indicateurs sectoriels.

Site Web: www.elexpertise.qc.ca



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

Industrie maritime

Enjeux du secteur

- Promotion des métiers vers les carrières maritimes.
- Nombre d'inscriptions à l'Institut maritime du Québec à Rimouski, seule école autorisée à former des officières ou des officiers maritimes.
- Recrutement et rétention de la main-d'œuvre navigante, principalement en ce qui a trait aux officières et officiers de navigation et aux officières et officiers mécaniciens de navires, et à la main-d'œuvre maritime terrestre nécessitant des compétences spécialisées.
- Augmentation importante des besoins de main-d'œuvre dans l'ensemble du secteur d'ici les trois prochaines années.
- Accès à la formation continue pour les candidates et candidats déjà sur le marché du travail maritime pour des raisons financières, géographiques et de disponibilité des formations requises, limitant ainsi le nombre de candidates et de candidats obtenant des brevets supérieurs chez les officières et officiers de navigation et les officières mécaniciennes et les officiers mécaniciens de navires.

Perspectives 2021-2022

- **Activités prévues avec les partenaires du réseau et les autres ministères**
 - Réalisation d'une tournée des entreprises, des agences et des centres locaux d'emplois dans la région de Montréal pour diffuser des renseignements et faire la collecte d'informations utiles.
 - En collaboration avec Services Québec et le Centre de formation aux mesures d'urgence (CFMU), gestion du dossier d'aide financière à la formation réglementée.

- En collaboration avec le ministère des Transports du Québec (MTQ) et le CFMU, gestion du dossier d'aide financière au perfectionnement.
- En collaboration avec Transports Canada, le CFMU, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et Emploi et Développement social Canada (EDSC), présentation de l'atelier annuel combiné sur la réglementation du personnel maritime et sur la réglementation en santé et sécurité au travail.
- En collaboration avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), présentation de l'atelier main-d'œuvre dans le cadre des premières assises maritimes québécoises.

- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Analyse du contenu du rapport du projet de la dernière année et proposition de mesures, s'il y a lieu.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Lancement de la nouvelle formation en ligne *Comprendre l'industrie maritime*.
 - Diffusion de la formation d'introduction à la certification du personnel navigant.
 - Diffusion des cinq outils de formation en santé et sécurité au travail (SST) maritime.
 - Réunion du groupe de travail sur les outils de formation en santé et sécurité maritime pour déterminer un nouveau projet.
 - Participation au groupe de travail sur le diplôme d'études professionnelles (DEP) en matelotage et lien avec le marché du travail.
 - Diffusion de l'information et élaboration d'outils en matière de gestion des ressources humaines.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Recensement annuel des formations existantes et de celles à élaborer.

Site Web: www.csmoim.qc.ca

Industrie des mines

Enjeux du secteur

- Main-d'œuvre vieillissante et taux de roulement élevé.
- Rareté et attraction d'une main-d'œuvre plus spécialisée.
- Développement continu des compétences des travailleuses et des travailleurs.
- Éloignement des sites miniers et bassin local limité de main-d'œuvre.

Perspectives 2021-2022

- **Activités de développement et de diffusion de formations**
 - Diffusion des formations techniques spécialisées :
 - *Hydraulique pour équipement spécifique;*
 - *Équilibrage dynamique;*
 - *Lubrification et interprétation de données d'analyse d'huile, niveau avancé;*
 - *Simulateur d'équipements miniers.*
 - Diffusion des formations relationnelles :
 - *Superviseurs dans le domaine minier (module 1);*
 - *Gestion du temps et des priorités (module 2);*
 - *Formateur interne;*
 - Élaboration d'une formation pour contribuer à l'intégration des femmes dans le secteur.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Poursuite du processus de certification des travailleuses et travailleurs de la norme professionnelle pour le métier de mineuse ou mineur sous terre et du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).

- **Activités et production en information sur le marché du travail**
 - Réalisation d'une enquête de rémunération du personnel à taux horaire du secteur minier.
 - Diffusion du portrait numérique de l'industrie minière au Québec.
 - Diffusion du diagnostic sectoriel de l'industrie minière du Québec.
 - Diffusion de l'étude d'estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec 2019-2023, avec les tendances jusqu'en 2028.
 - Élaboration du Guide des carrières 2022 et de 20 capsules vidéo sur les métiers du secteur minier.
- **Recrutement, intégration et maintien en emploi**
 - Diffusion et promotion des formations sur la diversité culturelle *Les Saisons des peuples*.
 - Report des deux cohortes du programme d'employabilité des Premières Nations et des Inuits *L'Essentiel des mines*, qui étaient prévues en 2020.
 - Mise en œuvre pour la deuxième année de l'entente du projet Les Migrateurs miniers. Un placement de 25 nouveaux participants est visé pour 2021-2022.
 - Réalisation de 15 à 20 présentations dans les établissements scolaires, et de 16 participations à des salons de l'emploi.

Site Web: www.explorellesmines.com



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

Industrie textile

Enjeux du secteur

- Recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée et transfert des compétences dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre.
- Besoins de formation visant à spécialiser en textile la main-d'œuvre déjà en poste dans un contexte d'absence de formations en textile.
- Libération du personnel pour suivre des formations.
- Gestion et rétention de la main-d'œuvre dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre et de pandémie.

Perspectives 2021-2022

- **Activités prévues avec les partenaires du réseau et les autres ministères**
 - Concertation avec les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) de la fabrication (non exclusif) pour mettre en commun certains besoins de formation lorsque cela est avantageux pour notre secteur.
 - Collaboration avec le ministère de l'Économie et de l'Innovation (MEI) par l'intermédiaire de certains projets mis en œuvre par TechniTextile Québec (**mission de recrutement** en Tunisie et implication avec le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration [MIFI]); soutien à la Grappe métropolitaine de la mode (Mmode) pour son diagnostic des besoins de formation.
 - Concertation dans le projet de formation en compétences essentielles et francisation, projet multisectoriel comprenant cinq centres de services scolaires, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) et l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) – projet contenant des volets pilotes.
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Application des recommandations de notre étude sur les compétences du futur réalisée en 2019 et de celles du rapport issu de notre

projet de **vigie internationale** en contexte de pandémie (chaîne de valeurs, transformation numérique et transitions climatiques).

- Offre de **formation en compétences de base** et en résolution de problèmes.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Tenue de webinaires en gestion des ressources humaines (GRH) pour encourager le partage de bonnes pratiques en intégration et en rétention de la main-d'œuvre.
 - Formation pour opératrices et opérateurs de machines à coudre industrielles (OMCI) au moyen de stages rémunérés en entreprise dans l'objectif d'intégrer la clientèle éloignée du marché du travail.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Validation de la pertinence d'une mise à jour de nos trois normes professionnelles, des outils de formation qui s'y rattachent et de ceux liés à la Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO); promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), selon les résultats de nos analyses.
 - Formation pour les compagnes et les compagnons.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Adaptation de formations pour qu'elles soient offertes en ligne, en mode asynchrone par exemple, pour le nouveau personnel et pour celui qui veut se perfectionner.
 - Diffusion du programme **Spécialisation technique en textile** (cinq modules, 240 heures en présentiel et à distance); adaptation en tenant compte du contexte de pandémie; validation de formules d'apprentissage (p. ex. une formule intensive).
 - Formation pour compagnes et compagnons, hors du PAMT, et atelier de perfectionnement.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Diffusion de notre **diagnostic sectoriel** provincial 2020.
 - Poursuite de la planification stratégique triennale 2021-2024 (à compléter).
 - Poursuite de l'enquête salariale (à compléter).
 - Mise à la disposition d'une plateforme de recrutement et de gestion des offres d'emploi pour les entreprises du secteur (<https://emplois.csmotextile.qc.ca>).

- Réalisation d'analyses ponctuelles grâce à des sondages maison (besoins en GRH, formation, etc.).
- Mise en place d'une campagne promotionnelle du secteur et de ses carrières visant à attirer la relève et à faire connaître nos besoins de main-d'œuvre.

Site Web: www.csmotextile.qc.ca



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

Métallurgie

Enjeux du secteur

- Soutien au développement d'une main-d'œuvre qualifiée, agile et à l'aise avec les technologies et les procédés numériques.
- Préparation de la main-d'œuvre aux défis de l'industrie 4.0.
- Soutien au développement de compétences écologiques.
- Augmentation de l'offre de formation aux entreprises.

Perspectives 2021-2022

- **Activités prévues avec les partenaires du réseau et les autres ministères**
 - Comités de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre (GPMO) dans les régions du Saguenay–Lac-Saint-Jean, de la Montérégie, du Centre-du-Québec–Mauricie et de la Côte-Nord.
 - Projet Alu-Compétences : développement de contenu technique et scientifique pour l'enseignement de l'aluminium financé par le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT).
 - Vigie internationale pour observer et mieux comprendre la situation occasionnée par le contexte de pandémie.
 - Campagne de sensibilisation du secteur métallurgique sur cinq ans.
 - Projet d'intégration des clientèles cibles de Services Québec.
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Formation en management environnemental.
- **Élaboration, adaptation ou diffusion de formations continues**
 - Formation de base en métrologie.
 - Attestation d'études collégiales (AEC) en électronique industrielle adaptée au secteur de la métallurgie en Montérégie et au Saguenay–Lac-Saint-Jean.
 - Promotion des formations en ligne spécialisées en métallurgie.

- Formation en francisation et équivalences secondaires.
- Formation à l'attention des gestionnaires en ressources humaines en partenariat avec l'Ordre des conseillers agréés du Québec.
- Diplôme d'études professionnelles (DEP) en fonderie en entreprise.

- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**

- Analyse des besoins en formation pour le secteur de la transformation des métaux.
- Rapport de recherche *Valorisation du capital humain* dans le cadre du projet Aluminerie de l'avenir d'AluQuébec et de la Stratégie québécoise de développement de l'aluminium du gouvernement du Québec.
- Réalisation du recensement des meilleurs outils en gestion des ressources humaines.
- Diffusion du *Bulletin de veille stratégique*.
- Évaluation de la pertinence de réaliser une version métallurgique du jeu *Minecraft* consacrée au volet enseignement.
- Réalisation de la Planification stratégique du comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) de la métallurgie du Québec.

Site Web: www.metallurgie.ca

Pêches maritimes

Enjeux du secteur

- Les départs à la retraite imminents aggraveront les pénuries de main-d'œuvre existantes.
- Le niveau de scolarité des travailleuses et travailleurs est faible et, conséquemment, ils sont peu tournés vers les technologies de l'information et de la communication (TIC).
- L'emploi est saisonnier et exigeant sur le plan physique.
- L'amélioration de l'efficacité des usines de transformation et la demande accrue de travailleuses et de travailleurs étrangers temporaires se font de plus en plus pressantes.
- L'industrie est très axée sur l'exportation: 80 % des produits de la mer frais et transformés sont exportés à l'extérieur du Canada.
- Il y a présence de petites et de très petites entreprises, d'où la quasi-absence de responsables des ressources humaines.
- La pêche au Québec est une industrie hautement réglementée.

Perspectives 2021-2022

- **Activités prévues avec les partenaires du réseau et les autres ministères**
 - Maillage d'entreprises issues du Chantier sur la saisonnalité (multisectoriel) porté par le Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT).
 - Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre (GPMO) avec le Centre local d'emploi (CLE) et la Table pêche et mariculture des Îles-de-la-Madeleine.
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Webinaires *Transformateurs innovants – Réseau 4.0* pour les responsables de la transformation, en collaboration avec le créneau d'excellence Ressources, sciences et technologies marines (RSTM).
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Projet de formation visant à qualifier des travailleuses et travailleurs déjà en emploi, notamment les préposées et préposés à la

transformation, dans des postes de contrôleuses et contrôleurs de la qualité.

- Projet pilote visant à rehausser les compétences des travailleuses et travailleurs des usines de transformation en partenariat avec le Centre de services scolaire des Chic-Chocs et le CLE de La Côte-de-Gaspé.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Mise à jour de la norme professionnelle pour le métier de contrôleuse ou contrôleur de la qualité en usine de transformation des produits aquatiques.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Participation à la Table provinciale sur la formation des pêcheurs professionnels et à la Table permanente sur la formation pour le secteur de la transformation et de la mariculture.
 - Actualisation du guide pratique de gestion du Programme de gestion de la qualité (PGQ) par une trousse sur le Règlement sur la salubrité des aliments au Canada (RSAC).
 - Diffusion de la formation sur la familiarisation aux procédures de sécurité à bord des bateaux de pêche et aux exercices sur les mesures d'urgence, ainsi qu'en leadership (pratiques de travail et gestion des risques) à des gestionnaires.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Poursuite de l'étude sectorielle demandée par le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ), et portant sur les conditions de travail.

Site Web: www.pechesmaritimes.org



Plastiques et composites (PlastiCompétences)

Enjeux du secteur

- Recrutement de travailleuses et de travailleurs qualifiés et non qualifiés.
- Concurrence étrangère, canadienne et québécoise.
- Innovation dans les procédés afin d'augmenter la productivité.
- Image du plastique dans un contexte environnemental.
- Respect des normes environnementales.

Perspectives 2021-2022

- **Activités prévues avec les partenaires du réseau et les autres ministères**
 - Rencontres d'agentes et d'agents de centres locaux d'emploi (CLE).
 - Visites d'entreprises avec des agentes et des agents pour la promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).
 - Participations à divers projets avec plusieurs comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) (Grand Rendez-vous RH manufacturier, Grands Déjeuners, formations, etc.).
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Diffusion de formations en alternance travail-études (ATE) : trois diplômes d'études professionnelles (DEP) coordonnés par le CSMO de l'industrie des

plastiques et des composites (PlastiCompétences), et une attestation d'études professionnelles (AEP) en collaboration avec le CSMO en aérospatiale du Québec (CAMAQ).

- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Promotion de deux PAMT auprès d'entreprises, d'agentes et d'agents du CLE, et de responsables des PAMT pour les métiers de lamineuse ou lamineur de matériaux composites et de conductrice-régleuse ou conducteur-régleur de machines à mouler les plastiques.
 - Projet de promotion spécifique pour le PAMT en extrusion.
 - Mise à jour de la norme professionnelle pour le métier de lamineuse ou lamineur de matériaux composites.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Développement de formations en ligne telles que *Plasturgie 101*.
 - Diffusion de formations variées répondant rapidement aux besoins des entreprises des sous-secteurs des plastiques et des composites :
 - *Formateur-compagnon;*
 - *Superviseur;*
 - *Extrusion;*
 - *Injection;*
 - *Composites.*
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Réalisation de l'enquête salariale.
 - Réalisation d'un diagnostic sectoriel.
 - Élaboration de la planification stratégique triennale.
 - Réalisation d'une analyse des besoins de formation en lien avec la maturité numérique.

Site Web: www.plasticompetences.ca



COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
DES INDUSTRIES DES PORTES ET FENÊTRES,
DU MEUBLE ET DES ARMOIRES DE CUISINE

Portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine

Enjeux du secteur

- Difficultés à recruter du personnel pour tous les besoins de l'entreprise dans un contexte de croissance avec, en toile de fond, le déclin de la population active dans certaines régions.
- Développement des ressources humaines dans un secteur principalement composé de petites ou moyennes entreprises (PME) manufacturières devant s'adapter à un marché du travail de plus en plus compétitif et comportant des changements importants dans la composition de la main-d'œuvre.
- Amélioration des processus de production pour bon nombre d'entreprises.
- Intégration de nouvelles technologies impliquant l'adaptation de la main-d'œuvre dans un secteur sans la maturité numérique propre aux grandes industries.

Perspectives 2021-2022

- **Activités prévues avec les partenaires du réseau et les autres ministères**
 - Projets de formation en alternance travail-études (ATE) avec des centres de services scolaires pour : attestation d'études professionnelle (AEP) pour les assembleuses et assembleurs de portes et fenêtres, diplôme d'études professionnelles (DEP) en ébénisterie et DEP en conduite de machines industrielles.
 - Promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et de la Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) avec six directions régionales de Services Québec.
 - Collaboration à un diagnostic manufacturier réunissant un total de 13 CSMO.
 - Collaboration dans l'analyse des besoins du marché du travail et la mise en œuvre de

projets de formation pour les couturières ou couturiers et rembourreuses ou rembourreurs de meubles (avec le créneau d'excellence Design d'ameublement Lanaudière/Mauricie).

- Collaboration avec Bois Urbain en vue de concevoir un lexique pour l'industrie du meuble.
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Collaboration à l'élaboration de contenus de formation pour l'accroissement des compétences numériques de travailleuses et travailleurs (Service d'aide à l'emploi du Centre-du-Québec) et de la maturité numérique des entreprises (Inovem).
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Élaboration et diffusion d'une formation sur les outils numériques de formation pour produire du matériel de formation.
 - Diffusion d'une formation sur la production à valeur ajoutée (PVA).
 - Diffusion d'une formation sur la conduite des machines-outils à commandes numériques.
 - Diffusion d'une formation sur les normes de fabrication dans l'industrie de la menuiserie architecturale.
 - Collaboration à la révision du DEP en finition de meubles.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Diffusion de la formation *Compagnons*.
 - Promotion du PAMT.
 - Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre pour les six métiers faisant l'objet de normes professionnelles.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Réalisation d'une enquête salariale.
 - Réalisation d'une veille en continu des besoins du marché du travail et de l'évolution des compétences.
 - Réalisation de la planification stratégique triennale.

Site Web: www.clicemplois.net
ou : www.solutionsrh.net

Production agricole (AGRIcarrières)

Enjeux du secteur

- Attractivité et valorisation du secteur et des emplois agricoles.
- Intégration de nouvelles compétences de gestion auprès des productrices et producteurs agricoles.
- Rehaussement des compétences des travailleuses et travailleurs (locaux et étrangers temporaires).
- Adaptation de l'offre de formation de base en milieu scolaire et de l'offre de formation continue pour qu'elles répondent aux nouveaux contextes et besoins.
- Fidélisation de la main-d'œuvre par de bonnes pratiques en gestion des ressources humaines (GRH).

Perspectives 2021-2022

- **Activités prévues avec les partenaires et les autres ministères**
 - Réflexion sur le ciblage d'actions de collaboration avec une ou deux nouvelles clientèles, en partenariat avec les comités consultatifs.
 - Poursuite des travaux stratégiques de la Table de concertation des travailleurs étrangers temporaires (TET) impliquant plusieurs instances gouvernementales.
 - Participation à divers comités de travail régionaux portant sur la main-d'œuvre (Plan de développement de la zone agricole, comités régionaux des MRC, etc.).
 - Croissance de la portée du **service Agrijob** en partenariat avec Services Québec.
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Appui d'un projet sur les compétences de base en agriculture.

- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - VOIR LES TROIS SECTIONS SUIVANTES.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Développement des stratégies et des outils numériques d'apprentissage du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour le métier d'ouvrière ou d'ouvrier en production porcine.
 - Implantation des PAMT par une approche de type « accompagnement terrain ».
 - Promotion concertée des PAMT du secteur bioalimentaire (incluant quatre comités sectoriels de main-d'œuvre).
 - Début de la révision de l'analyse de profession pour le métier d'ouvrière ou d'ouvrier serricole.
 - Développement d'outils en production laitière pour les travailleuses et travailleurs étrangers.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Développement de formations en ligne :
 - *Robots de traite;*
 - *Trousse d'intégration et de formation pour les ouvrières et ouvriers en production laitière;*
 - *Phytoprotection;*
 - *Websérie Employeuses et employeurs agricoles de travailleurs étrangers temporaires (TET).*
 - Gestion optimisée de la plateforme **CIBLE**.
 - Coordination du **réseau des Collectifs régionaux en formation agricole**, en collaboration avec Services Québec.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Mise à jour de *Les conditions de travail des employés en agriculture en 2017*.
 - Collaboration au projet de maillage d'emplois saisonniers.
 - Animation d'une rencontre annuelle regroupant toutes les associations sectorielles agricoles et portant sur leurs enjeux de main-d'œuvre.
 - Appui à diverses études indépendantes et universitaires sur la main-d'œuvre.

- **Recrutement, intégration et maintien en emploi**

- Coordination en continu de trois projets majeurs :
 - FermEmploi;
 - AgriEmploi;
 - AgriFrancisation.
- Coordination d'initiatives issues du Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions prioritaires par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) (Programme COUD) en collaboration avec cinq centres de services scolaires pour trois diplômes d'études professionnelles (DEP) en agriculture.
- Optimisation des services offerts par le **réseau des Centres d'emploi agricole** auprès des productrices et producteurs agricoles en matière de GRH.

Site Web: www.agricarrieres.qc.ca

Enjeux du secteur

- Maintien du niveau de qualité existant du bassin de talents tout en renforçant l'attractivité vers notre secteur grâce à la poursuite des initiatives de promotion pour en améliorer l'image et faciliter l'attraction des talents.
- Pénurie de techniciennes et de techniciens en santé animale ou de technologues vétérinaires dans les centres de recherche préclinique.
- Pénurie de travailleuses et de travailleurs qualifiés dans les laboratoires; le diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques de laboratoire fournit un nombre insuffisant de diplômées et diplômés, et seulement 10 % des finissantes et finissants se dirigent vers notre secteur.
- Risque d'augmentation des besoins en main-d'œuvre pour des techniciennes et techniciens de laboratoire ou de fabrication, un personnel déjà rare, en raison de la hausse des travaux de recherche due à la COVID et de l'annonce du gouvernement fédéral de la construction d'une usine de production de vaccins au Québec.

Perspectives 2021-2022

- **Activités prévues avec les partenaires du réseau et les autres ministères**
 - Participation au Grand Rendez-vous RH manufacturier et aux Grands Déjeuners des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO).
 - Participation au Continuum en bio-informatique et en sciences des données.
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Analyse réalisée en continu auprès des entreprises sur les compétences du futur.

- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**

- Atelier de prévention des erreurs humaines en présentiel et en ligne.
- Formation *Bonnes pratiques de fabrication* (BPF) en présentiel et en ligne.
- Attestation d'études professionnelles (AEP) en santé animale, en collaboration avec le service aux entreprises du Centre de services scolaire des Affluents.
- Parcours qualifiant en bio-informatique en collaboration avec l'Université de Montréal et le Collège Ahuntsic.
- Communauté de praticiens RH – Codéveloppement des gestionnaires en ressources humaines (RH) d'entreprises du secteur pharmaceutique.
- Webinaire sur des thématiques et des enjeux du secteur en RH.

- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**

- Analyse des besoins de formation continue en entreprise.
- Campagne de promotion des carrières VitaScience dans le cadre de la Stratégie globale de promotion et de valorisation des métiers et professions du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS).
- Diagnostic sous-sectoriel – Portrait des entreprises biopharmaceutiques.
- Publication de l'enquête *La Relève collégiale*, qui présente un portrait des cohortes de diplômées et diplômés dans les programmes de notre secteur.
- Veille sectorielle LAB'SOLUE, qui recense les nouvelles du secteur biopharmaceutique.

Site Web: www.pharmabio.qc.ca

Services automobiles

Enjeux du secteur

- Numérotation et littératie.
- Rehaussement des compétences de la main-d'œuvre.
- Adaptation aux technologies.
- Connaissance plus approfondie du marché du travail.

Perspectives 2021-2022

- **Activités prévues avec les partenaires du réseau et les autres ministères**
 - Promotion des normes professionnelles auprès des directions d'Emploi-Québec et des centres locaux d'emploi dans six régions administratives.
 - Participation au Chantier de la saisonnalité avec d'autres comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO).
 - Réalisation d'une analyse du métier de mécanicienne ou mécanicien de véhicules lourds routiers en collaboration avec le CSMO de l'industrie du transport routier (Camo-route).
 - Consultation des comités consultatifs et des directions régionales de Services Québec dans le cadre de la réalisation du diagnostic sectoriel.
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Lancement et diffusion de l'étude sur les répercussions du numérique dans le développement des compétences dans le secteur des services automobiles, réalisée en collaboration avec le Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT).
 - Formation d'un comité permanent en lien avec les compétences du futur.
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Réalisation de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) dans le secteur de la carrosserie.
- Diffusion d'une formation portant sur les compétences de base pour les travailleurs ayant des enjeux de littératie et numératie.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Révision du processus Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) pour les quatre normes professionnelles.
 - Promotion des normes professionnelles auprès du réseau d'Emploi-Québec (conseillère ou conseiller en vente, démonteuse ou démonteur, technicienne ou technicien de véhicules de loisir [VL], et technicienne ou technicien de véhicules récréatifs [VR]).
 - Maintien du service des normes professionnelles pour la RCMO pour les quatre normes professionnelles.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Collaboration à l'élaboration de la formation *Compétences en véhicules électriques (VE)* en carrosserie.
 - Révision et diffusion de la formation *Conseil@uto* pour les conseillères et conseillers en vente.
 - Diffusion de la formation manquante dans le processus de la RAC en carrosserie.
 - Diffusion de la formation portant sur les compétences de base en partenariat avec les comités paritaires.
 - Élaboration d'une formation numérique pour les démonteuses et démonteurs de véhicules dans le secteur du recyclage.
 - Diffusion de la formation aux mécaniciennes et mécaniciens automobiles sur les véhicules électriques (*Compétences VE*).
 - Élaboration d'une formation en estimation de dommages dans le secteur de la carrosserie.
 - Révision de l'attestation d'études professionnelle (AEP) en entretien et service automobile.
 - Diffusion du Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions prioritaires par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) (Programme COUD) pour le métier de commis de pièces pour les secteurs des VR et des VL.
 - Diffusion du Programme COUD pour le métier de mécanicienne ou mécanicien de véhicules automobiles dans le cadre de l'AEP en véhicule électrique.
 - Traduction de formations *I-CAR* en carrosserie.

- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Tournée des régions non assujetties à un décret pour déterminer les besoins de main-d'œuvre.
 - Analyse du métier de mécanicienne ou mécanicien de véhicules lourds en collaboration avec Camo-route.
 - Réalisation du diagnostic sectoriel.
 - Analyse des besoins pour l'amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines.

Site Web: www.csmo-auto.com



COMITÉ SECTORIEL
DE LA MAIN-D'ŒUVRE
DES SERVICES
DE SOINS PERSONNELS

SOINS
PERSONNELS
QUÉBEC

Services des soins personnels

Enjeux du secteur

- Recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée et rétention de la main-d'œuvre.
- Inadéquation entre la formation de base et les besoins du marché du travail.
- Forte concurrence dans le milieu et présence d'une économie souterraine.
- Répercussions de la pandémie, dont la baisse d'achalandage et la perte de personnes en emploi, l'organisation du travail transformée, les coûts additionnels pour les prestations de services, les pertes de revenus, les défis de la gestion des ressources humaines, les incertitudes liées à l'application des mesures sanitaires, etc.

Perspectives 2021-2022

- **Activités prévues avec les partenaires du réseau et les autres ministères**
 - Consultation du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) pour l'attestation d'études professionnelles (AEP) de barbier et barbière, l'AEP en massothérapie et le diplôme d'études professionnelles (DEP) en coiffure.
 - Participation au comité événement RH avec différents comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO).
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Acquisition de compétences sur les nouvelles technologies en soins esthétiques et sur les maladies émergentes de la peau avec le port du masque.

- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Diffusion d'une formation de perfectionnement en anatomie dans le secteur de la massothérapie.
 - Création de communautés virtuelles d'échange par secteur d'activité.
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Tenue d'événements VIP virtuels, notamment pour la promotion des normes professionnelles pour les métiers en coiffure et en esthétique.
 - Réalisation d'une étude de pertinence en massothérapie.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Diffusion de formations macrosectorielles : *Formation des formateurs en entreprise; Mieux comprendre pour mieux conseiller volet 1; Mieux comprendre pour mieux conseiller volet 2; Expérience client; Prévention, hygiène et asepsie; Le système, la gestion du rendement d'un salon de coiffure.*
 - Diffusion de formations spécifiques à des sous-secteurs : *La régénération cellulaire de la peau; Photoépilation; Photorajeunissement; Coloration, coupe et mise en forme des cheveux bouclés, frisés et crépus; la série Hygiène & salubrité – un processus revu et amélioré.*
 - Élaboration de formations pour développer les compétences organisationnelles des gestionnaires en techniques de vente et en épilation intégrale à la cire.
 - Bonification et révision de la formation *Photoépilation.*
 - Bonification et révision de la formation *Droits & obligations en droit du travail.*
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Réalisation d'un diagnostic sectoriel.
 - Analyse des besoins de formation en massothérapie.
 - Réalisation d'une cueillette de données par les tables de concertation virtuelle.

Site Web: www.soinspersonnels.com

Enjeux du secteur

- Rareté de la main-d'œuvre professionnelle en technologies de l'information (TI) et forte demande croissante en matière de talents.
- Mobilité de la main-d'œuvre accentuée en raison du télétravail plus répandu qui favorise le recrutement des talents par des entreprises externes.
- Intégration transversale du numérique dans l'ensemble de l'économie québécoise.
- Évolution rapide des technologies.

Perspectives 2021-2022

- **Activités prévues avec les partenaires du réseau et les autres ministères**
 - Intégration en emploi : accélérer l'intégration de professionnelles et de professionnels en technologies de l'information et des communications (TIC) sur l'ensemble du territoire montréalais en offrant une subvention pour la formation de professionnelles et de professionnels en TIC formés à l'étranger (projet pilote en collaboration avec la Direction régionale de Services Québec de l'Île-de-Montréal).
 - Participation au comité professions en déséquilibre du secteur informatique au Centre-du-Québec organisé par la Direction régionale de Services Québec du Centre-du-Québec.
 - Développement de collaborations avec le comité emploi-éducation organisé par la Direction régionale de Services Québec de Chaudière-Appalaches.
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Réalisation d'un projet de veille prospective des compétences sur cinq métiers en TI dont l'un des produits livrables est l'élaboration d'un prototype de veille transférable à d'autres secteurs.

- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Réalisation d'un projet pilote concernant une formation en cybersécurité en vue d'habiliter les professionnelles et professionnels en TI à devenir des premières répondantes et des premiers répondants en cybersécurité dans leurs organisations (volet rehaussement des compétences).
 - Collaboration à la création d'une académie d'hypercroissance des jeunes pousses (start-ups) en TI qui vise la formation de gestionnaires d'hypercroissance (volet requalification).
- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Validation de la pertinence de maintenir et d'adapter le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) de la norme professionnelle pour les testeuses et testeurs de jeux vidéo aux besoins du marché du travail actuel.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Élaboration d'un programme de formation pour prévenir les situations de harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail, en partenariat avec la Guilde du jeu vidéo du Québec.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Lancement et présentation du profil de main-d'œuvre en intelligence numérique.
 - Réalisation d'un profil de main-d'œuvre en optique-photonique.
 - Évaluation des besoins spécifiques de formation dans le domaine de l'intelligence numérique.
 - Diffusion de différents portraits du marché de l'emploi en TIC.
 - Diffusion d'informations et d'outils pour soutenir la relève en TIC.
 - Révision de programmes: renouvellement de programmes de formation initiale.
 - Réalisation d'un nouveau diagnostic sectoriel.
 - Réalisation d'une veille stratégique.

Site Web: www.technocompetences.qc.ca

Tourisme (CQRHT)

Enjeux du secteur

- La plupart des spécialistes estiment qu'il faudra au moins trois ans avant que l'industrie retrouve son niveau d'avant la COVID. L'industrie touristique ne regagnera donc pas son niveau d'emploi précédent en 2021.
- Concernant les fermetures d'entreprises, une enquête réalisée en août 2020 par la Chaire de Tourisme Transat de l'École des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Montréal (ESG UQAM) auprès des entreprises touristiques leur demandait leur perception quant à la survie de leur organisation au cours des six prochains mois. Les entreprises de tous les secteurs ont indiqué craindre de devoir fermer leurs portes dans des proportions élevées, mais ce sont dans les secteurs de la restauration et des services de voyages que les plus forts pourcentages étaient observés.
- On comprendra que les secteurs qui sont les plus dépendants du tourisme international et du tourisme d'affaires seront ceux qui connaîtront la reprise la plus lente. On pense ici aux services de voyages, aux congrès et aux hôtels dans les grands centres. Étant essentiellement basés sur les rassemblements, les festivals et les événements verront aussi la reprise de leur activité fortement décalée.
- Tout n'est cependant pas complètement négatif. Comme c'est le cas en Europe et aux États-Unis, le tourisme de plein air continuera d'être très demandé, particulièrement dans des sous-secteurs comme les pourvoiries, le tourisme d'aventure, les campings et les parcs nationaux. Ici, l'enjeu en sera un de recrutement.
- Finalement, comme indiqué par l'Organisation mondiale du tourisme (OMT), l'industrie touristique « a une capacité démontrée à rebondir et à entraîner dans son sillage le redressement d'autres secteurs, car elle contribue, directement, mais aussi indirectement par son effet multiplicateur, à la création d'emplois et à la reprise économique à l'échelle mondiale. Les crises passées ont démontré la capacité que possède le tourisme

de rebondir rapidement et avec force après un choc extérieur ».

Perspectives 2021-2022

- **Activités prévues avec les partenaires du réseau et les autres ministères**
 - En collaboration avec le ministère du Tourisme, l'embauche d'une ressource qui se penchera sur les enjeux de la saisonnalité en tourisme:
 - Détermination des moyens avec lesquels nous pouvons contribuer à la stabilisation et à la pérennisation de l'emploi saisonnier.
 - Dans le cadre du Chantier sur la saisonnalité des emplois:
 - Réalisation d'un projet de recherche-action afin de mieux définir les conditions de succès des maillages d'emplois saisonniers.
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Des travaux ont été réalisés à cet égard en 2020-2021, et le Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT) souhaite qu'ils soient pris en compte lors de la révision du diplôme d'études collégiales (DEC) en tourisme, qui doit s'amorcer au printemps 2021.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Le positionnement employeur est une pratique gagnante pour attirer et fidéliser du personnel en tourisme :
 - Formation en ligne (comportant trois modules : Le positionnement employeur, Marketing RH et Fidélisation des employés) élaborée dans le cadre de la stratégie de valorisation des emplois en tourisme destinée à positionner l'industrie comme employeur de choix.
 - Accompagnement des entreprises, grâce au ministère du Tourisme et du milieu associatif, afin qu'elles développent leurs compétences en matière de rétention et d'attractivité.

Site Web: www.cqrht.qc.ca



Transformation alimentaire

Enjeux du secteur

- Attraction et rétention de la main-d'œuvre.
- Actualisation et optimisation des pratiques de gestion des ressources humaines (RH) pour poursuivre l'amélioration des conditions de travail.
- Valorisation d'une culture de formation initiale et continue.
- Promotion d'une image attrayante de l'industrie, des métiers et des professions en faisant valoir les possibilités de carrière.
- Sensibilisation de l'industrie de la transformation alimentaire (TA) à effectuer un virage 4.0 vers la robotique et l'automatisation.

Perspectives 2021-2022

- **Activités prévues avec les partenaires du réseau et les autres ministères**
 - Organisation conjointe du 11^e Rendez-vous de l'emploi en TA avec les centres locaux d'emploi de la région de Québec et le Consortium Aliments Santé et Libre Emploi.
 - Organisation conjointe des Grands Déjeuners CSMO avec une dizaine de comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO).
 - Organisation conjointe du Grand Rendez-vous RH manufacturier avec 12 autres CSMO.
- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Sensibilisation des entreprises sur les compétences à développer en matière de technologies, en particulier sur l'industrie 4.0, en répertoriant les formations offertes par les partenaires du milieu de l'éducation.
 - Détermination du réel besoin des entreprises pouvant être comblé par le Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire (CSMOTA) en matière de formation.

- **Activités qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**
 - Promotion des trois Programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour les métiers de préposée ou préposé en boucherie industrielle, d'opératrice ou opérateur d'équipements de fabrication de produits laitiers et de mécanicienne ou mécanicien industriel, et promotion du processus et des outils de la Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) pour le métier de préposée ou préposé en boucherie industrielle par des présentations lors de rencontres avec les entreprises ou organisées par les partenaires (sur invitation).
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Poursuite de l'offre de formation :
 - *Le rôle du superviseur au quotidien* pour une douzième année;
 - *Supervision efficace, production efficiente* pour une sixième année;
 - *Devenez un SUPERviseur en 3 leçons!* pour une deuxième année;
 - *Améliorez votre rétention par une meilleure intégration* pour une sixième année;
 - *Compagnonnage en milieu de travail* pour une neuvième année;
 - *Nettoyage efficace... l'incontournable de l'industrie alimentaire* pour une sixième année.
 - Diffusion de la version française, traduite par le CSMOTA, de la formation en ligne Transformation sécuritaire des viandes 101 du Conseil de la transformation alimentaire du Québec (CTAC) destinée au personnel de l'industrie des viandes.
 - Élaboration et diffusion d'un nouveau contenu de formation en ligne, soit *Intégration des nouveaux employés dans l'industrie de la TA*.
 - Finalisation et promotion de la nouvelle formation en ligne *Fabrication des produits laitiers de la théorie à la pratique*.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Réalisation du *Diagnostic sectoriel de l'industrie alimentaire du Québec*.
 - Poursuite de la veille stratégique sur le secteur de la transformation alimentaire et de la diffusion de l'information.
 - Évaluation de la pertinence de mettre à jour ou d'intégrer les résultats de l'étude sur les indicateurs de performance dans le *Guide*

pratique de gestion des ressources humaines pour PME.

- Tenue de la 15^e édition du Colloque annuel sur la gestion humaine des ressources.
- Publication du bulletin de liaison trimestriel *Alimentinformation* et d'infolettres du CSMOTA, et diffusion sur LinkedIn, au besoin, selon les sujets d'intérêt pour l'industrie.

Site Web: www.csmota.qc.ca

Transport routier (Camo-route)

Enjeux du secteur

- La situation de rareté de la main-d'œuvre sera accentuée par le vieillissement de celle-ci ainsi que par la croissance des activités résultant de la relance de l'économie, de l'utilisation des technologies numériques, de l'évolution des valeurs environnementales de la société, de l'électrification des transports, des exigences de performance en logistique dans la chaîne d'approvisionnement et des comportements des consommateurs en regard du commerce en ligne.
- La main-d'œuvre fera face à des défis de rehaussement et de requalification des compétences pour intégrer l'industrie et s'adapter à l'évolution du profil des compétences recherchées. Une révision des programmes de formation et des activités de perfectionnement sera nécessaire à court terme.
- Malgré une valorisation des activités de transport reconnues comme services essentiels pendant la pandémie, les difficultés d'attraction chez les jeunes, les femmes et les personnes issues de l'immigration persistent. Des efforts doivent se poursuivre dans les entreprises pour favoriser la rétention, développer la formation continue et actualiser les pratiques en gestion des ressources humaines.

Perspectives 2021-2022

- **Activités prévues avec les partenaires du réseau et les autres ministères**
 - Réalisation d'un diagnostic sur la situation des conductrices et conducteurs de véhicules lourds routiers non actifs et détermination des mesures visant leur réintégration (programme Main-d'œuvre Camionnage du ministère des Transports du Québec).

- **Activités prévues portant sur les compétences du futur**
 - Collaboration au projet Flotte rechargeable pour les camions lourds avec l'Institut du véhicule innovant (IVI). Le projet vise la sensibilisation par rapport à la venue de camions 100 % électriques sur le marché.
 - Réalisation d'une étude intitulée *Impact des nouvelles technologies dans les professions du transport routier des marchandises* (Conseil emploi métropole).
- **Activités prévues portant sur le rehaussement et la qualification des compétences**
 - Organisation de la formation *Attestation de formation professionnelle (AFP) autobus scolaire* pour développer les compétences requises en conduite d'autobus scolaires.
 - Organisation de la formation au diplôme d'études professionnelles (DEP) *Transport par camions en alternance travail-études* pour intégrer une nouvelle main-d'œuvre qualifiée.
- **Activités prévues en matière d'élaboration, d'adaptation ou de diffusion de formations continues**
 - Diffusion de plusieurs activités de formation pour maintenir et actualiser les compétences des professions recherchées, notamment en conduite préventive et écoconduite, en répartition et en entretien préventif des véhicules lourds routiers, et en gestion de la mixité en milieu de travail.
- **Activités qui contribuent à l'enrichissement de l'information sur le marché du travail**
 - Réalisation d'un diagnostic sectoriel portant sur le secteur du transport de personnes et du transport des marchandises.
 - Diffusion des résultats de l'analyse de la profession de mécaniciennes et mécaniciens de véhicules lourds routiers et du diagnostic des conductrices et conducteurs de camions-citernes en transport des matières dangereuses.
 - Réalisation de l'exercice de planification stratégique 2021-2024 et mise en œuvre de la planification.

Site Web: www.camo-route.com

LES COMITÉS CONSULTATIFS

LES COMITÉS CONSULTATIFS

Certains groupes sont particulièrement défavorisés en matière d'emploi. Sept comités consultatifs ont pour mandat d'informer la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) sur les moyens à prendre pour faciliter l'intégration et le maintien de ces personnes en emploi. Ces comités sont actifs auprès des clientèles suivantes : les jeunes, les femmes, les travailleuses et travailleurs âgés de 45 ans et plus, les adultes judiciarisés, les membres des Premières Nations et des Inuit, les personnes immigrantes et les personnes handicapées. Des représentantes et des représentants de la clientèle et des personnes qui travaillent auprès d'elle, des représentantes et des représentants d'entreprises parfois déjà regroupées, des représentantes et des représentants syndicaux, d'employées et employés, d'associations et d'organismes spécialisés ainsi que des personnes-ressources de la CPMT et d'autres ministères y siègent.

Ces comités ont pour mission de promouvoir et d'appuyer le développement de la main-d'œuvre du groupe cible qu'ils représentent. De par leur connaissance approfondie des contraintes et des besoins des personnes sous-représentées sur le marché du travail, ils formulent des avis et des propositions à la Commission des partenaires du marché du travail et au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, concernant les mesures et les services à rendre ou à développer afin que ces personnes améliorent leur condition et leur employabilité pour accéder à un emploi et s'y maintenir. La clientèle de ces comités constitue une main-d'œuvre très diversifiée, associée à tous les secteurs de l'activité économique présents sur le territoire du Québec.

Clientèle judiciairisée adulte

Enjeux du secteur

- Personnes judiciairisées, majoritairement des hommes et des personnes ne possédant pas de diplôme d'études secondaires, ayant peu ou pas de compétences professionnelles, absentes depuis longtemps du marché du travail et ne connaissant pas les techniques de recherche d'emploi.
- Absence de relations familiales, professionnelles ou amicales susceptibles d'apporter un soutien dans une démarche d'obtention d'un emploi.
- Clientèle fortement démunie sur le plan de l'emploi, présentant un risque élevé de chômage prolongé causé notamment par l'existence d'un casier judiciaire.
- Importance des problèmes de santé physique ou mentale (toxicomanie) et d'ordre affectif ou psychosocial.
- Clientèle pour laquelle la population manifeste peu de sympathie et qui est généralement victime de discrimination en raison de son casier judiciaire.
- Accès accru aux casiers judiciaires à l'aide des plunitifs (registres informatisés) des palais de justice.
- Vérification systématique des antécédents judiciaires dans certains domaines d'emploi et dans plusieurs entreprises.
- Environ 950 000 personnes âgées de 18 ans ou plus ont un casier judiciaire au Québec.
- Au 30 juin 2020, **31 438 adultes judiciairisés ayant déclaré la présence d'un casier judiciaire, dont 16 315 n'ayant aucune contrainte à l'emploi, étaient prestataires** d'un programme d'aide sociale.

- Au 31 juillet 2020, 14 452 personnes sont suivies dans la communauté sous la responsabilité des services correctionnels du Québec du ministère de la Sécurité publique (MSP).
- Pour l'année 2020-2021, 3 426 personnes judiciairisées vivant dans la communauté ont pu se prévaloir des services des organismes d'employabilité spécialisés et 1 781 autres ont bénéficié de services semblables dans les établissements de détention.

Perspectives 2021-2022

- **Activités qui visent la production d'avis**
 - Suivi du dépôt de l'avis sur l'utilisation des ressources spécialisées en employabilité auprès des personnes judiciairisées.
 - Avis conjoint pour soutenir l'insertion socioprofessionnelle des hommes des Premières Nations et des hommes inuits judiciairisés au Québec, avec le Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit relatif au marché du travail (CCPNIMT).
- **Activités qui visent la réalisation de recherches**
 - Actualisation des données démographiques et socioéconomiques de la clientèle à partir de données plus récentes pour permettre une meilleure adéquation entre les besoins des personnes judiciairisées en matière d'insertion socioprofessionnelle et les services publics d'emploi.
 - Poursuite de la participation aux rencontres du comité de suivi de l'entente interministérielle 2018-2022 entre le MSP et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale afin d'assurer le développement de l'employabilité ainsi que l'intégration et le maintien en emploi des personnes judiciairisées.
 - Collecte de données sur le profil de la clientèle et la prestation de services d'emploi dans les établissements de détention dans l'ensemble du Québec.
 - Mise à jour de la cartographie des services d'employabilité offerts aux adultes judiciairisés.

Site Web: www.cccja.org



Femmes

Enjeux du secteur

- Enjeux spécifiques et systémiques exacerbés par la crise sanitaire et économique de la COVID-19 :
 - Surreprésentation des femmes dans certains secteurs (services, santé, éducation, etc.) aux premières lignes durant la pandémie.
 - Relance économique annoncée reposant en grande partie sur des secteurs d'emploi traditionnellement masculins dans lesquels les femmes sont sous-représentées.
 - Promotion des mesures de conciliation famille-travail-études-proche abidance auprès des employeurs.
 - Enjeux liés au télétravail et asymétrie des conditions de travail en fonction du genre.
 - Diversification des choix professionnels des jeunes femmes et des femmes en transition de carrière.
 - Valorisation des métiers majoritairement féminins.
- Sensibilisation des partenaires du marché du travail aux enjeux d'insertion socioprofessionnelle des femmes éloignées du marché du travail (mères monoparentales, femmes en situation de handicap, femmes immigrantes, femmes sous-scolarisées, etc.).
- Accès à la formation qualifiante, notamment pour celles qui sont sous-représentées sur le marché du travail.
- Sensibilisation des partenaires du marché du travail à la discrimination systémique vécue par les femmes.

Perspectives 2021-2022

- **Activités qui visent la production d'avis**
 - Mise en place d'un comité de travail pour encadrer la production d'un avis sur la revalorisation des métiers majoritairement féminins.
- **Activités qui visent la réalisation de recherches**
 - Encadrement de la rédaction de l'étude sur les femmes en situation de handicap et du rapport final sur les obstacles qu'elles rencontrent pour intégrer le marché du travail et se maintenir en emploi.
 - Organisation d'un événement de diffusion de l'étude sur les femmes en situation de handicap et promotion de diverses recommandations issues de la recherche.
 - Réflexion sur les enjeux liés à la diversification professionnelle des femmes et à leur requalification.
- **Activités qui sollicitent la collaboration de différents partenaires**
 - Participation, à titre d'expert de la main-d'œuvre féminine, aux rencontres et aux travaux du comité consultatif du projet Conductrices de camions : objectif 10 % piloté par le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier (Camo-route).
 - Poursuite de nos représentations sur la nécessité de toujours procéder à une analyse différenciée selon les sexes (ADS+) et à une intersectionnalité en amont de l'élaboration de toute politique d'emploi ou de tout développement de services, de mesures et de programmes destinés aux individus et aux entreprises.
 - Collaboration aux travaux d'actualisation de la mesure Ma place au soleil avec Emploi-Québec et développement d'un argumentaire commun dans le cadre de la révision de cette mesure.

Site Web: www.cc-femmes.qc.ca

baseront sur l'analyse de l'évolution de la situation d'emploi des jeunes entre 2009 et 2019 ainsi que sur les conséquences de la crise pandémique.

Jeunes

Enjeux du secteur

- Élimination ou atténuation des répercussions négatives de la pandémie de coronavirus sur la situation d'emploi des jeunes du Québec en 2020-2021. Les jeunes font notamment partie des clientèles les plus touchées par les pertes d'emploi. De plus, les mesures sanitaires affectent toutes les sphères de leur vie et ont pu nuire à la qualité des études et des formations, à leur vie sociale et plus largement à leur santé mentale.
- Accompagnement des jeunes et des employeurs pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien en emploi des jeunes éloignés du marché du travail dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre dans certains secteurs et de chômage dans d'autres.
- Développement des compétences génériques des jeunes afin de les rendre moins vulnérables aux transformations du marché du travail sous l'effet des nouvelles technologies.
- Reconnaissance des compétences acquises par les jeunes dans leurs expériences en dehors du marché du travail.
- Mise en place de conditions de travail qui favorisent la rétention de la main-d'œuvre jeune, notamment la conciliation travail-vie personnelle, la formation continue ainsi que l'accès à des ressources en santé physique et psychologique.

Perspectives 2021-2022

- **Activités qui visent la production d'avis**
 - Rédaction et dépôt d'un avis sur les compétences génériques de l'avenir. Cet avis a pour thème l'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi, et fait suite à la recherche *Quelles sont les compétences de l'avenir et comment y préparer les jeunes et les employeurs?* menée par la Chaire BMO en diversité et gouvernance de l'Université de Montréal.
 - Rédaction et dépôt d'un avis sur les problématiques vécues par les jeunes dans leur intégration, leur réintégration et leur maintien en emploi. Cet avis découlera du dépôt à venir de notre nouveau *Portrait de la clientèle âgée de 18 à 35 ans* (portrait statistique). Les recommandations se

- **Activités qui visent la réalisation de recherches**

- Activités complémentaires de recherche portant sur la situation des jeunes qui ne sont ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF). Ces activités visent à approfondir les recommandations émises auprès de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et les constats formulés auprès du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), notamment en mobilisant une analyse statistique des bases des données administratives et des techniques de recherche qualitative.
- Mise en commun par les membres des publications et des ressources documentaires pertinentes visant à analyser les enjeux de santé mentale auprès des jeunes dans différentes sphères de leur vie en lien avec l'employabilité: études, formations, insertion, réintégration et maintien en emploi.

- **Activités qui sollicitent la collaboration de différents partenaires**

- Implantation et développement de la communauté de praticiens réunissant les coordinations des comités consultatifs de la CPMT.
- Participation à différents comités de gouvernance ou comités aviseurs pour des projets visant les jeunes, mis en œuvre par différents partenaires (Fédération des chambres de commerce du Québec [FCCQ], Fédération des centres de services scolaires du Québec [FCSSQ] et autres partenaires).

Site Web: www.ccjeunes.org



Premières Nations et Inuit

Enjeux du secteur

- Selon le recensement de 2016, le Québec comptait 92 650 personnes membres des Premières Nations et 13 940 Inuits, pour un total de 106 590 personnes, ce qui constitue 1,3 % de la population du Québec. Ce nombre et la proportion qu'il représente sont en hausse depuis plusieurs années.
- La population des Premières Nations résidant hors réserve tend à croître plus rapidement depuis au moins 2001. Au dernier recensement (2016), 59,6 % de cette population en âge de travailler vivait hors réserve.
- Les communautés des Premières Nations et des Inuits ne forment pas un groupe homogène.
- La participation au marché du travail des membres des Premières Nations et des Inuits est inférieure à celle des autochtones. Cela s'explique principalement par la situation géographique des communautés, le faible taux de scolarisation, le manque d'activités de formation comparativement au reste du Québec, les problèmes liés à la langue et à la culture, le faible taux d'alphabétisation, les problématiques liées au logement, à la discrimination, à la pauvreté et à la Loi sur les Indiens.

Perspectives 2021-2022

- **Activités qui visent la production d'avis**
 - Rédaction d'un avis pour soutenir l'insertion socioprofessionnelle des hommes judiciairisés inuits et des Premières Nations au Québec, en collaboration avec le Comité consultatif pour la clientèle judiciairisée adulte (CCCJA).
- **Activités qui visent la réalisation de recherches**
 - Réalisation d'un portrait des hommes judiciairisés inuits et des Premières Nations.
 - Réalisation d'un portrait qualitatif et quantitatif de la situation après la pandémie de la COVID-19 auprès des organisations inuites et des Premières Nations afin

d'établir la situation et d'estimer les dommages de la pandémie.

- **Activités qui sollicitent la collaboration de différents partenaires**
 - Participation au Forum régional Abitibi-Témiscamingue en contribuant au développement de l'emploi autochtone en collaboration avec les comités sectoriels, la Direction régionale de Services Québec, les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) et différents ministères et organismes concernés.
 - Poursuite de la mise en œuvre de la Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits en soutenant cette stratégie par l'entremise d'un plan de communication visant à faire notamment la promotion de ses programmes (particulièrement le Programme d'aide à l'intégration en emploi des membres des Premières Nations et des Inuits [PAIPNI]) et d'autres mesures afin que le comité de suivi puisse s'assurer d'une promotion adéquate.

Site Web: www.ccpnimt-fnilmac.com



Travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus

Enjeux du secteur

- Le Québec connaît depuis plusieurs années un vieillissement de sa population qui se poursuivra dans les prochaines années. Le vieillissement de la main-d'œuvre n'est pas qu'un phénomène démographique, puisque ses effets sont en interaction avec d'autres phénomènes de l'économie et du marché du travail, de même qu'avec les politiques publiques et les choix des individus.
- La crise sanitaire de la COVID-19 a provoqué une crise du travail qui entraîne des effets sur différentes dimensions du marché du travail. Les travailleuses et travailleurs expérimentés font face à des défis particuliers sur le marché du travail dans le contexte actuel : la disponibilité des emplois et les besoins nouveaux en compétences, l'âge comme variable de marginalisation de la situation économique et sociale ainsi que comme facteur de risque en matière de santé et sécurité en milieu de travail, l'adaptation à des environnements changeants, la recherche d'emploi pour des individus qui ne s'étaient jusqu'alors jamais retrouvés dans cette situation, etc.
- Les travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus sont enclins à souffrir d'âgisme, d'autant plus que depuis le début de la pandémie, l'âge est devenu un facteur aggravant ou de discrimination pour l'accès à l'emploi.
- Par ailleurs, la crise entraîne des mutations du marché du travail dont on ne mesure pas encore l'étendue exacte, et les compétences numériques revêtent aujourd'hui un caractère essentiel. Cela constitue un enjeu particulier pour les travailleuses et travailleurs expérimentés, notamment à cause des difficultés rencontrées pour avoir un accès à la formation qui ne soit pas teinté de discrimination.

Perspectives 2021-2022

- **Activités qui visent la production d'avis**
 - Projet qui découle du rapport de l'Université de Sherbrooke portant sur les mesures fiscales pour les travailleuses et travailleurs expérimentés qui se maintiennent en emploi : conception d'outils de vulgarisation, diffusion de ces outils, rédaction d'une lettre ou d'un avis.
 - Portrait des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus avec l'Observatoire compétences-emplois (OCE) : réception des derniers livrables, organisation de la diffusion des résultats, détermination des suites à donner et des sujets à approfondir. Activités qui visent la réalisation de recherches
Nouveau projet sur la fracture numérique : repérage des chercheuses et chercheurs disposés à travailler sur ce projet (à discuter notamment avec l'OCE), détermination claire des objectifs et des résultats attendus du projet, amorce du projet de recherche.
- **Activités qui visent la réalisation de recherches**
 - Nouveau projet sur la fracture numérique : repérage des chercheuses et chercheurs disposés à travailler sur ce projet (à discuter notamment avec l'OCE), détermination claire des objectifs et des résultats attendus du projet, amorce du projet de recherche.
- **Activités qui sollicitent la collaboration de différents partenaires**
 - Présence au comité aviseur du projet de la Fédération des centres de services scolaires du Québec (FCSSQ).
 - Présence au comité de valorisation du Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT).
 - Participation à la communauté de praticiens des comités consultatifs.
 - Participation, par une contribution active, aux rencontres de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Site Web: www.cc45plus.org

Personnes handicapées

Enjeux du secteur

- Disponibilité de statistiques fiables.
- Accès à la formation et aux stages pour l'emploi et le maintien en emploi.
- Transition école-travail des jeunes handicapés et recours des personnes handicapées (PH) aux programmes d'aide sociale ou de solidarité sociale.
- Accès aux services, aux programmes et aux mesures visant à favoriser l'insertion, la réintégration et le maintien en emploi des PH.
- Accompagnement des milieux de travail en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des PH.
- Intégration, réintégration et maintien en emploi des PH dans les secteurs public et parapublic.
- Répercussions du virage numérique (et de l'intelligence artificielle) sur l'emploi des PH.
- Enjeux plus conjoncturels liés à la situation pandémique.

Perspectives 2021-2022

- **Activités qui visent la production d'avis**
 - Réalisation d'une étude de faisabilité concernant l'accompagnement des syndicats en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des PH.
 - Tableaux de bord COVID.
 - Propositions concernant notamment les besoins en développement ainsi qu'en reconnaissance des acquis et des compétences de cette population.

- Diffusion et suivis des avis précédents.

- **Activités qui visent la réalisation de recherches**

- Réalisation d'un portrait, sous la forme d'une enquête ou d'un sondage, portant notamment sur les défis et les perspectives du télétravail et de la formation à distance pour les personnes handicapées.
- Participation au comité d'encadrement du projet du Comité consultatif Femmes (CCF) portant sur l'emploi des femmes handicapées

- **Activités qui sollicitent la collaboration de différents partenaires**

- Participation à une communauté de praticiens (intercomité consultatif).
- Participation aux différentes rencontres organisées par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et à certains comités de travail externes.
- Collaboration à l'implantation de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées (SNIMEPH).

- **Autres activités**

- Organisation et tenue de trois à quatre webinaires ainsi que production de quatre capsules de sensibilisation et d'information destinés aux acteurs du marché du travail.
- Diffusion des synthèses et des faits saillants du portrait, notamment au sein du réseau des partenaires du marché du travail.

Site Web:

www.ccpersonneshandicapees.com

Personnes immigrantes

Enjeux du secteur

- Atténuation des effets négatifs de la pandémie sur l'emploi des personnes immigrantes en raison
 - de leur statut et, selon le cas, de l'accès à des aides ou à des services spécialisés, de l'accentuation du phénomène du sous-emploi par rapport à leur qualification ou de leur expérience professionnelle non reconnue;
 - de la fermeture des frontières et de la complexité de s'établir, ainsi que des surcoûts que cela engendre pour la quarantaine;
 - de la précarisation des personnes immigrantes, notamment celles ayant des statuts particuliers. Pourtant, toutes sont détentrices d'un permis de travailler au Québec, et elles possèdent souvent une qualification professionnelle et des compétences. Il s'agit d'un capital humain non considéré qui pourrait pourtant répondre à des besoins sectoriels.
 - Capacité de répondre à certains secteurs professionnels qui sont en forte demande de main-d'œuvre, mais pour lesquels l'accès au bassin de personnes issues de l'immigration, qu'elles soient qualifiées ou non, reste complexe, particulièrement pour les petites entreprises, notamment en région.
 - Mise en place d'un suivi afin de s'assurer que le Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation (PARAF) vient appuyer et soutenir l'impérieuse nécessité de reconnaître les qualifications et les compétences des personnes immigrantes, notamment celles qui ont été sélectionnées par le Québec.
 - Arrimage des actions du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) à celles du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) en matière de sélection des candidats à l'immigration en fonction du marché du travail, des services en lien avec l'emploi et des plateformes utilisées (Arrima pour le MIFI et Placement en ligne pour le MTESS). Il est nécessaire que cela soit au bénéfice des personnes immigrantes, mais aussi des employeurs, notamment ceux qui ne comptent pas de personnel spécialisé en ressources humaines dans leurs effectifs ou qui ne peuvent avoir recours à ces spécialistes. Pour cela, les ressources externes des deux ministères devraient être mises à contribution, notamment en raison de leur expertise en lien avec l'emploi, mais aussi pour l'établissement en région des personnes immigrantes.
- Avancement dans les travaux, à la suite de l'avis, sur le référencement des personnes immigrantes par l'entremise des agentes et des agents d'aide à l'intégration du MIFI ainsi que des agentes et des agents d'aide du MTESS.
 - Avancement dans les travaux, à la suite de l'avis, pour l'emploi des personnes immigrantes qualifiées et expérimentées dans le domaine de la santé.

Perspectives 2021-2022

- **Activités qui visent la production d'avis**
 - Rehaussement et requalification de la main-d'œuvre pour les personnes immigrantes.
 - Continuum de services, de l'arrivée de la personne immigrante jusqu'à son maintien en emploi et à son inclusion dans la société d'accueil.
- **Activités qui visent la réalisation de recherches**
 - Régionalisation de l'immigration:
 - Travailleuses ou travailleurs temporaires, personnes réfugiées sous la responsabilité de l'État, personnes issues de l'immigration économique.
 - Rehaussement et requalification de la main-d'œuvre pour les personnes immigrantes.
- **Activités qui sollicitent la collaboration de différents partenaires**
 - Réalisation de différentes activités avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) de la métallurgie du Québec.
 - Réalisation de webinaires à l'intention des partenaires du marché du travail (CSMO, conseils régionaux des partenaires du marché du travail).

Site Web: www.ccpi-quebec.ca

