

SOMMAIRE DES RÉALISATIONS DE 2018-2019 ET DES PERSPECTIVES DE 2019-2020

- DES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE
- DES COMITÉS CONSULTATIFS

OCTOBRE 2019

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, 27^e étage
Montréal (Québec) H4Z 1B7
Téléphone : 514 873-0800
Télécopieur : 514 864-9436

Octobre 2019

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2019

ISBN : 978-2-550-85641-2

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	4
Les comités sectoriels de main-d'œuvre	5
Aérospatiale (CAMAQ)	7
Aménagement forestier (ForêtCompétences)	9
Bois (Formabois)	11
Caoutchouc	14
Chimie, pétrochimie, raffinage et gaz (CoeffiScience).....	16
Commerce de détail (Détail Québec)	17
Commerce de l'alimentation	19
Communications graphiques	21
Culture (Compétence Culture).....	24
Économie sociale et action communautaire	26
Environnement (EnviroCompétences)	28
Fabrication métallique industrielle (Perform)	31
Horticulture ornementale - commercialisation et services (HortiCompétences).....	33
Industrie électrique et électronique (Élexpertise)	35
Industrie maritime	38
Industrie des mines	40
Industrie textile	43
Métallurgie	45
Pêches maritimes	47
Plastiques et composites (PlastiCompétences)	49
Portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine	51
Production agricole (AGRIcarrières)	53
Produits pharmaceutiques et biotechnologiques (Pharmabio Développement)	55
Services automobiles	57
Services des soins personnels	60
Technologies de l'information et de la communication (TECHNOCompétences)	63
Tourisme (CQRHT).....	65
Transformation alimentaire	67
Transport routier (Camo-route)	69
Les comités consultatifs.....	71
Clientèle judiciairisée adulte	73
Femmes	75
Jeunes	77
Premières Nations et Inuit	79
Travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus	81
Personnes handicapées.....	82
Personnes immigrantes.....	85

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 et les comités consultatifs, 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.

La somme des réalisations des comités sectoriels de main-d'œuvre et des comités consultatifs présentée dans ce document démontre bien le rôle que ces partenaires privilégiés jouent dans la réalisation de la mission de la CPMT et celle du MTESS. Vous y trouverez les enjeux que les comités ont retenu, par secteur ou par groupe sous-représenté sur le marché du travail, leurs principales réalisations en 2018-2019 ainsi que des perspectives d'action pour 2019-2020.

Le Sommaire des réalisations 2018-2019 et des perspectives 2019-2020 démontre les efforts réalisés afin d'arrimer la formation et l'emploi puisque, en situation de rareté, il importe d'autant plus que les compétences d'une main-d'œuvre réduite correspondent à celles recherchées par les entreprises.

Cette publication a été rendue possible grâce à la contribution de l'ensemble des comités sectoriels de main-d'œuvre et des comités consultatifs, 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.

Pour une revue plus détaillée des réalisations de chacun des comités, nous vous invitons à consulter leurs sites Web respectifs.

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.

Enjeux du secteur

- Le secteur de l'aérospatiale au Québec, tel que le représente le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aérospatiale (CAMAQ), est composé de trois industries. Pour chacune d'elles, les besoins de personnel dans les milieux suivants sont plus particulièrement à surveiller :
 - Industrie de la fabrication : les professions liées aux domaines de l'ingénierie (spécialistes en m des systèmes, en logiciels et en génie mécanique, notamment), de l'usinage (conventionnel et à contrôle numérique), du contrôle de la qualité (inspecteurs et inspectrices et agents et agentes), de la finition intérieure d'aéronefs et des méthodes.
 - Industrie de l'aviation (comprenant le transport aérien, l'entretien d'aéronefs et les drones) : les mécaniciens et mécaniciennes d'entretien d'aéronefs, les pilotes d'avions, les techniciens et techniciennes en structure et les techniciens en avionique.
 - Industrie aéroportuaire : les gestionnaires, les électriciens et électriciennes de piste et les déneigeurs et déneigeuses (données issues du recensement 2017 du CAMAQ).
- La baisse du nombre des inscriptions dans les écoles nationales de l'aérospatiale, en raison notamment des annonces de coupes qui ont donné mauvaise presse au secteur au cours des dernières années (perceptions négatives qui persistent).
- La présence croissante d'une main-d'œuvre peu ou pas formée et le manque de possibilités qui lui permettrait de se perfectionner dans l'entreprise même.
- Seulement un quart des pilotes d'avions disposent d'une licence d'instructeur, ce qui ne permet pas d'assurer la relève de la main-d'œuvre.
- La difficulté à adapter ou à raccourcir les formations pour favoriser la rétention du personnel.

- Les changements technologiques et industriels qui transforment l'organisation du travail, les fonctions de travail et les interactions dans les entreprises, ce qui rend difficile l'adaptation des formations pour les écoles qui peinent à suivre la cadence et à bien répondre aux besoins des entreprises

Réalisations 2018-2019

- Poursuite et fin du programme Ton 1er emploi en aérospatiale, qui a favorisé l'intégration au marché du travail de 217 jeunes diplômés et diplômées grâce à l'octroi d'une subvention salariale aux entreprises.
- Organisation du 4e Grand Rendez-vous RH, en collaboration avec 12 autres comités sectoriels de main-d'œuvre, qui s'est déroulé en novembre 2018 avec 351 participants et participantes présents.
- Réalisation de deux recensements des emplois et des prévisions des besoins de main-d'œuvre (industries de la fabrication et de l'aviation).
- Formation d'un groupe de travail sur la pénurie de pilotes et de techniciens et techniciennes en entretien d'aéronefs, qui a notamment développé cinq fiches métiers : pilote, instructeur et instructrice de vol, technicien et technicienne en entretien d'aéronefs, technicien en avionique et agent et agente de bord.
- Lancement de la campagne de promotion de la main-d'œuvre « Ose créer l'avenir » en collaboration avec Aéro Montréal, l'École des métiers de l'aérospatiale de Montréal (EMAM), l'École nationale d'aérotechnique (ENA) et les partenaires de l'industrie.
- Collaboration au développement d'un fascicule gratuit Opération Avenir avec Septembre éditeur, qui indique des activités pédagogiques en orientation scolaire et professionnelle destinées aux jeunes du secondaire pour les accompagner dans leur cheminement tout en mettant en valeur les métiers d'avenir du secteur aérospatial.
- Organisation d'une journée Entrevues éclair en collaboration avec l'Alliance des centres-conseils en emploi AXTRA pour rapprocher les entreprises des centres-conseils en emploi qui ont accès à un bassin de main-d'œuvre diversifiée.
- Poursuite de la diffusion de trois attestations en formation professionnelle (AFP) : Finition de

meubles d'aéronefs, Rembourrage et Installation de meubles d'aéronefs.

- Diffusion d'une formation de niveau universitaire pour les gestionnaires d'aéroports en collaboration avec l'Université Concordia.
- Diffusion d'une formation de niveau professionnel pour les agents et agentes de rampe en collaboration avec l'EMAM.
- Collaboration à la diffusion d'une formation intersectorielle sur les ressources humaines et le développement durable avec EnviroCompétences.
- Diffusion de formations continues en essais non destructifs et en avionique pour mécaniciens et mécaniciennes d'entretien d'aéronefs en collaboration avec l'ENA.
- Développement d'une formation continue sur les traitements de surface à l'usage de l'industrie de fabrication en collaboration avec les experts et expertes de l'industrie aéronautique.
- Développement d'une formation continue en programmation CNC (commande numérique par ordinateur) avec CATIA (Conception assistée tridimensionnelle interactive appliquée) en collaboration avec l'ENA.
- Poursuite de la diffusion de la formation continue Métrologie et méthodologie d'inspection en collaboration avec l'ENA.
- Tenue d'un événement de reconnaissance de la relève pour que les étudiants et étudiantes qui se sont démarqués dans leur parcours scolaire puissent rencontrer les représentants et représentantes de l'industrie.

Perspectives 2019-2020

- Développement et diffusion de trois nouvelles formations : AFP en laminage, parcours Altitude Rehaussement des compétences relationnelles et parcours Chefs d'équipe et superviseurs.
- Poursuite de la diffusion des AFP Finition de meubles, Rembourrage et Installation de meubles d'aéronefs.
- Poursuite de la diffusion de quatre formations continues : Métrologie et méthodologie d'inspection, Programmation CNC avec CATIA, Essais non destructifs et Avionique pour mécaniciens d'entretien d'aéronefs en collaboration avec l'ENA.

- Diffusion d'une nouvelle cohorte de formation pour le secteur de l'aviation : employés et employées de rampe.
- Diffusion d'une nouvelle cohorte de formation de niveau universitaire pour les gestionnaires d'aéroports.
- Tenue à l'EMAM des travaux de deux commissions industrielles sur les programmes de diplôme d'études professionnelles (DEP) en montage de structure et en montage mécanique.
- Tenue à l'ENA des travaux d'une commission industrielle sur le programme de diplôme d'études collégiales (DEC) en maintenance d'aéronefs.
- Organisation du 5e Grand Rendez-vous RH, en collaboration avec 12 comités sectoriels de main-d'œuvre, qui se déroulera le 19 novembre 2019.
- Réalisation et publication de trois recensements des emplois et des prévisions des besoins de main-d'œuvre des industries de la fabrication, de l'aviation et aéroportuaire.
- Développement et promotion d'exemples d'accès à la formation et de parcours d'emploi pour les différentes industries.
- Recensement des programmes de formation initiale qui nécessitent une plus grande visibilité et réalisation d'une étude pour analyser les raisons de l'abandon et de la poursuite de ces programmes.
- Opérationnalisation des recommandations découlant d'études existantes sur les compétences 4.0 dans les métiers de l'industrie.
- Poursuite des journées Entrevues éclair en collaboration avec AXTRA.

Site Web: www.camaq.org

Enjeux du secteur

Les conditions de travail sont le plus important enjeu des entreprises du secteur.

La prévisibilité des travaux est insuffisante dans le secteur. Cela influe sur sa capacité à attirer et à retenir de la main-d'œuvre ainsi que des entrepreneurs et entrepreneuses.

Le vieillissement de la main-d'œuvre – Proportion plus faible de jeunes travailleurs et travailleuses : 9 % de 15 à 24 ans comparativement à 15 % pour l'ensemble des industries.

La saisonnalité des emplois – La période d'activité associée à l'aménagement forestier est fortement tributaire des saisons. Pour conserver leur main-d'œuvre ou en recruter, les entreprises doivent user de stratégies de façon à lui assurer assez d'heures travaillées pour qu'elle puisse bénéficier de l'assurance emploi et accumuler assez de semaines de prestations pour subvenir à ses besoins jusqu'au début de la saison de travail suivante.

Le développement des compétences

Formation initiale :

- 1) Il existe un déficit provincial de conductrices et conducteurs compétents de machines d'abattage d'arbres en raison d'un problème d'adéquation formation-emploi. Les entreprises affirment que les jeunes finissantes et finissants du diplôme d'études professionnelles (DEP) en abattage et façonnage des bois manquent de formation pratique pour être intégrés aux équipes de travail régulières.
- 2) Il n'existe au Québec aucune formation initiale spécifique à la production de plants forestiers en pépinière.

Formation continue :

- 1) Les entreprises du secteur doivent composer avec une période d'activité restreinte où il est difficile d'insérer d'autres activités, comme de la formation, ce qui réduirait la saison de travail. La période d'arrêt de l'activité des entreprises constitue donc souvent la seule

occasion favorable pour la formation continue des travailleurs et travailleuses.

Réalisations 2018-2019

- Colloque annuel, intitulé *La main-d'œuvre forestière de demain*, qui a fait office d'assemblée générale publique : 125 membres présents.
- Promotion des quatre normes professionnelles du secteur, du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), de la Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) et de la formation continue.
- Diffusion d'une vidéo du service de RCMO.
- Planification et réalisation de sept évaluations RCMO en récolte mécanisée du bois et formation d'un nouvel évaluateur RCMO en voirie.
- Finalisation et lancement des outils révisés du PAMT en voirie forestière.
- Début des travaux de révision des outils du PAMT en récolte mécanisée du bois.
- Formation de compagnons et compagnes en métiers manuels (deux groupes; neuf personnes formées).
- Étude de pertinence concernant l'élaboration d'une norme professionnelle pour les ouvriers ou ouvrières en production de plants forestiers.
- Analyse des besoins en formation des entreprises et développement de projets adaptés :
 - Formations spécifiques à la forêt privée : vente et marketing (30 personnes formées), fiscalité forestière (43 personnes formées) et utilisation d'un logiciel de gestion et de géomatique (21 personnes formées).
- Formation en gestion des ressources humaines (GRH) adaptée au secteur forestier (cinq groupes; 52 personnes formées).
- Recherche de solutions pour l'intégration dans les entreprises des finissants et finissantes du DEP en abattage et façonnage de bois :
 - Réalisation du projet pilote de formation pratique pour de jeunes opérateurs et opératrices en récolte de bois en longueur (huit personnes formées);

- Développement d'un projet pilote de formation pratique pour de jeunes opérateurs et opératrice en voirie forestière;
- Offre de formation pratique pour de jeunes opérateurs et opératrices en récolte de bois court.
- Révision du contenu de la formation en mesurage et de ses sanctions pour le DEP en aménagement de la forêt, en demeurant dans les balises du programme d'études.
- Diffusion de *l'Enquête sur les coûts assumés par les travailleurs forestiers manuels dans l'exercice de leur emploi*.
- Supervision de l'activité de promotion des métiers *Viens vivre la forêt* dans cinq régions.
- Promotion des métiers et participation aux activités du Collectif pour une forêt durable.
- Suivi des initiatives en lien avec la saisonnalité de l'emploi.

Perspectives 2019-2020

- Colloque annuel faisant office d'assemblée générale publique.
- Promotion soutenue des quatre normes professionnelles du secteur, du PAMT, de la RCMO et de la formation continue.
- Révision et lancement des outils de la norme sur les opérateurs et opératrices de machines utilisées en récolte du bois.
- Planification et réalisation de plusieurs évaluations de RCMO en voirie ou en récolte du bois.
- Révision des outils de la formation de compagnons et compagnes pour les métiers mécanisés.
- Formation de compagnons et compagnes pour les métiers manuels et mécanisés.
- Conception d'un plan de formation en entreprise sur mesure pour les ouvriers et ouvrières en production de plants forestiers en pépinières.
- Collaboration aux travaux en vue d'une éventuelle révision du DEP en abattage et façonnage des bois.
- Formation pratique d'intégration en emploi pour des opérateurs et opératrices d'abatteuse et de porteur forestier (bois court) (huit personnes visées).
- Projet pilote de formation pratique pour de jeunes opérateurs et opératrices en voirie forestière (quatre personnes visées).
- Développement d'une nouvelle offre de formation pour améliorer la productivité des opérateurs et opératrices.
- Formations spécifiques à la forêt privée :
 - Vente et marketing (50 personnes visées);
 - Fiscalité forestière (15 personnes visées).
- Formation en GRH adaptée au secteur forestier (cinq groupes de formation).
- Production d'un tableau de bord consacré au marché du travail en aménagement forestier.
- Supervision de l'activité de promotion des métiers *Viens vivre la forêt* dans six régions.
- Promotion des métiers et participation aux activités du Collectif pour une forêt durable.
- Dépôt d'un projet sur la cartographie de la fluctuation de l'emploi saisonnier et conditions de succès des maillages d'emplois en lien avec le chantier sur la saisonnalité.
- Offre de formations GRH en Webdiffusion.

Site Web: www.csmoaf.com

Enjeux du secteur

- Mobilisation et concertation des partenaires.
- Amélioration des compétences et de la qualification des travailleuses et des travailleurs.
- Innovation.
- Valorisation du secteur, des métiers et des formations.

Réalisations de 2018-2019

- Mise à jour terminée du diagnostic sectoriel pour préciser les besoins de formation des entreprises dans l'ensemble des régions (sauf Montréal et Laval).
- Réalisation d'une nouvelle planification stratégique 2018-2021. Ce projet a été réalisé en concomitance avec celui du diagnostic sectoriel.
- Poursuite des travaux du Consortium Formabois-Cégeps. Les travaux ont permis le développement de nouvelles formations et l'adaptation de formations de niveau technique.
- Mise en place du Consortium Formabois-Centre de formation professionnelle (CFP). Les travaux ont permis le développement de nouvelles formations et l'adaptation de formations de niveau professionnel.
- Poursuite des rencontres avec des directions régionales de Services Québec concernant la diffusion de formations spécifiques sur leur territoire. Ces rencontres ont permis le développement et la diffusion de formations, par exemple sur le perfectionnement pour superviseuses et superviseurs, mécaniciennes et mécaniciens industriels, opérateurs et opératrices d'équipements de production, et enquête sur les meilleures pratiques en matière d'attraction, de recrutement, de rétention, de formation et de rétention de la main-d'œuvre.

- Collaboration avec le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP) pour les activités d'atelier *Le bois sous toutes ses facettes* et *Applications surprenantes du bois*.
- Création du comité Commercialisation et exportation des bois de sciage.
- Rencontres avec les partenaires du secteur pour discuter des projets de collaboration et de formation : Conseil de l'industrie forestière du Québec (CIFQ), Université Laval, cégeps de Saint-Félicien, de Rimouski et de Victoriaville, Service de recherche et d'expertise en transformation des produits forestiers (SEREX), Centre d'innovation en ébénisterie et en meuble (INOVEM), FP Innovations, Cecobois, Bureau de promotion des produits du bois du Québec (FORAC), Prévibois, Quebec Wood Export Bureau (QWEB), Manufacturiers en structure de bois du Québec (MSBQ), Centre de recherche industrielle du Québec (CRIQ), Ordre des ingénieurs forestiers du Québec (OIFQ), Woodwize, organisme équivalent de Formabois en Belgique, Association des manufacturiers de menuiserie architecturale du Canada (AWMAC), Commission scolaire de la Rivière, associations forestières régionales, entreprises, associations sectorielles, communautés autochtones dont l'Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador (APNQL) et le Conseil de la Première Nation Abitibiwinini.

Projets de formation diffusés :

Attestation d'études collégiales (AEC) en instrumentation, automatisation et robotique
Affûtage des outils de coupe
Classification des bois d'œuvre
Classification des bois feuillus
Classification des placages et contreplaqués
Combustion bois/biomasse
Contrôle qualité de la production de sciage
Contrôle qualité des fermes de toit
Finition aqueuse
Gestion de la cour
Maintenance et entretien de scieries
Mécanicien de machines fixes (MMF classe 4)
Mécanicien industriel
Opérateur d'équipement de production
Opérateur d'équipement roulant de levage
Séchage des bois
Supervision des procédés en transformation du bois
Technicien de charpente légère en bois

- Développement et diffusion de formations découlant notamment du diagnostic et des rencontres sectorielles.
- Collaboration au développement d'une norme professionnelle pour le métier de mécanicien industriel ou mécanicienne industrielle.
- Poursuite des réalisations et de la diffusion des activités de sensibilisation de Formabois pour des jeunes des niveaux secondaire et collégial :
 - Tenue de l'atelier *Le bois sous toutes ses facettes*.
 - Tenue de journées thématiques *Viens vivre la forêt* auprès des jeunes de 3^e, 4^e et 5^e année du secondaire.
 - Réalisation de la troisième édition du dépliant *Les applications surprenantes du bois*.
- Participation à l'organisation et à la réalisation du Camp forêt des profs (région de la Capitale-Nationale).
- Collaboration à l'organisation du Grand Rendez-vous RH du secteur manufacturier – initiative de 13 comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO).
- Collaboration à l'organisation des Grands déjeuners RH (initiative de neuf CSMO), diffusion Web de certains thèmes.
- Distribution du *Petit guide de gestion des ressources humaines*, du *Guide de gestion de la formation en entreprise* et du *Guide d'implantation d'un comité de formation en entreprise*.
- Rencontre d'entreprises de deux sous-secteurs, résineux et feuillu-panneaux, pour la mise à jour de profils de compétences.
- Collaboration avec le Jardin botanique de Montréal pour la diffusion de l'atelier *Le bois sous toutes ses facettes* aux visiteurs de la Maison de l'arbre Frédéric-Back.
- Participation et collaboration à différentes activités publiques, présentations et rencontres d'entreprises :
 - Participation au colloque Montreal Wood Convention.
 - Participation au Congrès annuel du Conseil de l'industrie forestière du Québec (CIFQ).
 - Collaboration au Colloque annuel sur la transformation du bois du CIFQ.
 - Participation à la rencontre de la Table forêt de la Côte-Nord.
 - Collaboration à un colloque d'Unifor (présentation).
 - Collaboration à la campagne de valorisation *Une forêt de possibilités*, avec une soixantaine de partenaires.
 - Collaboration au Colloque annuel sur le séchage du bois du CIFQ.
 - Collaboration aux activités d'orientation et de priorisation de Cecobois.
 - Collaboration au colloque de l'Association pour l'enseignement de la science et de la technologie (AESTQ).
 - Collaboration aux travaux du comité Commercialisation et exportation des bois de sciage.
 - Participation aux travaux du comité de travail des mécaniciens et mécaniciennes de machines fixes mis en place par la Direction de la qualification professionnelle d'Emploi-Québec.
 - Collaboration à l'élaboration et à la promotion de la nouvelle norme professionnelle en mécanique industrielle.
- Mise en œuvre du plan de communication.
- Mise à jour du répertoire des entreprises.
- Rédaction d'un questionnaire d'enquêtes sectorielles pour déterminer les besoins de main-d'œuvre en collaboration avec les directions régionales de Services Québec et du MFFP.
- Mise à jour de l'information sur les médias sociaux de Formabois (se poursuit en 2019-2020).

Perspectives de 2019-2020

- Entreprendre et soutenir des activités de concertation et de partenariat au sein du secteur.
- Poursuivre les travaux des consortiums de formation.

- Favoriser la participation des partenaires aux différentes activités de Formabois.
- Développer et diffuser des formations adaptées aux besoins des entreprises et des travailleurs et travailleuses (concept adéquation formation-emploi).
- Participer à des projets en matière de gestion des ressources humaines.
- Réviser l'offre de formation en entreprise et de la formation scolaire.
- Entreprendre et collaborer à des activités pour assurer le soutien de l'innovation au sein des entreprises.
- Entreprendre et collaborer à des activités de sensibilisation et de promotion pour améliorer la connaissance du secteur.

Site Web: www.formabois.ca

Enjeux du secteur

- Attraction, recrutement et rétention de personnel qualifié.
- Maintien et accroissement des exportations pour assurer la majorité des revenus du secteur.
- Développement plus soutenu du 4.0 pour l'atteinte des objectifs de croissance fixés par les entreprises.

Réalisations 2018-2019

- Mise en œuvre des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) : trois démarches en cours, six certificats délivrés.
- Diffusion de la formation générale en ligne sur la transformation du caoutchouc en mode synchrone. Formation visant l'acquisition de connaissances de base sur la transformation du caoutchouc et sur les différents procédés.
- Diffusion des sept modules de la formation technique sur la transformation du caoutchouc. Formation avancée pour les ingénieurs et ingénieures, les chimistes et les techniciens et techniciennes d'expérience qui souhaitent acquérir des habiletés dans la résolution de problèmes complexes liés à la transformation du caoutchouc.
- Développement de deux nouveaux modules du programme de formation technique sur la transformation du caoutchouc.
- Mise à jour de l'outil de résolution de problèmes à l'intention des ingénieurs et ingénieures, des chimistes et techniciens et techniciennes d'expérience.
- Diffusion de la formation en maintenance industrielle visant l'amélioration des compétences des employés et employées qui occupent un poste lié à l'entretien des équipements.

- Développement d'un projet de formation en maintenance industrielle à l'intention de huit secteurs supplémentaires (CSMO Caoutchouc – promoteur du projet).
- Tenue de deux activités de nature technique et scientifique à l'intention du personnel de haut niveau du secteur : Séminaire technique de l'industrie du caoutchouc et Symposium annuel de l'industrie du caoutchouc.
- Diffusion du programme Gestion efficace des machines et des équipements industriels.
- Diffusion d'un programme de formation à l'intention des personnes affectées au surmoulage et aux équipements périphériques dans les entreprises qui fabriquent des bandes d'étanchéité.
- Soutien et suivi des participants et participantes inscrits au diplôme d'études professionnelles (DEP) en conduite et réglage de machines à mouler au moment de leur période de stage en entreprise.
- Diffusion du programme L'expérience client à l'intention des personnes affectées à la vente ou au service à la clientèle.
- Organisation d'une visite d'entreprise aux pratiques d'affaires exemplaires.
- Organisation et tenue du 4^e Grand Rendez-vous RH du secteur manufacturier en collaboration avec douze autres comités sectoriels.
- Promotion des outils de soutien à la gestion des ressources humaines, soit le *Guide de gestion des ressources humaines* et le *Manuel de l'employé interactif*.
- Réalisation du diagnostic sectoriel 2018.
- Publication de deux éditions de l'infolettre *L'Hévéa* et de trois bulletins express.

Perspectives 2019-2020

- Déploiement des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et d'activités de développement des compétences du personnel de production à l'aide d'une plateforme qui facilite l'organisation et la planification de la formation.
- Diffusion de la formation générale en ligne sur la transformation du caoutchouc en mode synchrone. Formation visant l'acquisition de

connaissances de base sur la transformation du caoutchouc et ses différents procédés.

- Diffusion des sept modules de la formation technique sur la transformation du caoutchouc. Formation avancée pour les ingénieurs et ingénieures, les chimistes et les techniciens et techniciennes d'expérience qui souhaitent acquérir des habiletés dans la résolution de problèmes complexes liés à la transformation du caoutchouc.
- Diffusion des deux nouveaux modules de la formation technique sur la transformation du caoutchouc développés au cours des deux dernières années.
- Diffusion de la formation en maintenance industrielle visant l'amélioration des compétences des employés et employées qui occupent un poste lié à l'entretien des équipements des neuf secteurs partenaires du projet.
- Tenue de deux activités de nature technique et scientifique pour le personnel de haut niveau : Séminaire technique de l'industrie du caoutchouc et Symposium annuel de l'industrie du caoutchouc.
- Diffusion du programme Gestion efficace des machines et des équipements industriels.
- Diffusion d'un programme de formation à l'intention des personnes affectées au surmoulage et aux équipements périphériques dans les entreprises qui fabriquent des bandes d'étanchéité.
- Réalisation d'une analyse des besoins de formation en revêtement de rouleaux.
- Création d'un DEP en conduite et réglage de machines à mouler (formation de type dual et à distance).
- Poursuite de la collaboration et de la mise sur pied, avec une université québécoise, d'une offre de cours sur les élastomères à l'intention des étudiants et étudiantes inscrits aux programmes de génie et de chimie.
- Organisation de deux visites d'entreprises aux pratiques d'affaires exemplaires.
- Organisation du 5^e Grand Rendez-vous RH en collaboration avec d'autres comités sectoriels.

- Organisation des Grands déjeuners CSMO en collaboration avec d'autres comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO).
- Mise à jour du *Guide de gestion des ressources humaines*.
- Tenue d'un exercice de planification stratégique 2019-2022.
- Diffusion de quatre infolettres *L'Hévée*.

Site Web: www.caoutchouc.qc.ca



Enjeux du secteur

Externes

- La croissance du gaz naturel et du gaz naturel renouvelable comme source énergétique.
- L'implantation de la Politique énergétique 2030.
- L'attraction et la rétention de la main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée.

Internes

- La difficulté d'accès à la certification dans les métiers du gaz et en mécanique de machinerie fixe.
- Le vieillissement de la main-d'œuvre.
- L'implantation d'un nouveau programme collégial issu de la fusion de trois programmes (Génie chimique, Technique de procédés chimiques, Technologie des pâtes et papiers).
- Le nombre d'emplois de l'industrie reste stable, mais on observe plusieurs fluctuations dans les sous-secteurs.
- L'industrie peine à attirer des femmes.
- La diminution du nombre d'inscriptions aux programmes de formation, notamment aux cours de formation technique.

Réalisations 2018-2019

- Réaliser le diagnostic sectoriel 2018-2021 et la planification stratégique 2019-2022.
- Publication de *l'Étude des conventions collectives* qui recense des conditions d'emploi du personnel syndiqué de l'industrie.
- Recensement des offres d'emplois pour les postes techniques.
- Publication d'un mémoire sur la place des femmes dans l'industrie et réalisation de la campagne de sensibilisation sur le sujet.

- Déploiement de 25 formations ou programmes de formation qui ont permis de former plus de 440 travailleurs et travailleuses dans 86 entreprises.
- Développement d'un nouveau programme de formation de gestionnaires.

Perspectives 2019-2020

- Documenter la situation des mécaniciens et mécaniciennes de machinerie fixe au Québec.
- Étudier l'effet de l'automatisation sur la main-d'œuvre.
- Former plus de 480 personnes afin de perfectionner nos travailleurs et travailleuses.
- Mettre sur pied un comité destiné à l'analyse des besoins des travailleurs et travailleuses de production.
- Mettre sur pied un comité permanent sur la formation.
- Développer deux cours techniques destinés aux travailleurs et travailleuses.
- Déployer une campagne pendant trois ans, qui viserait à doubler le nombre de femmes inscrites à nos programmes.
- Diffuser les résultats de l'étude sur les effets de la transition énergétique auprès des décideurs, des décideuses et des associations.

Site Web: www.coeffiscience.ca



Enjeux du secteur

- Le secteur du commerce de détail est un pilier de l'économie québécoise, avec des ventes dépassant 128 milliards de dollars en 2018. Les 17 sous-secteurs que représente Détail Québec comptent plus de 300 000 travailleurs et travailleuses répartis dans 24 000 établissements.
- Le commerce de détail est composé d'une forte majorité de petites entreprises : 66 % d'entre elles comptent moins de 10 employés et employées.
- Les 15 à 24 ans représentent 32 % de la main-d'œuvre du secteur.
- Les trois principaux enjeux du secteur sont les suivants : 1) assurer la stabilité du personnel; 2) recruter une main-d'œuvre qui répond aux besoins des détaillants et des détaillantes; et 3) développer les compétences du personnel.
- Le secteur du commerce de détail vit une transformation numérique où le commerce électronique, l'utilisation des réseaux sociaux, l'expérience client et les nouvelles technologies sont à l'avant-plan.

Réalizations 2018-2019

Détail Québec a contribué au perfectionnement des compétences des travailleurs et travailleuses du commerce de détail :

- Organisation de 36 ateliers de formation en salle sur des sujets variés offerts à 416 travailleurs et travailleuses de 81 entreprises réparties dans 9 régions administratives (2 888 heures de formation); 99 % des participants et participantes recommanderaient l'une des formations suivies à un collègue de travail.
- Démarrage des travaux d'élaboration d'une nouvelle formation en salle portant sur

l'implantation du commerce électronique, de la planification à l'exécution.

- Cours de gestion de ressources humaines dans le cadre du programme Société des alcools du Québec – Hautes études commerciales (SAQ-HEC) Montréal (26 gestionnaires formés).

Détail Québec a poursuivi l'implantation de son Programme de certification de qualification professionnelle (reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre) :

- Inscription de 174 travailleurs et travailleuses : 111 conseillers-vendeurs et conseillères-vendeuses et 63 superviseuses et superviseurs de premier niveau.
- Déploiement d'une campagne promotionnelle numérique pour faire connaître le programme de certification et valoriser les carrières du secteur : diffusion de 10 capsules vidéo mettant en vedette des travailleurs et travailleuses certifiés.
- Révision de la section Web consacrée à la certification sur detailquebec.com.

Détail Québec a consulté les employeurs de son secteur :

- Organisation d'une assemblée publique sur le thème de la mobilisation présentée à plus de 50 détaillants et détaillantes du Grand Montréal.
- En collaboration avec le Conseil québécois du commerce de détail (CQCD), organisation de six activités de consultation sur le thème du virage numérique, qui ont regroupé 228 détaillants et détaillantes (Brossard, Granby, Joliette, Montréal et Québec).
- Mise sur pied d'un comité de travail sur les études sectorielles : (1) étude sur les besoins de main-d'œuvre liée au commerce électronique et (2) diagnostic sectoriel 2020-2023.

Détail Québec a établi des partenariats d'importance :

- Collaboration aux projets de stages rémunérés avec l'Alliance des centres-conseils en emploi (AXTRA) pour développer les compétences des stagiaires dans les postes de conseiller-vendeur et conseillère-vendeuse

(55 stagiaires formés par le biais de webinaires).

- Association avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture environnementale (HortiCompétences) pour l'adaptation et la diffusion de formations propres aux secteurs de la fleuristerie et de la jardinerie (53 travailleurs et travailleuses formés).
- Participation aux travaux du comité consultatif pour les travailleuses et travailleurs âgés de 45 ans ou plus.
- Collaboration fréquente avec le réseau de l'éducation : centres de formation professionnelle, cégeps et universités.

Détail Québec a élaboré deux nouveaux outils de gestion des ressources humaines pour répondre aux besoins des détaillants et détaillantes :

- Élaboration d'une fiche d'accueil et d'intégration ainsi que d'une grille d'entraînement à la tâche.

Tous les outils de gestion conçus au fil des années sont téléchargeables gratuitement du site Web <https://detailquebec.com/outils-rh/>.

Détail Québec a informé les employeurs du commerce de détail :

- Publication trimestrielle du *Magazine Détail Québec* (qui met en avant les meilleures pratiques de gestion des ressources humaines), distribué à 6 500 exemplaires par édition dans 36 centres commerciaux répartis partout au Québec.
- Activité sur le site Web <https://detailquebec.com/> : le site a été visité 100 828 fois et il a fait l'objet de plus de 13 000 téléchargements d'outils de gestion des ressources humaines et de fiches statistiques.
- Une communauté virtuelle en pleine croissance des abonnements : Facebook (+ 33 %), LinkedIn (+ 16 %) et Twitter (+ 6 %).

Perspectives 2019-2020

- Organisation de 30 ateliers de formation d'une journée sur des sujets divers (objectif : 360 travailleurs et travailleuses formés).

- Achèvement de l'élaboration de la nouvelle formation sur l'implantation du commerce électronique.
- Démarrage d'un projet d'élaboration d'un parcours de formations virtuelles destiné au personnel de vente et de supervision (sous réserve de l'obtention de financement).
- Poursuite de l'évaluation et de la reconnaissance des compétences destinées aux conseillères-vendeuses et conseillers-vendeurs et aux superviseuses et superviseurs de premier niveau (objectif : 150 inscriptions).
- Réalisation d'une étude brossant le portrait de la situation des détaillantes et détaillants quant à leurs besoins de main-d'œuvre et de formation liés au commerce électronique.
- Démarrage de l'élaboration du Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre du commerce de détail 2020-2023.
- Organisation du Rendez-vous RH du commerce de détail (sous la forme d'un grand déjeuner-conférence) : événement destiné aux employeurs et employeuses du secteur.
- Poursuite de la collaboration aux projets de stages rémunérés avec l'Alliance des centres-conseils en emploi (AXTRA).
- Organisation d'une assemblée publique de détaillants et détaillantes sur un thème lié à la gestion des ressources humaines.
- Conception de deux nouveaux outils de gestion des ressources humaines qui seront offerts gratuitement aux détaillantes et détaillants.
- Publication de quatre numéros du *Magazine Détail Québec* destinés aux employeurs et employeuses du commerce de détail.
- Accroissement de la présence de Détail Québec sur les réseaux sociaux Facebook et LinkedIn.

Site Web: www.detailquebec.com

Enjeux du secteur

Les commerces de détail et de gros en alimentation doivent relever de nombreux défis. Trois enjeux prioritaires sont ressortis de la dernière consultation stratégique en janvier 2018 :

1. Le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre de manière générale, mais le besoin encore plus criant pour le sous-secteur de la distribution. Les professionnels des grossistes tout comme ceux et celles des commerces de détail se tournent de plus en plus vers des bassins variés de travailleurs et travailleuses. De fait, ils se disent généralement ouverts à la diversité, aux personnes qui présentent un handicap ou encore aux personnes âgées de plus de 55 ans.
2. La valorisation des emplois.
3. La formation de la main-d'œuvre.

Réalisations 2018-2019

- Promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour les quatre métiers spécialisés du secteur :
 - Pâtisser et pâtissière;
 - Boulanger et boulangère;
 - Boucher et bouchère;
 - Poissonnier et poissonnière.
- Révision de la norme professionnelle pour le métier de poissonnière ou poissonnier et obtention du consensus sectoriel.
- Mise à jour de la formation en ligne Nous cartons, maintenant disponible en deux versions (épicerie et commerce de proximité).
- Promotion et diffusion des 11 formations en ligne du CSMOCA.
- Diffusion de la formation en présentiel *Gérant performant* à un groupe privé.
- Conception de sept capsules virtuelles de la formation *Conseiller sénior bières de microbrasserie*.
- Réalisation d'un répertoire des formations professionnelles du secteur en formule alternance travail-études.
- Mise à jour et ajout de deux nouvelles politiques du *Manuel de l'employé interactif*.
- Analyse de l'utilisation du coffret *Gestion des ressources humaines (GRH)* du CSMOCA.
- Validation et adaptation d'outils de gestion des ressources humaines.
- Gestion du programme *Objectif carrière* en commerce d'alimentation qui comprend la gestion des subventions salariales et l'élaboration d'une campagne de promotion auprès des cégeps et universités (14 demandes).
- Production d'une trousse employabilité visant à faire connaître le secteur et les possibilités de carrière aux organismes en employabilité.
- Production de quatre vidéos témoignages destinées à bonifier la trousse employabilité.
- Programmation du jeu *La relève d'Henri* sur le site Web du CSMOCA.
- Acquisition, traitement et suivi d'information sur le marché du travail.
- Participation à l'élaboration de la campagne de sensibilisation sur le maintien en emploi ou l'embauche de travailleurs et travailleuses expérimentés *Génération au travail : réussir ensemble!*
- Promotion du CSMOCA et nouvelles adhésions au CSMO.
- Diffusion d'un plan de commandite - quatre ententes conclues.
- Bonification de la base de données du CSMOCA.
- Mise à jour et suivi des réseaux sociaux Facebook et LinkedIn.
- Diffusion de deux bulletins électroniques : *La Circulaire* et *Le Quartier*.
- Poursuite de la promotion du secteur par l'entremise de présentations dans des centres de formation et des organismes d'employabilité ainsi que lors de congrès et à l'occasion d'activités ciblées.

Perspectives 2019-2020

- Atteinte des cibles du PAMT pour les quatre métiers spécialisés du secteur.
- Obtention des données d'analyse comparative associées à la signature d'ententes de PAMT.
- Mise à jour du Guide de la poissonnerie.
- Mise à jour des outils relatifs au PAMT du métier de poissonnier : *Guide du compagnon*, *Carnet d'apprentissage* et *Guide de la poissonnerie*.
- Élaboration du contenu de la formation en ligne *Poissonnier*.
- Promotion et diffusion des 12 formations en ligne du CSMOCA.
- Promotion et diffusion de la formation en présentiel *Gérant performant*.
- Mise en ligne de sept capsules virtuelles de la formation *Conseiller bières de microbrasserie* et des outils d'accompagnement.
- Élaboration du contenu d'une formation en ligne *Commis +*, sur les produits biologiques et locaux ou qui ont des caractéristiques particulières.
- Élaboration d'une formation en ligne en francisation pour les commerces de proximité du secteur du commerce de l'alimentation.
- Démarrage de la conception d'une formation en ligne sur les vins et cidres disponibles en épicerie et commerces de proximité.
- Refonte complète de la formation en ligne *Commis 101*.
- Analyse des besoins de formation pour le secteur des grossistes et de la distribution.
- Réalisation d'un diagnostic sectoriel.
- Réalisation de fiches métiers statistiques.
- Finalisation du diagnostic sur les problèmes d'attraction et de rétention chez les détaillants et détaillantes.
- Mise à jour et diffusion du Manuel de l'employé interactif.
- Finalisation de la refonte complète du Coffret GRH du CSMOCA, dont la création de nouveaux outils de GRH.
- Gestion du programme *Objectif carrière* en commerce d'alimentation.
- Réalisation d'un plan de promotion de la formation en ligne *Conseiller bières de microbrasserie*.
- Acquisition, traitement et suivi d'information sur le marché du travail.
- Promotion du portail performance du CSMOCA dans le but d'augmenter le nombre d'abonnements, mise à jour et suivi des réseaux sociaux Facebook et LinkedIn.
- Diffusion de deux bulletins électroniques : *La Circulaire* et *Le Quartier*.
- Poursuite de la promotion du secteur par l'entremise de présentations dans des centres de formation et des organismes d'employabilité ainsi que lors de congrès et à l'occasion d'activités ciblées.

Site Web : www.csmoca.org



Enjeux du secteur

Selon le diagnostic sectoriel 2017 de l'industrie des communications graphiques du Québec et la veille économique faite par Del Degan, Massé et Associés inc. (Groupe DDM) :

- Que ce soit au chapitre de l'embauche, de la valeur ajoutée, du chiffre d'affaires ou de la rentabilité, le secteur devrait retrouver le chemin de la croissance au cours des trois prochaines années.
- L'image perçue et véhiculée du secteur demeure un enjeu majeur. Il faut éliminer le préjugé que le secteur est en déclin et promouvoir les occasions professionnelles qui se développent.
- Le recrutement de personnel pour la plupart des postes, mais surtout en production. Même une main-d'œuvre peu qualifiée est difficile à recruter. Au total, on estime à plus de 6 000 le nombre d'embauches prévues au cours des trois prochaines années.
- Faire face à la concurrence locale, nationale et internationale ainsi qu'à l'augmentation du prix de certaines matières premières, notamment le papier.
- Le manque de main-d'œuvre qualifiée. Il y a une pénurie de personnes diplômées des programmes de formation scolaire du secteur et le nombre d'inscriptions aux programmes liés à l'imprimerie tend à diminuer. La demande dépasse souvent largement l'offre, ce qui inquiète les entreprises, d'une part, pour le recrutement et, d'autre part, pour le maintien d'un niveau de connaissances dans le secteur. Les programmes d'études ont besoin d'une revalorisation.
- Les besoins de formation continue sont considérables, notamment pour l'adaptation aux grandes avancées technologiques dans le secteur et compte tenu des investissements importants dans des équipements de pointe.
- On note un manque d'outils de gestion des ressources humaines dans un grand nombre d'entreprises.

- Les entreprises ne connaissent pas encore suffisamment le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et la Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO).
- Poursuite de la croissance de l'industrie québécoise de l'emballage.
- La Direction de la formation professionnelle du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur a fait une proposition de fusion des programmes d'études en imprimerie et en reprographie et façonnage, ce qui soulève de nombreuses craintes et interrogations de la part de l'industrie quant à la qualité de la formation de la relève.

Réalisations 2018-2019

CONNAISSANCE DU SECTEUR ET VEILLE

- Diffusion d'une étude sectorielle de l'industrie sur la publicité par affichage, sur la fabrication d'enseignes, les articles de papeterie et d'autres produits en papier transformé.
- Diffusion d'une enquête salariale.
- Réalisation d'une planification stratégique triennale 2018-2021.
- Dix sondages effectués afin de mieux connaître des éléments clés de nos secteurs.
- Détermination des besoins de formation dans les différents sous-secteurs des communications graphiques.
- Participation à la mise à jour structurelle de la Classification nationale des professions (CNP 2016).

FORMATIONS

- Début de la conception d'une formation en ligne Introduction à la chaîne graphique en appui aux PAMT.
- Développement d'un projet de formation de courte durée pour l'attestation d'études collégiales (AEC) en Impression flexographique, en collaboration avec le Collège Ahuntsic.
- Développement des compétences de l'aide général en imprimerie au moyen de stages rémunérés en entreprise (900 heures). Deux cohortes dans deux régions du Québec. Dix-sept personnes intégrées dans treize entreprises.

- Formation Apprenti-pressier en flexographie (80 heures). Diffusion de la formation auprès de deux cohortes de onze personnes venant de 10 entreprises.
- Formation *Table de découpe* (16 et 24 heures). Diffusion de la formation auprès de trois cohortes pour un total de seize personnes venant de huit entreprises.
- Diffusion de quatre formations en ligne pour un total 30 modules (unités d'apprentissage) auprès de 27 participants et participantes.

NORMES PROFESSIONNELLES (PAMT/RCMO)

- Promotion des PAMT et de la RCMO pour les neuf normes professionnelles; 158 entreprises visitées; promotion auprès de 17 régions administratives; 360 nouvelles démarches PAMT et une RCMO.
- Organisation de six événements de promotion des normes.
- Maintien et diffusion des outils promotionnels.
- Création d'un outil promotionnel distribué au Gala Gutenberg 2018.

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET SOUTIEN DE LA RELÈVE

- Participation au Grand Rendez-vous RH manufacturier en collaboration avec douze autres comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO).
- Poursuite de la promotion des outils de formation et de GRH ainsi que des PAMT, de la RCMO et des formations en ligne pour les métiers du secteur.
- Projet *Objectif carrière* phase 2 : Favoriser l'intégration sur le marché du travail d'une personne diplômée sans emploi. Réalisation d'un placement auprès de 26 stagiaires.
- Promotion et diffusion du guide *Mon assistant RH*, qui permet d'accompagner la ou le gestionnaire dans l'implantation d'un processus de gestion des ressources humaines adapté aux besoins de l'entreprise.

DIFFUSION D'INFORMATION ET PROMOTION DU SECTEUR

- Mise en œuvre d'une campagne régionale de promotion du secteur Promotion de l'industrie de l'imprimé en Beauce (PIIB). La campagne de promotion *Créateurs d'impact* s'est par la suite étendue à l'ensemble du Québec (PIIQ). Rédaction d'un plan de communication en

cours de réalisation. Importante mobilisation du secteur.

- Création d'un outil Web pour assurer la promotion des carrières et des formations par métier, par programme, par établissement de formation et par région.
- Participation à des journées carrière dans les écoles.
- Participation à différentes activités de partenariat : Imprime-Emploi, Association québécoise de l'industrie de l'imprimé (AQII), Institut des communications graphiques et de l'imprimabilité (ICI), Salon Grafik'Art, etc.
- Présentation du secteur à diverses directions régionales d'Emploi-Québec.
- Réalisations de plusieurs articles et publications : nouveau blogue, médias sociaux, infolettre, revue *InFolio*.
- Présence à différentes soirées carrière et divers événements dont, notamment : Colloque de l'Ordre des conseillers et des conseillères d'orientation du Québec, Journée portes ouvertes du Collège Ahuntsic, Soirée carrière de la Commission scolaire des Grandes-Seigneuries, etc.
- Mise à jour du répertoire d'entreprises (base de données).

Perspectives 2019-2020

- Poursuite de la diffusion des campagnes régionale et provinciale de promotion du secteur – *Créateurs d'impact*.
- Poursuite de l'établissement d'un portail Web pour assurer la promotion des carrières et des formations.
- Participation au quatrième Grand Rendez-vous RH manufacturier.
- Poursuite de la promotion des outils de formation et de GRH ainsi que des PAMT, de la RCMO et des formations en ligne pour les métiers du secteur.
- Organisation, développement et diffusion de plusieurs formations : Apprenti-pressier en flexographie, Apprenti-technicien sur presse numérique, Formation de formateur, Table de découpe, Formation RH et développement durable, quatre formations en ligne, AEC en Impression flexographique, formations pour les

fabricants et fabricantes d'enseignes – techniques de soudage, interprétation de plans, schémas et croquis, finition d'enseigne.

- Poursuite du développement et diffusion de la formation en ligne Introduction à la chaîne graphique.
- Renouvellement du projet de formation d'aide général en imprimerie rémunéré en entreprise.
- Développement d'un projet de formation pour les assembleurs et assembleuses d'enseignes au moyen de stages rémunérés en entreprise.
- Développement d'un projet de formation de courte durée en impression offset.
- Réalisation et diffusion d'une étude sectorielle du sous-secteur de l'édition (sauf livres).
- Rédaction d'articles sur notre nouveau blogue et sur les réseaux sociaux, et publication de la revue *Infolio*.
- Participation à des journées carrière dans les écoles.
- Participation à différentes activités de partenariat (Imprime-Emploi, AQII, ICI, etc.).

Site Web : www.communicationsgraphiques.org



Enjeux du secteur

« La culture est définie comme étant une activité artistique créative et les biens et services produits par cette activité créative, ainsi que la préservation du patrimoine¹. » Pour saisir la multiplicité des métiers et professions, Compétence Culture recourt au concept de chaîne de création de la valeur économique et découpe le secteur en 14 sous-secteurs : arts du cirque, arts interdisciplinaires, arts médiatiques, arts visuels, audiovisuel, conte, danse, humour, livre, métiers d'art, muséologie, musique, savoir-faire traditionnels artisanaux, théâtre. Du nombre important de sous-secteurs découle une grande diversité de contextes, d'enjeux et de besoins liés à la main-d'œuvre. Le secteur se caractérise par un nombre important de travailleuses et travailleurs indépendants, trois fois supérieur à celui de l'ensemble de la main-d'œuvre (31,7 %, comparativement à 10,2 %)².

Quelques enjeux qui auront un impact sur la main-d'œuvre du secteur culturel :

La transition vers le numérique transforme les pratiques artistiques, les métiers et professions, mais également les modèles d'affaires ainsi que les modes d'accès et les habitudes de consommation de la culture; des métiers qui s'exercent souvent en cumul de fonctions; un nombre important d'organisations de petite taille qui n'ont pas de fonction gestion des ressources humaines; une augmentation de la concurrence, notamment dans un contexte de mondialisation; le vieillissement des populations – impacts sur les travailleuses et travailleurs, mais également sur les goûts et la fréquentation des lieux culturels.

Réalisations 2018-2019

Le comité sectoriel en culture se caractérise par l'importance de la concertation des associations et regroupements sectoriels et régionaux en culture et leur participation à l'offre de formation continue.

Compétence Culture fédère une soixantaine de membres. Au total, 78 personnes ont participé à la dernière assemblée annuelle tenue au mois de septembre 2018, soit une augmentation de 16 % par rapport à l'année précédente. Le conseil d'administration compte quatorze membres venant de cinq collèges électoraux qui assurent la représentativité du secteur dans sa pluralité. Depuis sa fondation en 1999, Compétence Culture a créé et progressivement consolidé le Modèle de coordination de la formation continue en culture (le modèle).

Reconnaissance et bonification du Modèle de coordination de la formation continue en culture

Dans le contexte de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023 (SNMO) et de la politique culturelle du Québec intitulée *Partout la culture*, le modèle a reçu un appui important. Nommé dans la mesure 40 de la SNMO, le modèle a bénéficié de sommes substantielles qui ont permis de le bonifier et de le consolider. Avec la collaboration des partenaires de l'Engagement tripartite, soit le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), le ministère de la Culture et des Communications (MCC) et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), les sommes allouées aux postes de coordination de la formation continue en culture ont été majorées ainsi que celles consacrées aux activités de formation continue en culture dans toutes les régions du Québec (Services Québec, Mesure de formation MFOR). Cette bonification a permis de soutenir, pour l'année de transition, 25 postes de coordination sectoriels (10 en 2017-2018), de bonifier le financement des 15 postes régionaux de coordination et d'en créer un pour la région de Montréal. En 2018-2019, les promoteurs du modèle ont offert 436 formations à un total de 3 753 participantes et participants.

Redéploiement du modèle

Conception et mise en œuvre d'un accompagnement et d'une formation visant à mutualiser des postes sectoriels de coordination de la formation continue en culture (neuf mutualisations confirmées et une en cours). Cet exercice vise la consolidation des postes et de l'expertise.

¹ Compte satellite de la culture (Statistique Canada).

² Compilation de l'Institut de la statistique du Québec à partir de données de Statistique Canada (ENM 2011) et selon la délimitation sectorielle de la DDCIS attribuée à Compétence Culture

Repositionnement de Compétence Culture

Réalisation du plan stratégique 2019-2020 de Compétence Culture dans le contexte de la bonification du modèle.

Coordination de mesures ou services aux partenaires gouvernementaux

En s'appuyant sur les recommandations de comités externes, priorisation des projets de formation continue comportant la circulation des activités ou des clientèles de différentes régions (MFOR, volet multirégional - Services Québec); coordination d'un projet du MCC pour soutenir des études régionales sur les besoins de formation continue; réalisation d'avis de pertinence pour les projets culturels financés par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO).

Production et diffusion d'études

Finalisation et lancement de *l'Étude des besoins de formation continue de la chaîne Livre* et démarrage de deux nouvelles études en musique et en danse; démarrage d'une première étude prévisionnelle de la main-d'œuvre; participation à *l'Étude sur la rémunération des travailleurs culturels au sein des organismes artistiques et culturels québécois*³ et à *l'Étude d'information sur le marché du travail de la main-d'œuvre culturelle 2019* en collaboration avec le Conseil des ressources humaines du secteur culturel - Canada (CRHSC).

Soutien à la consolidation de services de développement professionnel et au perfectionnement des coordonnatrices et coordonnateurs à la formation continue

Animation de la communauté de praticiens et praticiennes; séances d'accueil ou d'information; activités de perfectionnement (pédagogie, didactique, promotion); accompagnement individualisé pour des enjeux de consolidation des services de développement professionnel; expertise-conseil en pédagogie et technopédagogie.

Norme professionnelle

Promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et gestion de la Reconnaissance des compétences de la main-

d'œuvre (RCMO) de la norme professionnelle pour le métier de libraire.

Perspectives 2019-2020

L'année 2018-2019 s'inscrit dans la continuité de l'année précédente. Elle a vu notamment la finalisation et la diffusion des études entreprises en 2018-2019 ainsi que la réalisation de la mutualisation des postes de coordination. L'année se démarque par le démarrage d'un vaste projet d'établissement d'une plateforme des compétences culturelles. Le projet, qui se déploiera pendant trois ans, comportera trois modules principaux : une vitrine de l'offre de formation continue en culture sur tout le territoire, un système de gestion des apprentissages (SGA) et un module de gestion des connaissances (documentation, communauté de praticiens). Le projet a fait l'objet d'une étude de faisabilité et sera financé en grande partie par le MCC dans le cadre de la Politique culturelle numérique du Québec.

Site Web: www.cqrhc.com

³ Projet entrepris par des associations et regroupements sectoriels de la culture. Financement par Compétence Culture et Services Québec.

Enjeux du secteur

- La complexité du secteur d'emploi : il regroupe 32 sous-secteurs comptant plus de 319 893 employés et employées répartis dans 16 590 organisations sans but lucratif et dans 3 300 coopératives, où ce personnel exerce plus de 200 métiers et professions.
- Le défi de la relève : 51 % des gestionnaires se sont dits préoccupés par la question de la relève – 2018, Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ESAC).
- L'attraction de la main-d'œuvre : 43 % des gestionnaires ont éprouvé des difficultés à pourvoir un ou plusieurs postes dans leur organisation (2018, CSMO-ESAC).
- Pas moins de 42 % des organisations envisagent l'embauche de nouveau personnel à court et moyen terme (2018, CSMO-ESAC).
- Le taux de roulement est de 31 % (2018, CSMO-ESAC).
- Les conditions de travail et les conditions salariales, les avantages sociaux et la faible syndicalisation sont un enjeu (2018, CSMO-ESAC).
- Il importe de contribuer au projet majeur de formation de 4 500 préposés et préposées dans le domaine de l'aide à domicile pour les activités de la vie quotidienne ou des services d'assistance à la personne au cours des cinq prochaines années.
- La formation continue des gestionnaires du secteur est également un enjeu.

Réalisations 2018-2019

- Formation de compagnes au moyen du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) relatif au métier de préposé et préposée en aide à domicile et certification de préposés et préposées (23 compagnes formées et 152 préposées certifiées sur un

total de 218 démarches). Nombre total de personnes certifiées depuis le début du projet : 1 891.

- Présentation du *Diagnostic des besoins de main-d'œuvre des entreprises d'économie sociale en aide à domicile* à la demande du Réseau de coopération des entreprises d'économie sociale en aide à domicile dans le cadre du projet de formation des préposés et préposées à domicile sur les services d'assistance personnelle (Fédération des coopératives de services à domicile et de santé du Québec [FAPAQE]).
- Réalisation de l'Enquête nationale de main-d'œuvre *Les Repères : panorama du secteur et de sa main-d'œuvre* (CSMO-ESAC, 2018).
- Réalisation de deux formations : *Meilleures pratiques d'affaires (MPA) sur la gouvernance et Gestion collective (une initiative du MEI)*.
- Élaboration d'une formation à distance en gestion financière pour les entreprises d'économie sociale et les organismes communautaires.
- Poursuite de la campagne d'attraction de la relève intitulée *Fais le saut!*, à l'échelle du Québec.
- Organisation de deux colloques sur les carrières en gestion à incidence sociale (HEC et Université Laval) et réalisation de onze activités dans les établissements collégiaux et universitaires.
- Réalisation de la Mesure d'impact social de La Griffe d'Alpha.
- Réalisation d'un outil de diagnostic des besoins de formation dans le mouvement des cuisines collectives (CSMO-ESAC, 2018).
- Réalisation de l'Enquête salariale des organismes communautaires autonomes dans le secteur de la santé et des services sociaux (CSMO-ESAC, 2019)
- Participation aux travaux du Comité consultatif des Premières Nations et des Inuits relatif au marché du travail (CCPNIMT), du Comité consultatif des personnes handicapées (CCPH), du Créneau en innovation et en insertion socio-professionnelle au sein des entreprises collectives et de la Mutuelle de formation des entreprises d'insertion du Québec.

- Près de 600 personnes formées sur le transfert des connaissances, le marketing RH, le secteur d'emploi (pour les conseillères et conseillers en orientation) et la mesure d'impact social (certification UEC).

Perspectives 2019-2020

- Réalisation du Diagnostic des besoins de formation pour le Conseil québécois des entreprises adaptées du Québec.
- Diffusion des résultats de l'Enquête nationale de main-d'œuvre du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire *Les Repères CSMO-ESAC*, édition 2018.
- Réalisation du Diagnostic des besoins de formation des organismes en action bénévole de la Montérégie.
- Réalisation de la Mesure de l'impact social de la Table nationale des Corporations de développement communautaire du Québec.
- Réalisation du Profil des compétences actuelles et futures des accompagnateurs en entrepreneuriat des pôles d'économie sociale du Québec et des Corporations de développement régional du Québec (CDR).
- Promotion des données d'emploi et des métiers où il existe une demande de main-d'œuvre auprès des conseillères et conseillers en orientation et en emploi et des partenaires du marché du travail.
- Poursuite de la campagne nationale de promotion *Fais le saut!*
- Soutien et offre de formations aux gestionnaires relativement à l'attraction de la main-d'œuvre, au transfert des connaissances, à l'équité salariale, etc.
- Lancement de la formation à distance en gestion financière destinée aux coopératives et aux OBNL (FC3).
- Poursuite du travail d'implantation des PAMT, en particulier pour le métier de préposé ou préposée en aide à domicile.
- Poursuite de l'appui aux regroupements et aux promoteurs collectifs pour le développement de projets de formation.
- Animation d'une communauté de praticiens et praticiennes sur les ressources humaines et la formation et sur la mesure d'impact social sur

le réseau passerelle de l'organisme Territoires innovants en économie sociale et solidaire (TIESS).

- Participation aux travaux du CCPNIMT, du CCPH, du Créneau en innovation et en insertion socio-professionnelle au sein des entreprises collectives et de la Mutuelle de formation des entreprises d'insertion du Québec.
- Création d'un comité d'experts et d'expertes pour la formation de la main-d'œuvre en économie sociale et en action communautaire.

Site Web: www.csmoesac.qc.ca

Enjeux du secteur

Pour notre industrie et pour la filière environnementale, la prochaine année sera riche en actions et en enjeux. Changements réglementaires, innovations environnementales, prise de position, déploiements de stratégies gouvernementales n'en sont qu'un bref aperçu. Mais comme dans bien d'autres secteurs d'activités économiques, la rareté de la main-d'œuvre se fait sentir. Cette problématique est devenue, au fil des années, une barrière à la croissance des entreprises ainsi qu'un frein puissant à l'offre de services et de produits environnementaux. Ceux-ci ont une importance stratégique, voire capitale, au point que l'absence de services en quantité et en qualité occasionnera de graves répercussions sur la santé de la planète, de nos villes, de nos quartiers et de nos citoyens. L'offre de services et de produits environnementaux est un secteur d'activités plus jeune que d'autres secteurs, qui est malheureusement méconnu et mal perçu; pourtant, le travail au quotidien des travailleurs de cette industrie est indéniablement essentiel et noble.

La conjoncture favorise la création d'emplois en environnement, ce qui est nécessaire à l'avenir de ce domaine en croissance. Il faudra élaborer des solutions qui atténueront et régleront, partiellement du moins, le problème de la quantité versus la qualité de la main-d'œuvre en environnement et en développement durable. Les autres sujets faisant eux aussi partie intégrante de l'ADN de l'environnement, comme le changement climatique ou les énergies renouvelables, ne devront pas non plus être négligés. Le développement des compétences deviendra un atout majeur pour nos entreprises afin que le personnel sache composer avec les nouvelles lois, tendances ou technologies environnementales. Pour ce faire, nous créons des plans d'action et des solutions en lien avec le développement des compétences et la formation continue. Les entreprises de notre secteur doivent aussi offrir des pratiques de gestion de ressources humaines (RH) améliorées, qui visent l'acquisition d'une main-d'œuvre et sa rétention. Nous avons mis en place un coffre à outils afin de rendre

accessible des guides abordant des sujets de pratiques RH ou techniques qui aideront les entreprises à faire face à ces enjeux. L'agilité et la proximité sont des valeurs ajoutées à notre travail au quotidien et nous désirons mettre l'accent sur ces avantages concurrentiels. Dans la prochaine année, nous invitons tous les acteurs à travailler avec nous en étroite synergie afin de concevoir des solutions concertées et consensuelles. Nous appelons toutes les instances à se concerter sur une vision commune du marché du travail et de ses besoins.

Réalisations 2018-2019

- Tenue d'activités de promotion des carrières et des métiers en environnement (dont neuf participations à des expositions et colloques, conférences, articles de journaux, etc.).
- Promotion des quatre programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).
- Diffusion de la formation *Légalisation du cannabis et impacts à prévoir pour les gestionnaires* (247 participantes et participants).
- Diffusion de la formation *Enquête et analyse d'accidents* (17 participantes et participants).
- Diffusion de la formation *Formation environnementale* destinée aux travailleurs utilisant des halocarbures (251 participantes et participants).
- Diffusion de la formation *Ressources humaines et développement durable* (31 participantes et participants).
- Diffusion de la formation *Décontamination microbienne* (56 participantes et participants).
- Diffusion de la formation *Accommodements raisonnables dans un contexte de gestion de la diversité* (14 participantes et participants).
- Diffusion de la formation *Attirer et retenir la main-d'œuvre* (six participantes et participants).
- Diffusion de la formation *Recruter via les médias sociaux – Guide d'emploi* (dix participantes et participants).
- Diffusion de la formation *Modifications aux normes du travail* (cinq participantes et participants).

- Diffusion de la formation semi-privée *Gestion des ressources humaines (RH)* (six participantes et participants).
- Mise sur pied d'une communauté de pratiques sur la gestion des RH (cinq participantes et participants).
- Mise à jour des trois répertoires des formations en environnement et développement durable (DD) au Québec.
- Production de deux guides : *Guide pour la gestion des talents des employés à haut potentiel et de la relève* et *Guide sur la politique d'utilisation des médias sociaux*.
- Participation aux Grands Déjeuners des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO).
- Mise à jour de la portion macro-économique du diagnostic industriel et de main-d'œuvre 2017.
- Tenue de l'assemblée générale annuelle publique (120 participantes et participants).
- Remise de deux prix Cœur vert, soit un au Gala EnviroLys et un au gala des prix Distinctions de Réseau Environnement.
- Actualisation de l'analyse du métier d'opérateur ou d'opératrice en nettoyage industriel.
- Élaboration du profil de compétences du métier d'opérateur ou d'opératrice en nettoyage industriel et de sa norme professionnelle.
- Adaptation de la formation *Traitement des dégâts liés au feu, à la fumée et aux odeurs*.
- Adaptation de la formation *Écoconduite et conduite préventive*.
- Mise sur pied d'un groupe d'apprenants et d'apprenantes pour l'obtention d'une attestation d'études professionnelles (AEP) pour le métier d'opérateur ou d'opératrice en nettoyage industriel dans le cadre du Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT (projet COUD) (15 participantes et participants).
- Création d'une vidéo promotionnelle sur le métier de chauffeur-éboueur et de chauffeuse-éboueuse.
- Collaboration à deux études sur les besoins de formation en technologies propres

(Écotech Québec) et en centre de tri des matières recyclables (CABIE).

- Diffuseur officiel des formations en environnement d'ECO Canada grâce à un partenariat.

Perspectives 2019-2020

- Tenue d'activités de promotion des carrières et métiers en environnement ainsi que des PAMT (participation à des salons et autres événements, conférences, articles de journaux, etc.).
- Obtention du consensus sectoriel de la norme professionnelle d'opérateur ou d'opératrice en nettoyage industriel.
- Élaboration du guide du compagnon ou de la compagne et du carnet d'apprentissage de l'apprenti ou de l'apprentie dans le cadre du PAMT pour le métier d'opérateur ou d'opératrice en nettoyage industriel.
- Promotion de la norme professionnelle et du PAMT pour le métier d'opérateur ou d'opératrice en nettoyage industriel mis à jour.
- Poursuite du groupe d'apprenants formé pour l'obtention de l'AEP pour le métier d'opérateur ou d'opératrice en nettoyage industriel (projet COUD).
- Élaboration et diffusion de la formation *Chauffeur-éboueur et chauffeuse-éboueuse*.
- Poursuite de l'adaptation et de la diffusion de la formation *Développement durable et spécialisations départementales des entreprises*.
- Poursuite de l'élaboration et de la diffusion de la formation *Moniteurs de formation en conciergerie*.
- Diffusion de la Formation environnementale destinée aux travailleurs utilisant les halocarbures.
- Diffusion de la *Formation des compagnons*.
- Diffusion de la formation *Décontamination microbienne*.
- Diffusion de la formation *Traitement des dégâts liés au feu, à la fumée et aux odeurs*.
- Diffusion de la formation *Écoconduite et conduite préventive*.

- Conception de fiches sur des métiers et professions en environnement.
- Remise de deux prix Cœur vert.
- Mise à jour et diffusion des trois répertoires de formations en environnement et en développement durable.
- Participation aux Grands Déjeuners des CSMO.
- Tenue de l'assemblée générale publique.
- Réalisation d'une étude sur les besoins de main-d'œuvre des centres de tri, des conditionneurs et des recycleurs.
- Réalisation d'une étude sur les besoins de main-d'œuvre du secteur de l'eau usée et de l'eau potable.
- Réalisation d'une étude sur les besoins de main-d'œuvre et sur les solutions du secteur de la conciergerie.
- Étude prospective sur les compétences du futur en environnement et en développement durable.

Site Web: www.envirocompetences.org

Enjeux du secteur

- Le secteur est composé principalement de petites et moyennes entreprises, dont près de 85 % comptent moins de 50 employés et employées.
- La transmission du savoir-faire industriel est au cœur des préoccupations du secteur, qui recense majoritairement des métiers spécialisés. La productivité dépend donc davantage du savoir-faire de la main-d'œuvre que de la performance des machines.
- L'accroissement de la productivité par l'utilisation accrue des nouvelles technologies et par le développement d'une culture de l'amélioration continue doit être encouragé.
- Les entreprises compteront chaque année plus de travailleuses et travailleurs en fin de carrière que de jeunes susceptibles de les remplacer. Le recrutement pour pourvoir les postes vacants demeure un enjeu de taille.
- La promotion et la valorisation des métiers et de l'emploi en fabrication métallique industrielle sont nécessaires pour remédier au manque d'intérêt des jeunes à l'endroit de la formation professionnelle et technique.

Réalisations 2018-2019

- Lancement de la norme professionnelle pour le métier de mécanicienne ou mécanicien industriel, en collaboration avec cinq autres comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO). Rédaction du Carnet d'apprentissage et du Guide du compagnon ou de la compagne.
- Poursuite de la participation aux travaux relatifs à la mise à jour des programmes de formation professionnelle du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES).
- Projets de formation sur mesure dans le cadre du programme Soutien collectif à l'adéquation formation emploi (SCAFE) :

- Tolérancement géométrique en Estrie - École nationale d'aéronautique.
- Projets de formations diplômantes dans le cadre 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) :
 - DEP 5310 - Opération d'équipements de production;
 - DEP 5223 - Techniques d'usinage;
 - ASP 5224 - Usinage sur machines-outils à commande numérique;
 - ASP 5285 - Fabrication de moules – Commission scolaire (CS) de la Côte-du-Sud;
 - AEP 4214 - Opérations sur machines-outils à commande numérique – CS de l'Énergie;
 - AEP 4236 - Réglages-opérations de presses-plieuses en tôlerie de précision – CS des Chênes;
 - AEP 4203 - Soudage semi-auto GMAW et FCAW – CS du Lac-Abitibi;
 - DEP 5195 - Soudage-montage – CS des Sommets;
 - AEP 4236 - Réglages-opérations de presses-plieuses en tôlerie de précision – CS des Sommets.
- Poursuite de la mise à jour du cédérom de symbolisation en soudage selon la révision de 2012 de la norme American National Standards Institute American Welding Society (ANSI AWS) A2.4 et mise en ligne sur Moodle.
- Réalisation d'ateliers de formation de deux jours des compagnons et compagnes avec les outils de la CPMT. Deux groupes totalisant, 24 compagnons et compagnes.
- Trois séances d'information sur les outils du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) dans le réseau de Services Québec.
- Quarante-six (46) demandes d'informations provenant de 31 agentes et agents de Services Québec.
- Diffusion d'informations relatives à l'industrie de la fabrication métallique industrielle par une infolettre (aux trois semaines) - Moyenne de 800 lectrices et lecteurs.

- Participation au Grand Rendez-vous RH, en collaboration avec 12 CSMO du secteur manufacturier.
- Réalisation du diagnostic sectoriel sur la main-d'œuvre.
- Étude sur l'inadéquation entre le chômage des soudeuses et des soudeurs et les difficultés de recrutement des entreprises de la Montérégie.
- Participation à la mise à jour de la structure de la classification de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) pour les secteurs du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 332, 333, 336 et 334, 335.

Perspectives 2019-2020

- Projets de formation sur mesure dans le cadre du SCAFE :
 - Tôlerie – CS Marguerite-Bourgeoys;
 - Soudage sur aluminium – CS des Navigateurs, CS des Patriotes et CS Hautes-Rivières;
 - Rehaussement des compétences visant l'amélioration de la productivité – Comité sectoriel de main d'œuvre (CSMO) de l'industrie électrique et électronique (Élexpertise);
 - Traitements de surface – CSMO en aérospatial (CAMAQ);
 - Dessin industriel – CS du Lac-Abitibi;
 - Aide mécanicien – CS de l'Énergie;
 - Soudage SMAW et FCAW – CS du Chemin-du-Roy;
 - Mécanique industrielle – CSMO de l'industrie du caoutchouc du Québec.
- Projets de formations diplômantes – programme COUD :
 - AEP 4201 - Peinture industrielle – CS des Sommets;
 - AEP 4203 - Soudage semi-auto GMAW et FCAW – CS du Lac-Abitibi;
 - AEP 4203 - Soudage semi-auto GMAW et FCAW – CS Saint-Hyacinthe;
 - AEP 4203 - Soudage semi-auto GMAW et FCAW – CS des Sommets;
 - AEP 4203 - Soudage semi-auto GMAW et FCAW – CS Beauce-Etchemin et CS de la Côte-du-Sud;
 - AEP 4203 - Soudage semi-auto GMAW et FCAW – CS du Lac-Abitibi;
 - AEP 4203 - Soudage semi-auto GMAW et FCAW – CS des Rives-du-Saguenay;
 - AEP 4236 - Réglages-opérations de presses-plieuses en tôlerie de précision – CS des Sommets;
 - DEP 5195 - Soudage-montage – CS Beauce-Etchemin;
 - DEP 5195 - Soudage-montage – CS du Lac-Saint-Jean;
 - DEP 5223 - Techniques d'usinage – CS de la Capitale;
 - DEP 5223 - Techniques d'usinage – CS de la Rivière-du-Nord;
 - DEP 5223 - Techniques d'usinage – CS Marguerite-Bourgeoys;
 - DEP 5223 - Techniques d'usinage – CS de l'Énergie;
 - DEP 5223 - Techniques d'usinage – CS Marguerite-Bourgeoys :
 - Cohorte 1,
 - Cohorte 2,
 - Cohorte 3;
 - DEP 5223 - Techniques d'usinage – CS des Sommets :
 - Cohorte 1,
 - Cohorte 2,
 - Cohorte 3;
 - DEP 5244 - Tôlerie de précision – CS Marguerite-Bourgeoys;
 - DEP 5244 - Tôlerie de précision – CS de la Côte-du-Sud;
- Révision de la norme d'opératrice-régleuse ou d'opérateur-régleur de machines en tôlerie.

Site Web: www.comiteperform.ca

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 services de l'horticulture ornementale.
- Problématique de saisonnalité des emplois.
- Développement des compétences de la main-d'œuvre et accès à la recherche, à l'innovation et à l'expertise en ce qui a trait aux marchés émergents.
- Amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) et valorisation des pratiques innovantes en cette matière.
- Valorisation et promotion des emplois, accès à la relève.

Réalisations 2018-2019

- Lancement et promotion de la norme professionnelle révisée pour le métier d'ouvrier ou d'ouvrière en travaux paysagers avec deux voies de spécialisation : 467 ententes du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour la nouvelle et l'ancienne norme professionnelle et 114 certificats de qualification professionnelle.
- Promotion et gestion d'un projet de stages en aménagement et en entretien paysager pour les personnes issues de l'immigration et les personnes éloignées du marché du travail : collaboration de 21 organismes en employabilité et sept stages d'intégration.
- Promotion et gestion d'un nouveau projet de stages en entretien et fertilisation de pelouses pour les personnes éloignées du marché du travail : 19 entreprises inscrites et collaboration de 21 organismes en employabilité.

- Formation de 48 heures *Devenir chef d'équipe* : trois cohortes et 47 participantes et participants.
- Promotion de quatre formations adaptées par Détail-Québec pour les jardinerie et les fleuristes : quatre activités de formation pour 37 participantes et participants (total de 182 participantes et participants depuis cinq ans).
- Organisation de la formation *Utilisation d'un véhicule lourd* en collaboration avec huit associations du secteur, le CSMO de l'industrie du transport routier (CAMO-Route) et le Centre de formation en transport routier (CFTR) : 37 participantes et participants.
- Reconduction du projet d'intégration des personnes de 50 ans ou plus en jardinerie.
- Organisation et remise du prix HortiCompétences.
- Organisation des Ateliers RH : 40 participantes et participants.
- Organisation de sept conférences en collaboration avec les associations du secteur et de conférences en collaboration avec d'autres comités sectoriels de main-d'œuvre : participation de 731 gestionnaires du secteur horticole.
- Promotion du service d'affichage d'offres d'emplois (plus de 300 offres affichées par 126 entreprises).
- Participation à divers salons de l'emploi et à des activités sectorielles.
- Promotion d'Academos, un réseau social d'orientation : 28 mentors ayant fourni de l'information à 192 jeunes.
- Collaboration à la promotion des journées portes ouvertes de 11 établissements d'enseignement offrant des programmes de formation en horticulture ornementale.
- Rédaction d'avis sectoriels et de textes d'information.
- Travaux d'analyse pour une étude sous-sectorielle sur les fournisseurs en horticulture ornementale – commercialisation et services.
- Collaboration au Chantier sur la saisonnalité et développement d'un projet collectif avec les comités sectoriels des secteurs du tourisme, de l'agriculture, de l'aménagement forestier et des pêches maritimes.

Perspectives 2019-2020

Site Web : www.horticompétences.ca

- Réalisation d'une nouvelle enquête salariale.
- Finalisation de l'analyse préalable à une étude sous-sectorielle sur les fournisseurs en horticulture ornementale – commercialisation et services.
- Planification d'un nouveau diagnostic sectoriel de main-d'œuvre. Finaliser les travaux de recherche et de développement d'une stratégie d'attrait de la clientèle immigrante pour le secteur.
- Promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail en travaux paysagers.
- Réalisation des projets de stages d'intégration.
- Réalisation de la stratégie de promotion pour rejoindre la clientèle immigrante.
- Diffusion d'activités de formation sectorielles : formation de cheffe ou de chef d'équipe pour les travailleuses et travailleurs saisonniers; quatre formations adaptées aux jardinerie et aux fleuristes (vente et marchandisage), et formation destinée aux personnes de 50 ans et plus pour devenir conseillère-vendeuse ou conseiller-vendeur en jardinerie.
- Organisation d'ateliers et de conférences sur la gestion des ressources humaines.
- Gestion et promotion du Prix HortiCompétences 2019.
- Révision de la trousse pédagogique *J'embellis mon environnement!*
- Poursuite de la collaboration à la Table de concertation en formation agricole et horticole.
- Collaboration aux travaux du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement Supérieur (MEES) pour la révision du programme d'études professionnelles en horticulture et jardinerie.
- Collaboration aux travaux du MEES pour la révision du programme d'attestation de spécialisation professionnelle en Spécialités en horticulture.
- Promotion du programme 2019-2020 de Services Québec pour la formation de travailleuses et travailleurs saisonniers.
- Collaboration aux travaux du Chantier sur la saisonnalité.

Enjeux du secteur

- Recrutement et rétention de la main-d'œuvre qualifiée – améliorer les conditions de travail, promouvoir l'industrie pour les travailleuses, travailleurs et potentiels.
- Formation et qualification du personnel – approche multidisciplinaire, nouvelles technologies.
- Gestion des ressources humaines – intégration des immigrantes et immigrants, cohabitation des générations, remplacement des employés et employées.
- Structure de l'industrie – développement du commerce électronique, concurrence des entreprises asiatiques, importations et exportations.
- Développement de nouveaux marchés en lien avec les cibles de réduction des gaz à effet de serre (GES) et recherche de nouvelles compétences de la main-d'œuvre en :
 - Électrification des transports.
 - Automatisation / Industrie 4.0.
 - Énergies renouvelables et stockage de l'énergie.
 - Domotique.

Réalisations 2018-2019

Normes professionnelles : assembleur ou assembleuse de produits électroniques et réparateur ou réparatrice d'électroménagers

- Promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et de la Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) pour le métier d'assembleur ou d'assembleuse de produits électroniques : 24 nouvelles démarches de PAMT, 11 personnes certifiées en développement des compétences et 39 personnes certifiées en RCMO.
- Promotion de la RCMO pour le métier de réparateur ou réparatrice d'appareils électroménagers : 14 inscriptions, 6 certificats et 3 attestations.

Formation

- Promotion et diffusion de cours sous forme traditionnelle :
 - Au total, 372 participants et participantes.
 - Formation sur le rehaussement des compétences en productivité pour le secteur manufacturier (99 participants et participantes).
 - TechAcadémie VI, visant les réparateurs et réparatrices d'appareils électroménagers (102 participants et participantes).
 - Formation sur les normes IPC de l'Association Connecting Electronic Industries pour le secteur électronique (81 participants et participantes).
 - Formation sur le brasage tendre pour les assembleurs et assembleuses en électronique (69 participants et participantes).
 - Formation sur le service à la clientèle (13 participants et participantes).
 - Stage et formation à l'intention de personnes sous-représentées sur le marché du travail pour qu'elles acquièrent des compétences liées au métier de réparateur ou réparatrice d'électroménagers (8 participants et participantes).
- Promotion et diffusion de formations en ligne :
 - Au total, 8 cours et 208 inscriptions.
 - Réparation d'appareils électroménagers (6 cours et 160 inscriptions).
 - Électricité de base (43 inscriptions).
 - Bobinage d'un stator triphasé (5 inscriptions).

Gestion des ressources humaines

- Collaborer, avec douze autres comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) à l'organisation du Grand Rendez-vous RH manufacturier (351 participants et participantes, dont 46 de l'industrie électrique et électronique).
- Organiser deux déjeuners-conférences portant sur le thème de la légalisation du cannabis (99 participants et participantes).

- Collaborer, avec neuf autres CSMO, à l'organisation de deux Grands Déjeuners RH (29 participants et participantes Élexpertise).
- Collaborer, avec trois CSMO, à planifier le salon *Cible Main-d'œuvre Emploi* visant les clientèles cibles majoritairement immigrantes (événement prévu le 14 mai 2019).
- Promotion des outils RH : *TranSavoir* et *Manuel de l'employé*.

Information

- Édition de deux publications : *Au courant et Contact* (10 parutions).
- Diffusion d'une revue de presse mensuelle (11 parutions).
- Collaboration avec le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) à la réalisation de l'Étude d'impact de l'électrification des transports sur la main-d'œuvre dans l'industrie électrique et électronique – Phase 2.
- Réalisation de travaux sur le diagnostic sectoriel (rapport à remettre à l'été 2019).

Promotion des métiers

- Participation à cinq journées carrière.
- Réalisation de deux journées de découverte des métiers de l'industrie.

Perspectives 2019-2020

Norme professionnelle

- Poursuivre l'implantation du PAMT et de la RCMO pour le métier d'assembleur ou d'assembleuse de produits électroniques.
- Promouvoir la RCMO pour le métier de réparateur ou réparatrice d'appareils électroménagers.

Formation

- Organiser la 7^e présentation de TechAcadémie (avril 2019).
- Diffuser la formation sur les normes IPC de l'Association Connecting Electronics Industries – pour le secteur électronique (former 30 assembleurs ou assembleuses).
- Diffuser la formation pour le secteur de la distribution de produits électriques : lecture de

plans électriques (former 22 personnes), service à la clientèle (former 20 personnes).

- Diffuser la formation sur le brasage tendre et sur la réparation de circuits imprimés destinée aux assembleurs et assembleuses de produits électroniques (former 35 assembleurs ou assembleuses).
- Planifier et organiser le projet de stage rémunéré pour le secteur de la réparation d'électroménagers (alternance travail-formation, 2^e édition).
- Planifier et organiser le projet de stage rémunéré pour le secteur des ateliers de moteurs électriques touchant les métiers de bobineur et de bobineuses et d'électromécanicien et d'électromécanicienne (alternance travail-formation, 1^{re} édition).
- Organiser des formations générales et spécialisées visant le rehaussement des compétences en productivité, en collaboration avec quatre autres comités sectoriels (former 25 participants et participantes).
- Planifier et organiser une formation portant sur le montage de panneaux électriques.
- Planifier un projet de formation visant la clientèle handicapée, pour le métier d'assembleur et d'assembleuse de produits électroniques.
- Organiser et promouvoir la formation sur des logiciels spécialisés (L-EDIT et MEMS pro).
- Promouvoir et diffuser des programmes de formation en ligne :
 - Réparation d'appareils électroménagers (six cours); Électricité de base et bobinage.

Gestion des ressources humaines

- Commercialiser le Manuel de l'employé interactif et les outils de la trousse TranSavoir.
- Collaborer à l'organisation du Grand Rendez-vous RH à l'automne 2019.
- Réaliser, en collaboration avec trois CSMO, le salon *Cible Main-d'œuvre Emploi* visant les clientèles cibles (14 mai 2019).
- Collaborer à l'organisation des Grands Déjeuners RH (trois thèmes, quatre régions ciblées).

Information

- Éditer trois publications : *Au courant*, *Contact* et revue de presse.
- Poursuivre la collecte permanente d'information (veille sectorielle, mise à jour des indicateurs) et en assurer la diffusion.
- Terminer et publier *l'Étude d'impact de l'électrification des transports sur la main-d'œuvre dans l'industrie électrique et électronique – Phase 2* en collaboration avec le MEES (rapport final à l'été 2019).
- Terminer et publier le diagnostic sectoriel (rapport final à l'été 2019).

Promotion

- Réaliser diverses activités de communication et de promotion du secteur auprès des associations sectorielles.
- Participer à dix journées carrière.

Site Web: www.elexpertise.qc.ca

Enjeux du secteur

L'activité maritime a continué d'être dynamique sur le Saint-Laurent en 2018, et 2019 semble s'inscrire dans la même veine. L'enjeu de recrutement a atteint un niveau de crise pour plusieurs employeurs de personnel navigant. On annonce qu'en 2019, des navires resteront au quai faute de membres d'équipage en nombre suffisant pour répondre aux exigences réglementaires sur l'effectif minimal des navires. Les employeurs s'intéressent de plus en plus à l'immigration comme solution possible, mais de nombreux obstacles se dressent encore devant eux comme le fait que le Canada ne reconnaisse pas les brevets maritimes étrangers.

Main-d'œuvre : gros défis en relève maritime et progression de carrière

- On observe un important problème de relève, de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre, surtout du côté du personnel navigant. Attirer les jeunes vers les carrières maritimes est un défi considérable. Les inscriptions à l'Institut maritime du Québec à Rimouski, seule école autorisée à former des officières et officiers maritimes, sont insuffisantes pour assurer la relève à long terme.
- On note un problème sévère de progression de carrière chez les officières et officiers de navigation et les officières et officiers mécaniciens de navires, qui n'atteignent pas en nombre suffisant les postes supérieurs.
- Pour les candidats sur le marché du travail maritime, l'accès à la formation continue est parfois difficile, pour des raisons à la fois financières et géographiques et aussi de calendrier de formation.
- La main-d'œuvre maritime terrestre manifeste de plus en plus de signes de difficultés majeures de recrutement dans plusieurs catégories d'emploi comme celles de surintendantes et surintendants portuaires, débardeuses et débardeurs, gestionnaires maritimes.

Réalisations 2018-2019

- Recensement des besoins de formation au moyen d'un formulaire transmis à toutes les entreprises membres du comité sectoriel.
- Tournée des entreprises dans la région de Mauricie-Sorel : recensement des besoins de formation et présentation des projets et services du comité sectoriel.
- Gestion de l'aide financière à la formation maritime selon les ententes avec Emploi-Québec et le ministère des Transports (MTQ).
- Coordination de six cohortes pour la formation sur les connaissances générales en transport maritime : 134 personnes formées.
- Organisation d'un atelier (annuel) sur la réglementation s'appliquant au personnel maritime : 50 participantes et participants.
- Réalisation de modules de formation en santé sécurité maritime sur les équipements et techniques de levage : phase I du projet complètement terminée en décembre 2018. Diffusion de la formation débutée en hiver 2019.
- Création d'un groupe de travail sur les compétences du futur (dans le domaine maritime et entente avec le Centre interuniversitaire de recherche sur les réseaux d'entreprise, la logistique et le transport de l'Université de Montréal pour une analyse des tendances dans ce domaine).
- Participation intensive aux travaux de la Stratégie maritime du Québec dirigés par la Table sur l'adéquation formation-emploi dans l'industrie maritime et ses différents sous-comités portant sur l'immigration, la mise à jour des compétences, les stages maritimes et la promotion.
- Élaboration d'un projet de trois ans portant sur la promotion des carrières maritimes à travers les réseaux sociaux et confirmation de la Stratégie maritime comme grand partenaire financier.
- Sélection d'une firme spécialisée et coordination de l'an un de la campagne *EMBARQUE* de promotion des carrières.
- Poursuite des travaux du groupe de travail sur la formation continue et obtention de financement (100 000 \$) pour aider au

développement de nouveaux plans de cours pour la progression des officiers maritimes vers les brevets supérieurs.

- Publication du bulletin *Prendre le large...* (sept parutions en 2018-2019).
- Poursuite du service d'affichage de postes sur le site Info-emplois maritimes : 299 postes affichés.
- Organisation de l'événement de promotion des carrières *Grande Fête maritime familiale* à Québec, en septembre 2018 : 4 500 participantes et participants.
- Participation à divers événements publics en lien avec la promotion des carrières : salons de l'éducation, foires de l'emploi, salon des stages de l'Institut maritime du Québec (IMQ), etc.
- Production d'un nouveau portrait dans la série *Portraits de travailleurs maritimes : Matelot de pont*.

Perspectives 2019-2020

- Recensement des besoins de formation et gestion des enveloppes financières selon les ententes avec Emploi-Québec et Transports Québec pour les activités de formation retenues.
- Tournée des entreprises et des bureaux de Services Québec dans la région Bas-Saint-Laurent–Gaspésie.
- Réalisation d'une enquête sur les besoins du marché du travail maritime et les prévisions d'embauche par métier (projet à déposer à la Commission des partenaires du marché du travail à l'été 2019).
- Phase 2 du projet *Outils de formation en santé et sécurité du travail (SST) maritime sur les équipements de levage* : adaptation des modules pour la formation à distance.
- Organisation des formations récurrentes *Connaissances générales maritimes et Introduction à la certification du personnel navigant*.
- Organisation de l'*Atelier annuel sur la réglementation sur le personnel maritime* (février 2020).
- Organisation de la deuxième édition de la Conférence RH maritime au printemps 2020 sur les thèmes Meilleures pratiques en recrutement et rétention maritimes, Compétences du futur et Immigration.
- Organisation de la première *Semaine de l'Emploi maritime* en collaboration avec la Société de développement économique du Saint-Laurent (Sodes) : une semaine intensive de communications sur tous les médias possibles, surtout les réseaux sociaux (décompte Facebook), en faisant appel à la rediffusion par nos partenaires de toutes les régions du Québec d'une trousse de communication créée pour l'occasion.
- Suites du chantier sur les compétences du futur : dépôt des conclusions à la suite des recherches et consultations de l'hiver 2019.
- Refonte et mise à jour du *Répertoire des employeurs maritimes*.
- An deux de la campagne numérique de trois ans *EMBARQUE* sur la promotion des carrières maritimes en partenariat avec la Stratégie maritime du Québec 2020-2025.
- Organisation d'une journée consacrée à la promotion des carrières maritimes auprès des conseillères et conseillers en orientation de la grande région de Québec et des environs (mai 2019).
- Participation aux consultations du gouvernement du Québec sur la Stratégie maritime du Québec 2020-2025 pour y représenter l'enjeu du développement de la main-d'œuvre.

Site Web: www.csmoim.qc.ca

Enjeux du secteur

- Les enjeux de main-d'œuvre sont importants. L'éloignement des sites miniers, le taux de roulement élevé, les départs à la retraite et la pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs métiers ont des répercussions considérables malgré les bonnes conditions qu'offrent les entreprises du secteur minier.
- Plusieurs projets miniers tendent à voir le jour dans le secteur avec de nouveaux minéraux à exploiter. Cependant, nombre de ces projets ont de la difficulté à obtenir du financement pour procéder aux dernières phases de développement des sites, ce qui occasionne un ralentissement auprès des entreprises de forage et des entrepreneurs miniers et, par le fait même, entraîne une augmentation du mouvement de personnel.
- Les nouvelles initiatives en matière d'automatisation et de transformation numérique auront également un impact important sur la gestion du changement et le développement des compétences des travailleuses et travailleurs.

Réalisations 2018-2019

- Formations sectorielles techniques :
 - Diffusion de cinq formations auprès de 59 travailleuses et travailleurs : *Formation sur simulateur d'équipements miniers, Maîtrise des techniques d'équilibrage dynamique, Hydraulique avancée pour équipement spécifique, Lubrification et interprétation des données d'analyse d'huile de niveau avancé et Électricité pour équipement mobile.*
- Formations sectorielles relationnelles :
 - Diffusion de 20 sessions de la formation de superviseure ou superviseur de premier niveau; 222 travailleuses et travailleurs formés;

- Avancée des travaux d'élaboration d'une formation pour les formatrices ou les formateurs internes dans le secteur minier. Sept entreprises ont participé au groupe test.
- Réalisation de deux vidéos promotionnelles pour les formations techniques et les formations de superviseure ou superviseur de premier niveau.
- Déploiement d'une cohorte du programme de formation *L'Essentiel des mines* (12 apprenantes et apprenants) dans la communauté crie de Nemaska dans le Nord-du-Québec de concert avec la Commission scolaire crie, le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHiM), Affaires autochtones et du Nord Canada, le Cree Human Resources Development (CHRD), la Nation crie de Nemaska et l'entreprise Nemaska Lithium. *L'Essentiel des mines* est un programme de formation et de préparation à l'emploi pour les personnes autochtones qui veulent explorer les possibilités de carrière du secteur minier.
- Avancée des travaux d'un projet en trois phases sur les compétences numériques en collaboration avec l'Institut national des mines du Québec et l'Association minière du Québec (AMQ) :
 - Portrait numérique des travailleuses et travailleurs et des entreprises du secteur minier;
 - Cadre de référence des compétences numériques;
 - 13 profils de compétences et outils de gestion pour soutenir la transition.
- Placement de 21 stagiaires de divers programmes d'études auprès de 14 entreprises du secteur minier, avec la collaboration financière du programme *Objectif carrière* de Service Canada.
- Création d'un regroupement thématique *Pavillon Explore les mines* de plusieurs établissements scolaires et d'entreprises durant le Salon national de l'éducation, la Foire nationale de l'emploi de Montréal et le Salon Carrière Formation de Québec; participation de 15 entreprises et de six établissements scolaires à Montréal et de huit entreprises et de huit établissements scolaires à Québec.

- Promotion de l'industrie et de ses métiers auprès des élèves du secondaire, des futurs diplômées et diplômés, des chercheuses et des chercheurs d'emploi, des influenceuses et des influenceurs, etc., dans le cadre de 20 événements et dans 25 centres de formation professionnelle (CFP) répartis dans 12 régions.
- Promotion des métiers et des carrières : activité de découverte scientifique *Mines et vie* pour les élèves de la 3e à la 5e année du secondaire; 105 animations réalisées dans l'ensemble du Québec.
- Réalisation de la 8e édition du défi scolaire *Zoom Minier* : 109 courts-métrages reçus de 13 écoles dans 10 régions.
- Enquête de rémunération globale pour les employés à taux horaire de l'industrie minière au Québec; 26 entreprises participantes.
- Développement d'un répertoire Web des ressources utiles destiné aux gestionnaires des ressources humaines.
- Alliance avec 16 partenaires de l'industrie minière contribuant au financement du comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines (CSMO Mines) dans le but de réaliser les activités du plan d'action.
- Poursuite du partenariat avec la plateforme de recrutement Jobillico pour faire connaître le marché du travail du secteur minier :
 - Diffusion de vidéos de cinq métiers du secteur qui ont été visionnées plus de 13 175 fois.
- Traduction du *Guide des carrières de l'industrie minière* avec la collaboration financière de la Société du Plan Nord. Impression de 2 000 exemplaires, dont 1 400 qui ont déjà été distribués :
- 50 métiers et 64 programmes d'études présentés.
- Affichage de 2 175 offres d'emploi sur le site Web Explorelesmines.com.
- Collaboration avec le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) pour la refonte du diplôme d'études professionnelles (DEP) en extraction de minerais.

Perspectives 2019-2020

- Norme professionnelle pour le métier de mineuse ou de mineur sous terre :
 - Promotion du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT);
 - Promotion de la Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) et de la certification des travailleuses et des travailleurs.
- Promotion dans l'industrie de l'arrimage entre les normes québécoises et canadiennes.
- Formations sectorielles techniques et relationnelles :
 - Poursuite de la diffusion des formations offertes en 2018-2019 et d'une nouvelle formation pour les formateurs internes.
- Réalisation et diffusion de la mise à jour de l'étude prévisionnelle *Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec 2019-2023* avec tendances 2028.
- Réalisation d'un diagnostic sectoriel dans le secteur minier.
- Promotion et diffusion de la formation sur la diversité culturelle *Les Saisons des peuples*; intégration de la formation dans le programme d'accueil de certaines entreprises.
- Mise en place d'une cohorte du programme de formation *L'Essentiel des mines* (16 apprenantes et apprenants) dans la communauté innue de Pessamit, sur la Côte-Nord, de concert avec le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM), Affaires autochtones et du Nord Canada et l'entreprise Mason Graphite.
- Réalisation de l'enquête annuelle de rémunération globale ciblant les employées et employés à taux horaire et ajout d'indicateurs de performance.
- Poursuite du programme *Objectif carrière* de Service Canada avec le placement de 20 nouveaux stagiaires.
- Réalisation d'un portrait numérique des entreprises et des travailleuses et travailleurs du secteur minier, d'un cadre de référence des compétences numériques, et création d'outils pour soutenir la transition de la gestion des compétences à l'ère du numérique.

- Poursuite du partenariat avec la plateforme de recrutement Jobillico pour faire connaître le marché du travail du secteur minier. Diffusion d'articles et de vidéos.
- Poursuite de la promotion des métiers et des carrières de l'industrie minière lors de divers événements et dans les établissements scolaires.
- Poursuite des ateliers de découverte scientifique *Mines et vie* dans les écoles et développement d'une nouvelle version qui débutera en septembre 2020.
- Réalisation de la 9^e édition du défi scolaire *Zoom Minier*.
- Poursuite des partenariats avec différentes entreprises du secteur minier pour accroître le financement du CSMO Mines provenant de l'industrie.
- Poursuite pour une 2^e année consécutive du regroupement thématique *Pavillon Explore les mines* au Salon national de l'éducation, à la Foire nationale de l'emploi de Montréal et à la Foire de l'emploi de Québec.

Site Web: www.exploreslesmines.com



Enjeux du secteur

- Recrutement d'employées et d'employés qualifiés dans un contexte de rareté de main-d'œuvre.
- Rétention et relève dans le contexte du vieillissement de la main-d'œuvre du secteur.
- Formation des employées et employés : développement des compétences dans un contexte où les établissements d'enseignement n'offrent plus de programmes d'études spécialisées en textile; formation d'opératrices et d'opérateurs de machines à coudre industrielles (OMCI); formation en spécialisation technique en textile.
- Croissance de l'industrie : souci d'offrir des produits de qualité à prix compétitifs, besoin d'innover dans des marchés de niche et de hausser la productivité.
- Diversité de la taille des entreprises et différences significatives des types de productions et des technologies utilisées dans les sous-secteurs de l'industrie, d'où un enjeu important pour l'établissement d'un tronc commun dans notre offre de services.
- Perception du secteur à actualiser, puisque l'industrie du textile se caractérise aujourd'hui par son innovation, qui se déploie dans au moins douze secteurs d'activité économique tels que la protection, la construction, la médecine, le génie civil, etc.

Réalisations 2018-2019

- Développement du module cinq du programme *Spécialisation technique en textile* (ingénierie et développement de produits textiles); diffusion à trois cohortes des modules 1, 3, 4 et 5. Les personnes inscrites ont fait des visites d'usines pour y observer divers procédés et ont eu accès à l'expertise du Groupe CTT (centre de transfert de technologie).
- Accroissement des partenariats et des activités de concertation : tenue de rencontres du comité de formation et du comité de

promotion, participation à l'organisation de l'événement d'importance le Grand rendez-vous RH manufacturier. Maintien de notre participation au comité consultatif 45+.

- Tenue d'une rencontre régionale (Beauce) pour promouvoir les programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO), rencontre jumelée à une visite industrielle. Édition d'une affiche-mosaïque *Fiers compagnons de l'industrie textile*.
- Participation à la Grappe métropolitaine de la mode (chantier main-d'œuvre) et au créneau d'excellence « Matériaux textiles techniques » (CEMTT) – volet développement des compétences.
- Rencontres avec des organismes d'employabilité et organisation d'une conférence multisectorielle pour les carrefours jeunesse emploi (CJE).
- Démarrage de quatre cohortes pour la formation d'opératrice et d'opérateur de machines à coudre industrielles (OMCI) au moyen de stages rémunérés en entreprise ayant permis à 42 personnes éloignées du marché du travail d'apprendre un métier, de trouver un emploi et de répondre aux besoins de main-d'œuvre de 20 entreprises.
- Diffusion de deux sessions de deux jours de formation en compagnonnage et de deux ateliers de perfectionnement pour compagnes et compagnons dans deux régions.
- Diffusion de 21 formations (263 participantes et participants). Nous avons donné 2 145 heures de formation comparativement à 2 030 heures en 2018-2019.
- Participation au lancement de la norme du PAMT en maintenance industrielle (projet multisectoriel); collaboration au développement d'une fiche promotionnelle commune.
- Promotion et utilisation de nos guides et outils de gestion des ressources humaines (GRH) : création de neuf nouveaux outils en GRH portant notamment sur le recrutement, l'évaluation des compétences, l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre. Envoi de 130 outils RH et de formation à une trentaine d'entreprises.

- Organisation de visites industrielles pour faire connaître le secteur à diverses catégories de clientèle (le milieu, les chercheuses et chercheurs d'emploi, les organismes d'employabilité, etc.).
- Veille sectorielle en continu. L'indicateur E-3 *Évolution des exportations nationales des usines de textiles, de produits textiles et de tricotage de vêtements* a, entre autres, été mis à jour. Veille médiatique - huit parutions.
- Poursuite des activités du Réseau RH Textile, qui compte quelque 700 abonnées et abonnés.
- Participation à divers salons, affichage d'offres d'emploi et diffusion de curriculum vitae (avec expertise en textile).
- Promotion donnant de la visibilité à notre formation pour OMCI dans divers médias régionaux (papier, radio et télévision). Cette activité est très appréciée (42 travailleuses et travailleurs ont ainsi été formés).
- Création de matériel promotionnel, de publicités; visites d'écoles et participation à des salons; près de 50 animations de notre atelier scientifique pour les élèves de 4e et 5e secondaire avec notre trousse *Le textile dans tous ses états*; augmentation constante du taux d'achalandage de notre site Web (61 % de plus qu'en 2017-2018) et de nos réseaux sociaux; publication du bulletin *Textile INFO* (quatre envois) et six parutions de l'infolettre *Textile Express*; lancement du concours *Comment fidéliser votre personnel?*
- Production d'une étude sur les compétences du futur à notre secteur, et 2^e phase prévue en 2019-2020.

Perspectives 2019-2020

Voici un survol des activités prévues.

- Diffusion à de nouvelles cohortes des modules du programme de formation *Spécialisation technique en textile*.
- Poursuite des activités du Réseau RH Textile.
- Développement des compétences des opératrices et des opérateurs en mécanique de base – projet multisectoriel.
- Diffusion de formations destinées aux gestionnaires de RH, aux superviseuses et superviseurs, aux techniciennes et techniciens de laboratoire, au personnel administratif, au

personnel des ventes, du contrôle de la qualité, de la production, etc.

- Répondre aux besoins des entreprises en employant le Web comme outil de formation.
- Démarrage de cohortes pour la formation d'OMCI.
- Développement d'une formation en compétences de base et francisation – projet multisectoriel.
- Contribuer au développement des compétences du personnel en maintenance industrielle (mécanicienne et mécaniciens et électromécaniciennes et électromécaniciens) – projet multisectoriel.
- Élaboration d'outils de GRH pour favoriser le recrutement de la main-d'œuvre immigrante, entre autres.
- Poursuite de l'étude sur les compétences du futur du secteur. Valider les profils de compétences ciblés auprès des entreprises, identifier les compétences à acquérir ou à parfaire et proposer une offre de formation pour y répondre.
- Étude sur l'influence du virage 4.0 dans notre industrie, identification des compétences requises pour y faire face.
- Organisation de visites 4.0 en collaboration avec le CEMTT.
- Rencontres régionales prévues avec les entreprises et les partenaires afin de promouvoir le secteur et ses formations et d'obtenir de l'information récente quant aux besoins des entreprises (main-d'œuvre et autres enjeux).
- Participation à l'organisation du Grand Rendez-vous RH manufacturier – 5^e édition.
- Réalisation de diverses activités de promotion du secteur et de ses carrières, et organisation de visites industrielles.
- Promotion d'outils de RH offerts aux entreprises, promotion de l'importance de la formation continue en milieu de travail.
- Poursuite de nos activités sur les réseaux sociaux.

Site Web: www.csmotextile.qc.ca



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

Enjeux du secteur

Enjeux tirés du plan d'action 2019-2020

- Soutenir le développement d'une main-d'œuvre qualifiée, agile et à l'aise avec les technologies et les procédés numériques.
- Soutenir le développement de compétences comportementales.
- Identifier les compétences numériques et les adéquations formation-emploi nécessaires aux métiers exposés aux changements technologiques.
- Développer une culture de planification en ressources humaines (RH).

Enjeux du secteur selon le diagnostic sectoriel 2017-2020

- Augmenter les investissements stratégiques dans les capacités de production et dans l'automatisation des installations.
- Moderniser les processus d'accompagnement des investissements réalisés dans la machinerie et les nouvelles technologies.
- Développer les compétences technologiques et numériques du personnel.
- Développer les compétences comportementales du personnel, notamment en matière de résolution de problèmes.
- Établir les compétences numériques et technologiques nécessaires aux métiers exposés aux transformations technologiques.
- Être conscient que l'attraction d'une relève qualifiée représente un enjeu, notamment pour le personnel de supervision, des métiers d'entretien et des métiers techniques.
- Traiter la rétention de personnel comme un enjeu, particulièrement pour les petites et moyennes entreprises (PME).
- Renforcer les pratiques de gestion prévisionnelle de main-d'œuvre (GPMO).

Réalisations 2018-2019

- Six comités actifs :
 - Conseil d'administration;
 - Assemblée générale;
 - Comité des états généraux;
 - Comité *Rêver la métallurgie*;
 - Comité communication et commandites;
 - Comité de gestion prévisionnelle de main-d'œuvre.
- Adaptation du programme diplôme d'études professionnelles (DEP) en fonderie en collaboration avec le ministère de l'Éducation et de l'enseignement Supérieur (MEES).
- Poursuite des programmes de formation suivants :
 - DEP en fonderie, cohorte 2;
 - *Métallurgie de la fonderie pour fondeurs et mouleurs*;
 - *Parcours d'apprentissage pour chefs d'équipe et superviseurs*, cohorte 2.
- Formation de courte durée au projet de Reconnaissance des acquis des compétences (RAC) menant à l'obtention d'un diplôme :
 - Demande de financement pour le développement d'une attestation d'études collégiales (AEC) en électronique industrielle dans le cadre du Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT);
 - Demande de financement pour la continuité du DEP en fonderie en entreprise dans le cadre du Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT.
- Mise sur pied et tenue d'un comité de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre en Montérégie visant l'identification des besoins de main-d'œuvre en concertation avec les entreprises et les instances régionales.
- Réalisation des états généraux 2018 :
 - Activité de concertation;
 - Participation optimale : 208 personnes;

- Discussions sur certains enjeux qui orientent les travaux du comité de gestion prévisionnelle de main-d'œuvre (CGPMO).
- Enquête salariale :
 - Enquête auprès des entreprises du secteur en cours;
 - Vise à informer les entreprises des conditions salariales générales qui prévalent au sein du secteur et à des tableaux de comparaison.
- Bulletin de veille diffusé auprès de 700 lectrices et lecteurs.
- Réalisation de *Rêver la métallurgie* au printemps 2018 :
 - Participation de 344 élèves;
 - Analyse des retombées.
- Réalisation de la Brigade des travailleurs en Montérégie et au Saguenay-Lac-Saint-Jean.

partenariat avec cinq autres organisations
<https://metallurgieintelligente.com/>

- Réalisation du *Bulletin de veille*.
- Analyse des besoins de main-d'œuvre pour la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean.
- Réalisation des Brigades de travailleurs en Montérégie et au Saguenay-Lac-Saint-Jean.
- Réalisation et promotion des résultats de l'enquête salariale pour le secteur.

Site Web: www.metallurgie.ca

Perspectives 2019-2020

- Offre d'une formation de base en métrologie conjointement avec la mesure du Service d'aide à l'emploi (SAE).
- Offre de parcours d'apprentissage pour cheffes ou chefs d'équipe et superviseuses ou superviseurs, cohorte 3.
- Offre de formation sur les compétences métallurgiques essentielles (SIMDUT) en collaboration avec Multiprémonition.
- Poursuite des programmes de formation suivants :
 - DEP en fonderie, cohorte 2;
 - *Métallurgie de la fonderie pour fondeurs et mouleurs*, cohorte 2.
- Poursuite des activités régionales :
 - Comité de gestion prévisionnelle de main-d'œuvre en Montérégie;
 - Comité de gestion prévisionnelle de main-d'œuvre au Saguenay-Lac-Saint-Jean.
- Participation à la réalisation du Grand Rendez-vous RH.
- Participation à la réalisation du colloque *Métallurgie Intelligente* prévue le 31 octobre et le 1er novembre 2019 à Trois-Rivières en



COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES PÊCHES MARITIMES

Enjeux du secteur

- La cohabitation avec les mammifères marins, notamment les baleines noires.
- Le vieillissement et la rareté de la main-d'œuvre, et conséquemment le recrutement (l'embauche de travailleuses et de travailleurs étrangers temporaires (TET) est maintenant une option pour le secteur des pêches et de l'aquaculture).
- La saisonnalité des emplois.
- L'innovation pour renforcer l'automatisation et faire face à la pénurie de main-d'œuvre : modernisation et diversification des usines de transformation.
- L'accès au marché dans un contexte de suppression des barrières tarifaires et non tarifaires.
- La valorisation et la promotion du secteur et de ses métiers (redorer l'image, défaire les mythes et les idées préconçues).
- Le financement de la formation dans l'industrie des pêches.
- La gestion des résidus solides et des eaux de rejet.
- L'incertitude par rapport à la ressource.
- L'amélioration des conditions de travail (syndicalisation).

Réalisations 2018-2019

- Dépôt de la planification stratégique 2019-2022.
- Célébration des 20 ans du CSMOPM avec l'industrie des pêches et de l'aquaculture sous forme de souper-réseautage à saveur de la mer.

- 10e édition de la Table provinciale sur la formation des pêcheurs professionnels le 6 février 2019 – 27 participantes et participants. La table pilotée par le CSMOPM est la seule encore active au Canada.
- Rendez-vous annuel de l'industrie de la pêche et de la mariculture aux Îles-de-la-Madeleine (10e édition) – 155 participantes et participants.
- Membre du conseil d'administration du Comité permanent sur la sécurité à bord des bateaux de pêche du Québec (CPSBPQ).
- Mise en place de chantiers de travail dans le cadre de la Table de concertation sur l'adéquation formation-emploi dans le secteur maritime, dont celui de l'*information* piloté par le CSMOPM.
- Diffusion d'une trousse d'accompagnement pour faciliter l'acquisition et le transfert d'entreprise de pêche en partenariat avec le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ).
- Membre du comité organisateur et conférencier du Colloque régional sur les pêches et l'aquaculture pour la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.
- Participation à la Table régionale de concertation sur l'emploi saisonnier pour la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.
- Diffusion de la formation *La communication et l'esprit d'équipe* par la coordonnatrice de la formation auprès de 105 travailleuses et travailleurs d'entreprises de transformation.
- Diffusion d'une formation sur les compétences de base en informatique pour les pêcheurs en vue de l'utilisation des journaux de bord électroniques – 19 participantes et participants.
- Formation et guide sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires – 14 participantes et participants.
- Formation aux Îles-de-la-Madeleine sur le Règlement sur la salubrité alimentaire du Canada (RSAC) – huit participantes et participants.
- Formation sur les enjeux opérationnels du cannabis pour les employeurs – 60 participantes et participants.

- Diffusion de douze formations pendant quatre semaines en Côte-Nord – 74 travailleuses et travailleurs d'entreprises de transformation.
- Diffusion de la conférence *Recruter à l'ère des X, Y, Z et autres* : comment tirer son épingle du jeu auprès de 40 participantes et participants.
- Diffusion de la conférence *Devenez manufacturier innovant* auprès de 155 participantes et participants.
- Promotion des métiers lors des événements suivants : Salon national de l'éducation de Montréal, Salon des exposants de l'Association québécoise d'information scolaire et professionnelle (AQISEP), Salon Formation Carrière de Québec, Salon des métiers de la Commission scolaire des Îles.
- Création d'un bassin de main-d'œuvre partagée.
- Réalisation d'un plan de communication.
- Renforcement des lieux de concertation (accentuer la présence du CSMOPM dans le milieu et se faire connaître des décideurs).
- Évaluation de l'offre de services du CSMOPM afin de répondre aux besoins de l'industrie.
- Valorisation des métiers (faire connaître les métiers du secteur et l'industrie auprès du grand public et des régions urbaines par l'intermédiaire de campagnes de promotion ou lors de salons) et sensibiliser les employeurs à l'amélioration des conditions de travail.

Perspectives 2019-2020

- Optimisation de la norme professionnelle pour le métier de contrôleuses ou de contrôleur de la qualité en usine de transformation des produits aquatiques.
- Participation à la 11^e édition du Rendez-vous annuel de l'industrie de la pêche et de la mariculture aux Îles-de-la-Madeleine.
- Participation à la 11^e rencontre de la Table provinciale sur la formation des pêcheurs professionnels.
- Formation sur la manutention et la transformation pour les chasseuses et chasseurs de phoques.
- Conscientisation des employeurs à l'importance des conditions de travail des travailleuses et des travailleurs.
- Séances d'information sur l'automatisation pour les entreprises de transformation des produits aquatiques afin de pallier à la rareté de main-d'œuvre, d'augmenter la productivité et de rendre le travail moins difficile physiquement.
- Ateliers de sensibilisation en matière de santé et sécurité au travail, notamment par la mise en place d'un système de gestion de la sécurité (SGS) sur les bateaux de pêche.
- Diffusion de la cartographie des programmes de soutien financier pour le secteur des pêches et de l'aquaculture.

Site Web : www.pechesmaritimes.org



Enjeux du secteur

Enjeux de main-d'œuvre

En matière de ressources humaines, le recrutement et la formation demeurent des enjeux majeurs pour notre secteur. On ne compte pas suffisamment de finissantes et finissants dans les quelques programmes toujours ouverts, ce qui crée une pénurie de travailleuses et travailleurs possédant les compétences nécessaires.

Autres enjeux

Avec l'émergence des nouvelles technologies, l'enjeu de l'usine 4.0 demeure un réel défi pour les entreprises de notre industrie. Ces dernières demeurent frileuses malgré l'urgence d'adapter leurs pratiques et d'intégrer le numérique dans leur plan de croissance afin qu'elles puissent se développer technologiquement et accroître ainsi leur productivité et diminuer leurs coûts de main-d'œuvre.

De plus, l'industrie des plastiques et des composites doit :

- Attirer des travailleuses et travailleurs (provenant des grandes villes ou issus de l'immigration) dans les régions.
- Effectuer de la recherche et du développement, innover, améliorer la qualité des produits.
- Faire face à la concurrence, qu'elle provienne des États-Unis ou d'outre-mer.
- Assurer la relève du personnel de production et de direction.

Réalizations 2018-2019

- Réalisation d'un diagnostic sectoriel et d'une planification stratégique.
- Augmentation de la représentativité de tous les sous-secteurs de l'industrie au sein du comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO).

- Poursuite des rencontres avec des agentes et des agents des directions régionales de Services Québec pour la promotion des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).
- Début des travaux pour le développement de capsules complémentaires aux guides de deux PAMT.
- Promotion de nos 29 formations. Diffusion des formations telles que *Formateur-compagnon*; *Vendre mieux, vendre plus*; en plus de celles en injection, extrusion et composites.
- Coordination de trois Alternance travail-études (ATE), dont une pour le diplôme d'études professionnelles (DEP) en conduite et réglage de machines à mouler et deux pour le DEP en opération d'équipement de production (14 finissantes et finissants diplômés en juin 2019).
- Poursuite de l'adaptation de deux formations en injection et de deux autres formations en extrusion, processus qui sous-tend notamment le développement de trousseaux pour les formateurs.
- Début des travaux visant à adapter la formation *Notions de base en injection* en formule hybride.
- Promotion de nos différents outils, formations et services : formations en ligne, manuel d'employées et d'employés interactifs, répertoire des conditions de travail, guide des ressources humaines, magazine *L'Acétate*, répertoire des conditions de travail, trois PAMT pour les métiers de conductrice-régleuse ou conducteur-régleur de machines à mouler les plastiques, de lamineuse ou de lamineur de produits en matériaux composites et d'opératrice ou d'opérateur d'extrudeuses de matières plastiques.
- Production d'un répertoire de l'information sur les besoins des nouvelles générations et des meilleures pratiques en ce sens.
- Promotion des carrières du secteur auprès d'un bassin de plus de 10 000 personnes dans les endroits ou lors des événements suivants : réseau scolaire, Foire de l'emploi, Association québécoise de l'information scolaire et professionnelle (AQUISEP), Salon Priorité-Emploi de Sherbrooke, salon Axtra, « Les filles et les sciences, un duo électrisant! ».

- Mise à jour du chapitre 7 du *Guide des ressources humaines* (RH) sur la structure salariale.
- Parution de la première édition de la revue *L'Acétate*, qui permettra la promotion de l'industrie ainsi que de ses avantages, de ses métiers et de ses réussites écologiques, en vue de la rendre plus attractive.
- Tenue d'une journée de la plasturgie.
- Diffusion de la formation *Ressources humaines et développement durable* (collaboration inter CSMO).
- Poursuite de la diffusion de la formation *Rehaussement des compétences en productivité* (collaboration inter CSMO).
- Début de la diffusion de la formation *Maintenance industrielle* (collaboration inter CSMO).
- Mise sur pied de quatre tables de codéveloppement pour améliorer la gestion des ressources humaines.
- Coordination de l'organisation des Grands Déjeuners CSMO – Projet inter CSMO.
- Coordination de l'organisation du 4e Grand Rendez-vous RH manufacturier – Projet inter CSMO.
- Mise en place de la plateforme Système de gestion de l'apprentissage (SGA).
- Développement d'une formation interne sur l'utilisation du système de la plateforme SGA.

Perspectives 2019-2020

- Augmentation de la représentativité de tous les sous-secteurs de l'industrie au sein du comité sectoriel.
- Promotion et diffusion des formations telles que *Formateur-compagnon*; *Vendre mieux, vendre plus*; en plus de celles en injection, extrusion et composites.
- Poursuite de la diffusion de la formation *Rehaussement des compétences reliées à la productivité* (collaboration inter CSMO).
- Diffusion de la formation *Maintenance industrielle* (collaboration inter CSMO).
- Coordination de trois ATE, dont une pour le DEP en conduite et réglage de machines à

mouler et deux pour le DEP en opération d'équipement de production.

- Poursuite de la mise à jour des profils de compétences (15 profils).
- Poursuite des travaux visant à adapter la formation Notions de base en injection en formule hybride.
- Poursuite des travaux pour le développement de capsules complémentaires aux guides de deux PAMT pour les métiers de lamineuse ou de lamineur de produits en matériaux composites et d'opératrice ou d'opérateur d'extrudeuses de matières plastiques.
- Animation de deux nouvelles tables de codéveloppement dans deux régions.
- Mise à jour du chapitre 8 du *Guide RH* portant sur les relations de travail.
- Coordination de l'organisation des Grands Déjeuners CSMO – Projet inter CSMO.
- Coordination de l'organisation du 5e Grand Rendez-vous RH manufacturier – Projet inter CSMO.
- Publication de trois parutions du magazine de la plasturgie *L'Acétate*.
- Poursuite de l'adaptation de deux formations en injection et de deux autres en extrusion.
- Promotion :
 - des formations, outils et services : formations en ligne, manuel d'employées et d'employés interactifs, guide RH, répertoire des conditions de travail, trois PAMT;
 - des carrières du secteur (réseau scolaire, Foire de l'emploi, AQUISEP, Salon Priorité- Emploi de Sherbrooke, salon Aextra, événement Les filles et les sciences);
 - de l'industrie, de ses avantages et de ses métiers, mais aussi de ses réussites écologiques en vue de la rendre plus attractive, au moyen du magazine de la plasturgie, *L'Acétate*. Trois éditions.
- Tenue d'une journée de la plasturgie.

Site Web: www.plasticcompetences.ca



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

Enjeux du secteur

Le secteur affiche toujours une très forte croissance de l'emploi. Selon notre dernière revue économique il a connu une croissance de 3,4 %, alors que l'économie en général affichait une progression de 1,9 %. Cette année, vu le contexte de rareté de main-d'œuvre dans plusieurs régions conjugué au vieillissement de la population, plusieurs fabricants craignent de ne pouvoir poursuivre leur croissance. Bon nombre d'entre eux envisagent donc l'automatisation de leurs procédés, ce qui implique cependant des changements majeurs qui nécessitent de l'aide externe pour assurer la qualification de la main-d'œuvre. Une autre des stratégies est celle de l'embauche de personnes immigrantes en région laquelle requière de conjuguer avec la complexité des différents statuts d'immigrants établis par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Inclusion (MIFI).

Concernant la main-d'œuvre qui prendra sa retraite, on observe aussi qu'il faudra faire de grands efforts pour soutenir le transfert intergénérationnel des compétences. À cet égard, l'utilisation du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), selon les six normes professionnelles que le comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) a élaborées, présente une piste de solution très intéressante.

Réalisations 2018-2019

- Liens avec les représentantes ou représentants des employeurs et des travailleuses et travailleurs : – 92 visites chez 71 entreprises distinctes en lien avec :
 - La reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) et la promotion des activités de formation;
 - La promotion de la mise sur pied de comités de formation paritaires;
 - La recommandation des réseaux de Services Québec ou du réseau du ministère de l'Éducation et de

l'Enseignement supérieur (MEES) pour répondre aux besoins observés.

- Établissement de partenariats :
 - Mise sur pied d'un comité école-entreprises en vue de développer une formation à distance pour qualifier des designers d'intérieur à la profession de cuisiniste, avec le Cégep Beauce-Appalaches;
 - Mise sur pied de quatre groupes de travail qui ont généré 10 rencontres avec les Réseaux des services spécialisés de main-d'œuvre afin de réaliser des projets en matière d'embauche de main-d'œuvre dans les entreprises du secteur;
 - Réalisation avec deux commissions scolaires d'un projet d'attestation d'études professionnelles (AEP) en assemblage de portes et fenêtres, en alternance travail-études, dans deux régions du Québec;
 - Partage des données de notre analyse du marché du travail avec trois directions régionales de Services Québec.
- Activités liées à l'analyse du marché du travail, la formation et l'amélioration des pratiques de ressources humaines :
 - Analyse des besoins de 188 entreprises contactées lors de l'enquête salariale et selon notre processus de cueillette de données en continu, promotion de la Reconnaissance des compétences, formation des compagnes et compagnons, formation de contremaîtresses et contremaîtres et partenariat établi avec le Service intégré du bois de l'Estrie;
 - Finalisation d'une enquête salariale auprès de 138 entreprises pour établir les bases des échelles de rémunération de près de 60 professions;
 - Réalisation d'un portrait sectoriel des besoins de main-d'œuvre auprès de 133 entreprises, qui a donné lieu à la publication d'un rapport;
 - Réalisation de plus de 350 appels, de rencontres auprès de 50 entreprises et de 71 visites pour mettre en œuvre neuf groupes de formation de compagnes et compagnons avec 81 participantes et

participants, ainsi que trois groupes de formation de contremaîtresses et contremaîtres avec 24 participantes et participants;

- Réalisation de trois groupes de formation pour une AEP en assemblage de portes et fenêtres de 640 heures en alternance travail-études, avec une participation de quatre entreprises et 31 personnes;
- Organisation, en collaboration avec 12 autres CSMO, du Grand Rendez-vous RH manufacturier, 27 entreprises de notre secteur se sont inscrites à cette activité;
- Reconnaissance des compétences de 14 travailleuses et travailleurs des métiers normés du CSMO (ébéniste, peintre-finière ou peintre-finière, opératrice ou opérateur de machines industrielles et assembleuse ou assembleur de portes et fenêtres).
- Activités de communication :
 - Rédaction du bulletin imprimé *Info main-d'œuvre* et de deux infolettres électroniques;
 - Production d'articles diffusés dans la plus récente édition de la *Nouvelle sectorielle* (juin 2018) de la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS) et dans les médias des associations patronales;
 - Production de la fiche *Formation en entreprise* (promotion des normes professionnelles, du PAMT et de la RCMO) et du cahier de la participante ou du participant pour qualifier les contremaîtresses et contremaîtres;
 - Accompagnement des fabricants pour l'inscription au logiciel de gestion des compétences (<http://www.solutionsrh.net/>);
 - Élaboration d'une stratégie de partage des données et d'échange de services avec les organismes d'intégration à l'emploi, notamment pour le volet de l'immigration;
 - Réflexion sur une stratégie d'arrimage entre les entreprises et les organismes d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes, recension des ressources et

proposition d'outils d'aide à la recherche de main-d'œuvre immigrante;

- Démarrage des travaux (analyse fonctionnelle des applications, modélisation ergonomique des écrans de l'outil, préparation de trois questionnaires en ligne) entourant la mise en place d'un système de collecte d'information en continu des besoins de main-d'œuvre, de formation et de gestion des ressources humaines auprès des fabricants.

Perspectives 2019-2020

- Effectuer un diagnostic portant sur la maturité numérique des entreprises du secteur en vue de définir une stratégie permettant d'atteindre les critères d'Industrie 4.0.
- Poursuivre l'analyse des besoins du marché du travail avec le système de suivi des besoins des entreprises du secteur.
- Développer davantage de partenariats avec les organismes susceptibles de référer de la main-d'œuvre auprès des entreprises du secteur.
- Poursuivre les activités de formation des compagnes et des compagnons et des contremaîtresses et des contremaîtres.
- Initier un projet de perfectionnement pour les couturières et les couturiers et les rembourreuses et les rembourreuses et les rembourreurs de meubles.
- Refaire un projet d'AEP en assemblage de portes et fenêtres en alternance travail-études.
- Promouvoir et réaliser la reconnaissance des compétences professionnelles auprès des entreprises et des travailleuses et des travailleurs du secteur.
- Effectuer une activité de planification stratégique triennale.

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



Enjeux du secteur

- Réduire l'écart entre l'offre et la demande de main-d'œuvre (rareté) pour mieux combler les besoins et pourvoir les postes qu'offrent les producteurs, en priorisant l'embauche de la main-d'œuvre locale et en utilisant également la main-d'œuvre étrangère temporaire.
- Favoriser l'adaptation de l'offre de formation de base en milieu scolaire et de l'offre de formation continue pour qu'elles répondent aux besoins réels des producteurs et à ceux de la main-d'œuvre agricole.
- Convaincre les producteurs-employeurs de l'importance de la gestion des ressources humaines et les aider à intégrer de nouvelles compétences à cet égard.
- Accroître le taux de fidélisation des travailleuses et travailleurs sur les fermes.
- Valoriser les entreprises agricoles et les métiers (attractivité).

Réalisations 2018-2019

- Poursuite de la promotion des cinq normes professionnelles relatives au métier d'ouvrière ou d'ouvrier en production laitière, porcine, avicole, serricole et au métier d'opératrice ou d'opérateur de machinerie agricole, dans le cadre du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).
- Révision de la norme professionnelle et des outils d'apprentissage pour le métier d'ouvrière ou d'ouvrier en production porcine.
- Réalisation d'une étude de pertinence pour le métier d'ouvrière ou d'ouvrier en production d'animaux d'élevage et d'engraissement.
- Réalisation d'une nouvelle vidéo explicative des PAMT agricoles et production d'outils promotionnels.
- Réalisation d'une dizaine d'analyses de besoins de formation portant sur différents thèmes (ex. : phytoprotection, robots de traite,

travailleurs maraichers, employeurs de travailleurs étrangers temporaires (TET), chef de culture, etc.).

- Développement de projets de formation sur mesure portant sur différents thèmes (ex. : changements climatiques, agriculture de précision, prévention de l'exposition des pesticides, etc.).
- Déploiement de la plateforme Web <https://edu.agricarrieres.qc.ca/>.
- Coordination du projet de stages FermEmploi, avec plus de 100 jumelages partout au Québec.
- Poursuite de la coordination provinciale du Plan de soutien en formation agricole (PSFA), avec la collaboration de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ) et du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES).
- Appui au projet *Jeunes trayeurs* par la coordination provinciale et l'actualisation des contenus.
- Poursuite de la coordination provinciale des centres d'emploi agricole (CEA).
- Organisation du concours *Ma ferme, mon monde* pour la promotion de sources d'inspiration en gestion des ressources humaines.
- Poursuite de la direction du service Agrijob à Montréal : présélection de 946 candidates et candidats pour des emplois offerts par des entreprises agricoles, en collaboration avec les CEA situés en périphérie de Montréal.
- Création d'une table de concertation portant sur les travailleurs étrangers temporaires (TET), en collaboration avec l'Union des producteurs agricoles (UPA).
- Finalisation d'une *Étude sur les conditions de travail des secteurs laitier, porcin, serricole et avicole* et pour le métier d'opératrice ou d'opérateur de machinerie agricole.
- Début des travaux pour le diagnostic sectoriel d'AGRICARRIÈRES.
- Collaboration aux initiatives du Conseil canadien des ressources humaines en agriculture.

- Tenue du 19^e Colloque annuel d'AGRlcarrières sur le thème *Les incontournables de l'employeur agricole d'aujourd'hui!*
- Participation au service d'information sectorielle de la main-d'œuvre avec une dizaine de comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO).
- Réalisation de fiches sur les métiers.
- Rédaction d'articles, tenue de kiosques d'exposition lors de différents événements, présentations et présence active sur les médias sociaux.

Perspectives 2019-2020

- Finalisation des travaux de révision de la norme professionnelle et des outils d'apprentissage pour le métier d'ouvrière ou d'ouvrier en production porcine, et réflexion techno-pédagogique.
- Planification d'une tournée de régions ciblées pour la promotion des PAMT dans les directions régionales de Services Québec.
- Analyse et conception de formations sur mesure dans le cadre de la démarche d'accompagnement.
- Poursuite de la coordination du projet de stage FermEmploi.
- Coordination du projet Agrifrancisation.
- Poursuite des coordinations provinciales du PSFA et des CEA.
- Organisation du concours Ma ferme, mon monde.
- Direction du service Agrijob à Montréal.
- Organisation de colloques régionaux d'AGRlcarrières dans trois régions ciblées.
- Finalisation et diffusion des résultats du diagnostic sectoriel d'AGRlcarrières.
- Début des travaux de la prochaine planification stratégique quinquennale.
- Poursuite de la coordination de la Table de concertation portant sur les TET.

Site Web: www.agricarrieres.qc.ca

Enjeux du secteur

L'intégration des nouvelles technologies entraînera des besoins importants en formation et en compétence, qui varieront selon le type d'utilisatrice et d'utilisateur. Bien que ces technologies puissent diminuer le besoin en compétences technologiques à moyen terme, les futurs utilisatrices et utilisateurs devront y être minimalement sensibilisés pour en faciliter l'adoption.

Certes les nouvelles technologies soulèvent des enjeux de sécurité, d'éthique, de fiabilité, etc., mais les exigences réglementaires ne se sont pas encore adaptées à leurs nouvelles possibilités. Si les craintes de dérive sont légitimes, l'absence d'ajustements réglementaires limite néanmoins les bénéfices potentiels de l'utilisation des nouvelles technologies en recherche, notamment clinique. L'implantation des nouvelles technologies dépendra donc de la capacité des autorités à trouver un équilibre entre protection du public et soutien à l'innovation.

Le souci de la connaissance des certifications et des réglementations en vigueur

Dans un contexte où elles sont de plus en plus appelées à transiger à l'étranger ou à travailler en partenariat avec des filiales internationales et à se conformer à des réglementations qui évoluent rapidement, les entreprises accordent une importance croissante aux aspects réglementaires. La tendance est d'ailleurs au resserrement des exigences et des vérifications quant à l'application des procédures et des règlements. Les entreprises doivent donc être de plus en plus vigilantes et rigoureuses dans leurs activités et leurs procédures de vérification de processus. C'est pourquoi elles cherchent des employées et employés qui connaissent bien la réglementation et qui pourront l'appliquer avec rigueur. Malheureusement pour plusieurs, cette expertise, souvent très pointue et spécifique aux produits que l'entreprise élabore ou fabrique, demeure difficile à trouver, et ce, aussi bien aux échelons professionnel que technique ou universitaire.

Réalisations 2018-2019

Formations et développement des compétences

Diffusion des formations suivantes :

- *Les bonnes pratiques de fabrication et les bonnes pratiques documentaires* (Québec).
- *Introduction aux bonnes pratiques de fabrication* (BPF) (Québec).
- *Les bonnes pratiques de fabrication* (BPF), niveau 2 (Québec).
- *Initiation à la prévention des erreurs humaines* (3,5 heures) (Québec et Montréal).
- *Atelier de prévention des erreurs humaines* (7 heures).

Gestion des ressources humaines

- Organisation d'un espace biopharmaceutique au Salons de l'emploi de Québec et à celui de Montréal.
- Participation à l'organisation du Grand Rendez-vous RH manufacturier (collaboration avec 12 autres comités sectoriels de main-d'œuvre [CSMO]).
- Participation à l'organisation des déjeuners-conférences à l'intention des gestionnaires en ressources humaines (RH) de l'industrie (collaboration avec huit CSMO).

Connaissance du marché du travail

- Tenue de tables de concertation sur les besoins en formation (Québec et Montréal).
- Production de l'infolettre *La Capsule électronique* aux deux semaines et du magazine *Regard* sur une base trimestrielle.
- Publication des résultats propres au secteur dans l'enquête *La Relève*.
- Mise en ligne, sur le site Internet de Pharmabio Développement, de la page RH Connect *Emploi* pour la diffusion des emplois du secteur.
- Mise en ligne, sur le site Internet de Pharmabio Développement, de la page RH Connect *Stage* pour la diffusion des stages du secteur.
- Publication du diagnostic sectoriel de main-d'œuvre 2018-2020.

- Réalisation d'une étude de caractérisation des entreprises du secteur de distribution de produits pharmaceutiques.
- Participation au diagnostic d'adéquation emploi-formation pour les Sciences de la Vie du Grand Montréal.

Promotion des carrières

- Organisation d'activités de promotion des carrières, participation et conception d'outils à cet égard (journées carrières, salons, Association des professeurs de sciences du Québec [APSQ], Congrès Quariera, etc.).
- Organisation de la zone carrière biopharmaceutique de Montréal à la Foire nationale de l'emploi de Montréal.
- Animation de l'unité mobile de production pharmaceutique et des outils connexes.

Perspectives 2019-2020

Formations et développement des compétences

Diffusion des formations suivantes :

- *Les bonnes pratiques de fabrication, niveau 2* (Québec).
- *Initiation à la prévention des erreurs humaines* (Québec et Montréal).
- *Communication interculturelle pour l'industrie pharmaceutique* (Cité de la Biotech, Laval).
- *Perfectionnement en biopharmaceutique* (Saint-Hyacinthe et Montréal).
- *Développement d'un médicament pour le personnel administratif* dans l'objectif de faire connaître le secteur au nouveau personnel administratif des entreprises.

Gestion des ressources humaines

- Organisation d'un espace biopharmaceutique au Salon de l'emploi de Québec et à celui de Montréal.
- Organisation du Grand Rendez-vous RH.
- Explorer la possibilité de mettre sur pied une communauté de pratique.

Connaissance du marché du travail

- Production de la *Capsule électronique* aux deux semaines et du magazine *Regard* sur une base trimestrielle.
- Publication des résultats propres au secteur dans *La Relève*.

- Enquête de rémunération globale du secteur.
- Mise à jour de la Page RH Connect *Emploi* sur le site Internet de Pharmabio, pour la diffusion des emplois du secteur.
- Mise à jour de la Page RH Connect *Stage* sur le site Internet de Pharmabio, pour la diffusion des stages du secteur.
- Étude de caractérisation des entreprises du secteur du matériel médical.
- Participation à l'étude de balisage des pratiques en formation continue.

Promotion des carrières

- Organisation d'activités de promotion des carrières, participation et conception d'outils à cet égard (journées carrières, salons, Association des professeurs de sciences du Québec [APSQ], Congrès Quariera, etc.).
- Organisation de la zone RELÈVE biopharmaceutique de Montréal à la Foire nationale de l'emploi de Montréal.
- Animation de l'unité mobile de production pharmaceutique et des outils connexes.

Site Web: www.pharmabio.qc.ca

Enjeux du secteur

- L'utilisation accrue de l'automobile et l'accroissement du parc de véhicules assurent la stabilité de l'emploi lié à leur vente, leur réparation et leur entretien.
- Le nombre d'établissements (plus de 18 325, y compris les entreprises sans personnel) est assez stable et le transfert des commerces à une plus jeune génération est difficile.
- Le nombre d'emplois (plus de 107 000) est en augmentation (près de 10 %), mais la rareté de la main-d'œuvre qualifiée constitue une préoccupation importante. De plus en plus d'entreprises se tournent vers l'immigration pour combler leur besoin de main-d'œuvre. Cette tendance semble s'accroître depuis les dernières années.
- Le regroupement d'ateliers sous des enseignes (bannières) et des franchises se poursuit.
- L'industrie assiste à une véritable course à la transformation de l'automobile. Nombreux sont les défis technologiques pour rendre les voitures plus connectées, plus électriques, plus autonomes et moins polluantes. Ces changements techniques créent des besoins importants en formation continue de la main-d'œuvre du secteur.
- Les grands défis en ce qui concerne la gestion des ressources humaines touchent particulièrement l'attraction de la main-d'œuvre, l'amélioration des pratiques des employeurs en matière de ressources humaines (RH), le développement des compétences et la formation continue du personnel.
- L'adéquation entre les programmes de formation professionnelle et le marché du travail représente aussi un enjeu important.
- Représentations, conférences et interventions dans les activités des partenaires (22 activités).
- Rencontres avec les partenaires pour la réalisation des projets (188).
- Comités de travail, de suivi et de développement de projets (24).
- Diffusion de formations en carrosserie I-CAR – 65 cours en classe et en ligne, pour un total de 1 628 participants et participantes.
- Diffusion des formations I-CAR aux gens de l'industrie de la carrosserie.
- Diffusion de la formation Conseil@uto. Cette formation est obligatoire pour le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) de conseillère ou conseiller en vente – 71 participants et participantes dont 21 dans le cadre du PAMT. Analyse des coûts pour reprogrammer et mettre à jour cette formation.
- Début des étapes de développement d'une formation pour les représentants et représentantes aux ventes des secteurs des véhicules récréatifs et des véhicules de loisirs et réalisation d'une analyse de la profession.
- Projet pilote visant à transformer les outils papier de la norme s'appliquant aux démonteurs et démonteuses de véhicules automobiles pour les transposer en mode virtuel et pour développer une formation complémentaire à la norme en apprentissage virtuel.
- Début d'un projet de stages accrus en vente de pièces et d'accessoires pour les secteurs des véhicules récréatifs et des véhicules de loisirs.
- Réalisation d'une analyse des besoins de formation pour le métier de livreur ou livreuse de pièces et de produits pour automobiles.
- Réalisation d'une courte vidéo sur le profil de compétences de ce métier.
- Partenariat école-industrie pour développer un projet d'accueil, d'intégration et de maintien en milieu de travail, en collaboration avec Intégration Jeunesse du Québec.
- Supervision de la diffusion de la formation à titre de promoteur collectif du projet de stages accrus en vente de pièces et d'accessoires d'automobiles pour la région de l'Abitibi.

Réalisations 2018-2019

- Total des projets : 43.

- Début du développement d'un modèle de transfert des connaissances pour les entreprises de l'industrie qui doivent conserver le savoir des employées et employés d'expérience qui quittent l'entreprise.
- Documentation des projets qui sont réalisés dans le cadre des stages accrus en entreprises financés par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) (développement d'une méthodologie de suivi).
- Développement du projet et rédaction de la demande de subvention pour le projet OMEGA visant les personnes qui ont des compétences en littératie et en numératie de niveau 2 (la subvention n'a pas été accordée).
- Développement d'un partenariat avec Services Québec (CLE) pour les gestionnaires des ressources humaines (GRH).
- Diffusion du guide des ressources humaines (RH).
- Diffusion des normes professionnelles relatives aux métiers de conseillère ou conseiller en vente, technicien ou technicienne en véhicules récréatifs, mécanicien ou mécanicienne de véhicules de loisirs et démonteur ou démonteuse de véhicules.
- Diffusion des outils de sensibilisation à la mixité en entreprise : guide de sensibilisation, guide de bonnes pratiques, dépliant, capsules vidéo et enseignes promotionnelles.
- Diffusion du manuel interactif de l'employé ou de l'employée (21 manuels vendus) et réalisation d'un tutoriel pour faciliter la conception et l'utilisation d'un nouveau carton promotionnel pour promouvoir cet outil.
- Tenue du Sommet Solutions RH dans le secteur des services automobiles (160 participants et participantes en 2018).
- Réalisation d'une étude sur les besoins à combler et les obstacles que doivent surmonter les femmes et les employeurs concernant les conditions de travail et la conciliation travail-vie personnelle.
- Étude en partenariat avec le Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT) à propos de l'impact numérique sur le développement des compétences de la main-d'œuvre dans le secteur des services automobiles (projet jusqu'en décembre 2020).
- Réalisation d'une étude sur les besoins à combler et les obstacles que doivent surmonter les employeurs et les travailleuses travailleurs immigrants concernant l'accueil, l'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes.
- Table de concertation sur le recyclage de pièces d'autos et de camions.
- Refonte de l'image et de la réputation du CSMO Auto et élaboration de nouveaux outils à cet égard.
- Diffusion de dix capsules de RH thématiques issues des données du diagnostic sectoriel.
- Diffusion d'une infographie détaillée et simplifiée issue des données du diagnostic sectoriel.
- Dépôt d'une demande de subvention qui permettra de développer un modèle d'accueil, d'intégration et de fidélisation pour aider les employeurs qui embauchent des finissantes et finissants (la subvention n'a pas été accordée).
- Rencontres d'organisation du Grand Rendez-vous de la formation, événement visant à faire connaître et clarifier les rôles et les responsabilités de chacun des acteurs de la formation. (147 participants inscrits et 20 via You Tube).
- Réalisation d'une étude de pertinence pour le métier d'estimateur ou d'estimatrice en dommages automobiles.
- Mise sur pied d'une campagne de financement auprès des partenaires de l'industrie pour financer une campagne nationale de valorisation des métiers (Fonds d'attraction et de rétention de la relève – FARR).
- Gestion des médias sociaux du CSMO Auto (486 abonnés Facebook, 235 abonnés LinkedIn et 2 700 visionnements You Tube), Academos (13 mentors liés à la page).
- Réalisation d'un plan Web marketing.
- Diffusion d'une infolettre (34 campagnes) à 1 445 abonnées et abonnés.
- Promotion des métiers (13 interventions et activités, six régions).

- Diffusion de capsules vidéo pour promouvoir l'industrie et les métiers du secteur.
- Projet de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) pour le diplôme d'études professionnelles (DEP) en carrosserie (projet de deux ans).

Perspectives 2019-2020

- Animation de tables de concertation dans les sous-secteurs suivants : camions lourds et recyclage.
- Demande de subvention pour réaliser une étude conjointe avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier (CAMO Route) dans le secteur du camion lourd.
- Poursuite de la certification de conseillère ou conseiller en vente d'automobiles, de technicienne ou technicien en véhicules récréatifs et de loisirs ainsi que de démonteuse ou démonteur de véhicules.
- Mise à jour du guide des RH adapté aux réalités de l'industrie et inventaire des meilleures pratiques.
- Réalisation d'un Sommet Solutions RH.
- Présence dans les rassemblements des groupes membres, dans les centres de formation professionnelle et dans les revues d'affaires de l'industrie.
- Réalisation de la campagne de valorisation du projet du Fonds d'appui au rayonnement des régions (FARR).
- Réalisation d'une analyse de profession pour le métier d'estimatrice ou d'estimateur en dommages de véhicules automobiles.
- Élaboration d'une formation en ligne pour les démonteuses ou démonteurs de véhicules automobiles.
- Peaufinage de nouvelles stratégies pour mobiliser les partenaires de l'industrie.
- Mise en place de comités permanents pour assurer la réalisation du Plan d'action triennal 2017-2020 – gestion des ressources humaines, développement des compétences et attraction et promotion de l'industrie et des métiers.
- Accentuation de l'information sur le marché du travail en améliorant la recherche, le traitement et la diffusion des renseignements.
- Soutien aux gestionnaires en matière de gestion des ressources humaines.
- Actualisation de la norme de conseiller ou conseillère en vente d'automobiles.
- Réalisation d'une analyse de profession et d'un profil de compétences pour le métier de représentante ou représentant aux ventes des secteurs du véhicule récréatif et du véhicule de loisirs.
- Organisation d'un forum sur l'immigration destiné à l'industrie.
- Analyse des besoins de formation pour les représentants et représentantes aux ventes des secteurs des véhicules récréatifs et des véhicules de loisirs.
- Poursuite du projet de reconnaissance des acquis de compétences (RAC) pour le DEP en carrosserie.

Site Web: www.csmo-auto.com



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

**SOINS
PERSONNELS
QUÉBEC**

Enjeux du secteur

- Près de la moitié de la main-d'œuvre du secteur des services de soins personnels a le statut de travailleuse ou travailleur autonome.
- Le secteur est très peu syndiqué. La faible mobilisation des entreprises représente un enjeu de taille pour entrer en contact avec les travailleuses et travailleurs ainsi que les employeurs.
- La difficulté à recruter et retenir du personnel qualifié et expérimenté constitue un important défi pour les employeurs et explique, en partie, le fort roulement de la main-d'œuvre du secteur.
- La forte concurrence, la difficulté de fidéliser la clientèle et l'insécurité financière sont des enjeux communs aux trois sous-secteurs.
- Le milieu de l'esthétique doit composer avec des technologies en constante évolution, qui transforment la pratique et créent de nouveaux besoins de formation.

Réalisations 2018-2019

SOINS PERSONNELS

- Réalisation du plan de communication 2017-2019 et mise en ligne de la refonte du site Web du comité sectoriel.

COIFFURE

- Poursuite de l'implantation du processus de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) pour le métier de coiffeuse ou coiffeur dans trois nouvelles régions : Mauricie, Centre-du-Québec et Basses-Laurentides.
- Tenue de trois événements en matière de RCMO pour les personnes ayant réussi l'évaluation RCMO dans les régions de la

Mauricie, Centre-du-Québec et Basses-Laurentides.

- Réalisation d'une vidéo à Trois-Rivières, à des fins de promotion, avec les personnes ayant réussi l'évaluation RCMO en coiffure et en esthétique.
- Diffusion de cinq capsules vidéo, témoignages de personnes ayant réussi l'évaluation RCMO pour le métier de coiffeuse ou coiffeur.
- Remise de trophées pour les personnes ayant réussi l'évaluation RCMO en coiffure et en esthétique.

ESTHÉTIQUE

- Tenue de deux tables de concertation en esthétique à Montréal et à Québec.
- Démarrage du processus de la RCMO avec l'embauche d'une chargée de projet, d'une adjointe administrative et d'une experte évaluatrice.
- Participation au congrès Esthétique Spa International pour la promotion de la norme professionnelle en esthétique. Nouveau kiosque, publicité de deux pages et carton d'invitation.
- Lancement de la norme professionnelle en esthétique à Québec, conférencière invitée et 30 participants.
- Recrutement de quatre esthéticiennes évaluatrices.
- Conception et réalisation d'un dépliant de soutien à la clientèle destiné aux personnes ayant réussi l'évaluation RCMO en esthétique.

MASSOTHÉRAPIE

- Tenue d'une table de concertation en massothérapie.
- Identification des enjeux prioritaires et des différentes formations continues complémentaires à ce qui est offert dans le secteur.

FORMATION CONTINUE

- Poursuite de la promotion et de la mise en marché des huit activités de formation.
- Développement en continu de la formation en ligne *Mieux comprendre pour mieux conseiller*, en deux volets.

- Développement en continu de la formation *Cheveux bouclés, frisés et crépus*.
- Développement en continu de la formation en ligne *Expérience client – volet employé*.

RESSOURCES HUMAINES

- Distribution en continu d'un outil de ressources humaines (RH) intitulé *Guide de rétention du personnel*.
- Élaboration de nouveaux outils RH et conception d'un nouvel onglet sur le site Web regroupant tous les outils RH.
- Mise à jour des outils RH *Le Marché du travail et ses lois* et des outils RH *Tout savoir sur la location de chaise*.
- Promotion et diffusion des fiches de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) en coiffure, en esthétique et en massothérapie.
- Promotion des métiers, conférence et participation à des événements organisés par les associations, les partenaires et l'industrie.

Perspectives 2019-2020

SOINS PERSONNELS

- Tenue des tables de concertation de chaque sous-secteur.

COIFFURE

- Promotion de la norme professionnelle et du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour le métier de coiffeuse ou coiffeur.
- Poursuite de la promotion et de l'implantation du processus de RCMO pour le métier de coiffeuse ou coiffeur dans trois régions : Montérégie, Lanaudière et Bas-Saint-Laurent.
- Tenue de trois événements de reconnaissance pour les personnes ayant réussi l'évaluation RCMO en coiffure.

ESTHÉTIQUE

- Promotion de la norme professionnelle et du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour le métier d'esthéticienne ou d'esthéticien.
- Implantation du processus de RCMO pour le métier d'esthéticienne ou d'esthéticien dans les régions de Montréal et du Saguenay–Lac-Saint-Jean.

- Tenue de trois événements de reconnaissance pour les personnes ayant réussi l'évaluation RCMO en esthétique.

MASSOTHÉRAPIE

- Poursuite de la promotion et de la distribution du référentiel des compétences.
- Évaluation formelle des besoins de formation en massothérapie.
- Développement de formations continues complémentaires.

FORMATION CONTINUE

- Poursuite de la promotion et de la mise en marché des huit activités de formation.
- Développement en continu du 2e volet de la formation *Mieux comprendre pour mieux conseiller*.
- Finalisation et intégration d'une plateforme d'apprentissage en ligne.
- Finalisation et diffusion en ligne de la formation *Expérience-client – volet employé*.
- Finalisation et diffusion en ligne de la formation *La coupe, la coloration et la mise en forme des cheveux bouclés, frisés et crépus*.
- Élaboration et diffusion de la formation *La régénération cellulaire de la peau*.
- Évaluation de la pertinence d'adapter la formation *Expérience-client* au sous-secteur de la massothérapie.
- Évaluation de la pertinence de développer une formation intitulée *Expérience-client – la gestion des plaintes et les clients difficiles*.
- Évaluation de la pertinence de développer une formation intitulée *Savoir fidéliser la clientèle*.
- Évaluation de la pertinence de développer une formation intitulée *Les technologies au service des métiers*.
- Évaluation de la pertinence de développer et de diffuser en ligne une formation intitulée *Techniques de vente*.

RESSOURCES HUMAINES

- Finalisation de l'élaboration d'approches ou d'outils de gestion des RH.
- Réalisation d'une étude de pertinence sur le besoin d'élaborer un guide pour faciliter l'entrée sur le marché du travail des finissantes

et finissants du diplôme d'études professionnelles.

- Renforcement de l'utilisation des deux séries de 17 capsules concernant les RH sur le site Web du comité sectoriel.
- Promotion et diffusion en continu des outils RH : le *Guide de rétention du personnel*, *Le Marché du travail et ses lois* et *Tout savoir sur la location de chaise*.
- Promotion et diffusion en continu des fiches de prévention des TMS en coiffure, en esthétique et en massothérapie.
- Développement et essai de communautés de pratique en RH.

Site Web: www.soinspersonnels.com

Enjeux du secteur

Le développement sectoriel

- Pression sur la main-d'œuvre disponible causée par les besoins de l'expertise en TIC des autres secteurs de développement économique (finances, manufacturier, etc.)
- Attraction, rétention et développement des compétences en TIC difficiles à assurer en région
- Difficulté croissante à établir une cohésion sectorielle efficace due au fractionnement du secteur des TIC
- Nécessité d'aider les startups avec des notions de base en ressources humaines afin d'assurer leur viabilité et leur croissance
- Assurer l'optimisation du transfert des connaissances provenant de la Recherche et Développement des universités, collèges et centres de recherche vers les entreprises
- Pression sur tous les joueurs clés pour gérer les attentes élevées de performance de la part des bailleurs de fonds

Les professionnelles et professionnels

- Méconnaissance et/ou manque d'intérêt envers les opportunités de carrières en TIC auprès des jeunes, problématique amplifiée auprès des filles
- Pénurie de main-d'œuvre expérimentée
- Problème de rétention de la main-d'œuvre féminine qui quitte après 5 ans dans l'industrie
- Insuffisance de main-d'œuvre qualifiée immigrante et lourdeur administrative pour son accueil et intégration
- Mécanismes de réorientation de carrière pour attirer nouvelle main-d'œuvre non adaptée au secteur

Les entreprises du secteur

- Accès à la main-d'œuvre de plus en plus difficile pour les petites entreprises.
- Développement de stratégies en lien avec la formation et les compétences de pointe.
- Développement de stratégies d'entreprise basées sur le talent, la culture et le développement organisationnel.

Réalisations 2018-2019

- Enquête de rémunération globale sur les professions en TIC 2019.
- Enquête sur les augmentations salariales dans le secteur des TIC 2018-2019.
- Création d'une veille hebdomadaire en information sur le marché du travail (IMT) consacrée au secteur.
- Création d'un blogue et de contenus sur les tendances du secteur.
- Nouveau site web.
- Quatre formations en agilité :
 - *Classe de Maître pour leader agile;*
 - *Gestion de projets 3.0;*
 - *Professional Scrum Master;*
 - *Scrum Product Owner.*
- Classes de maîtres pour les professionnelles et professionnels de l'industrie du jeu vidéo au MIGS18 – Montreal International Game Summit.
- Ateliers destinés aux entreprises sur la marque employeur.
- Création d'un livre blanc sur les meilleures pratiques en rémunération.
- Formation destinée aux gestionnaires :
 - *Journée d'initiation à l'intelligence artificielle.*
- Formations destinées aux développeuses et développeurs :
 - *Science des données;*
 - *Le développeur et le besoin d'affaires;*
 - *Classe de Maître C++;*

- *Classe de Maître CSS3/Angular et HTML5;*
- *Parcours d'apprentissage sur l'inclusion et la diversité : Le développeur : un collaborateur efficace.*
- TEKnoTEK initiative pour la valorisation des métiers et d'une carrière dans le secteur :
 - Visites TECHNO au secondaire : une centaine de professionnelles et professionnels ont rencontré plus de 6 400 élèves dans 120 écoles du Québec;
 - Parcours TECHNO : une centaine d'intervenantes et d'intervenants scolaires ont pu visiter des entreprises en TIC de Montréal et de Québec lors des quatre parcours de l'année;
 - *MaCarrièreTECHNO* : 75 000 visiteuses et visiteurs sur le site Web, 400 000 jeunes sensibilisés aux carrières en TIC, 225 professionnelles et professionnels investis dans nos activités;
 - Initiative Opération Avenir, création de contenu sur les métiers du secteur et les carrières possibles.

Perspectives 2019-2020

- Projet de développement d'une méthodologie des compétences du futur.
- Profil de l'industrie et de ses métiers, et analyse des besoins de compétences en intelligence artificielle.
- Profil de la main-d'œuvre de l'industrie Optique-Photonique.
- Rapport sur le harcèlement psychologique au travail dans le secteur des TIC.
- Mise à jour du profil de la main-d'œuvre de l'industrie du jeu vidéo.
- Journée rémunération avec diffusion des résultats de l'enquête de rémunération globale, et formation sur les meilleures pratiques et stratégies de rémunération.
- Événement *Compétences du futur*.
- Enquête sur les augmentations salariales dans le secteur des TIC 2019-2020.
- Formations destinées aux développeuses et développeurs :
 - *Science des données;*

- *Le développeur et le besoin d'affaires;*
- *Classe de Maître C++;*
- *Parcours d'apprentissage sur l'inclusion et la diversité : Le développeur : un collaborateur efficace;*
- *Autres thèmes en développement.*
- Formations destinées aux gestionnaires :
 - *Devenir un bon stratège en vente;*
 - *Vendre à l'extérieur du Québec;*
 - *La rémunération globale de la force de vente;*
 - *La gestion intergénérationnelle;*
 - *L'intégration de l'intelligence artificielle dans les entreprises en TIC;*
 - *L'optimisation de l'offre et les méthodes de formation de l'organisation.*
- Classes de maîtres pour les professionnelles et professionnels de l'industrie du jeu vidéo au MIGS19 – Montréal International Game Summit.
- Trois journées TEKnoTEK pour les jeunes du secondaire à Laval, Montréal et Longueuil.
- Visites TECHNO au secondaire : poursuite de l'initiative partout au Québec.
- Parcours TECHNO : une centaine d'intervenantes et d'intervenants scolaires pourront visiter des entreprises en TIC de Montréal, Laval, Longueuil et Québec lors des huit parcours cette année.
- Refonte du site web *MaCarrièreTECHNO* : Mise à jour des contenus et de la facture visuelle.

Site Web: www.technocompetences.qc.ca



Enjeux du secteur

Rareté de main-d'œuvre : L'industrie du tourisme est frappée de plein fouet par la rareté de main-d'œuvre. Le problème perdure depuis quelques années déjà, mais il a été particulièrement criant en 2018, alors que **l'industrie a connu une année record dans toutes les régions du Québec**. La demande de personnel a été d'autant plus forte que la saison touristique estivale s'est allongée, aidée par les températures clémentes des mois de septembre et d'octobre, une période où elle ne pouvait plus être comblée par les étudiantes et les étudiants retournés aux études. Cette situation a eu de nombreuses conséquences : **réduction des heures ou des journées d'ouverture, surmenage du personnel en place, report de projets de développement, etc.**

Une saisonnalité importante, surtout en région : La problématique de la saisonnalité est moins présente dans les grands centres comme Montréal, où l'on trouve une plus grande diversification de l'offre touristique et où l'on peut bénéficier de la contribution des étudiantes et des étudiants toute l'année. **C'est en région que la saisonnalité soulève un problème particulièrement vif (surtout avec le déplacement de la saison touristique vers l'automne)** ainsi que dans les secteurs des loisirs et divertissements et de l'hébergement en plein air (campings et pourvoiries). Pour les autres secteurs (restauration, hébergement, transports), il s'agit surtout de pics saisonniers, sauf dans les régions plus éloignées.

Des professions peu valorisées, voire méconnues :

Dans le contexte actuel de rareté de main-d'œuvre, et compte tenu de la concurrence que les secteurs se livrent pour le personnel, il importe de mieux faire connaître les avantages que présentent les emplois en tourisme, et ce, tant auprès des bassins de main-d'œuvre potentiels que des organismes d'employabilité. Si, comme l'a révélée une étude

de Tourisme Canada sur les ressources humaines (RH), réalisée par le Conference Board en 2016, la perception générale est que les emplois en tourisme ne sont généralement que des emplois de passage, **il importe aussi de faire valoir le point de vue des travailleuses et travailleurs eux-mêmes, qui sont nombreux (plus de 400 000) à y voir des occasions de carrière.**

Des pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) adaptées au contexte : Les entreprises touristiques sont de plus en plus conscientes qu'elles doivent adapter la gestion de leurs RH au contexte de rareté de main-d'œuvre et que leur réussite doit désormais passer par de bonnes pratiques à cet égard. **Les défis sont cependant de taille (86 % des entreprises comptent moins de 20 employées et employés)**. Ces entreprises sont encore nombreuses à gérer leurs ressources humaines en mode d'urgence et à s'accommoder de taux de roulement élevés, espérant pouvoir combler les postes devenus vacants par le recrutement. En outre, les gestionnaires, qui travaillent de nombreuses heures, estiment avoir peu de temps à consacrer à la planification ou à leur propre formation et **ont des marges de manœuvre financières limitées.**

Réalisations 2018-2019

- Enquête auprès des travailleuses et des travailleurs de l'industrie touristique afin d'établir le positionnement RH qui doit servir à valoriser les métiers et les professions. Cette enquête pourra être utilisée à un projet de formation multimodale afin d'accompagner les entrepreneurs en matière de marketing RH et d'expérience employé, et ce, pour mieux définir leur marque employeur.
- Étude de faisabilité sur le développement d'une offre d'avantages sociaux disponibles pour l'ensemble de la main-d'œuvre touristique.
- Démarrage de l'étude sur la main-d'œuvre des secteurs des loisirs et divertissements (ski, attractions, écomusées, musées, festivals et événements, spas, aventure et écotourisme, tourisme autochtone) et de l'hébergement en nature (campings et pourvoiries).
- Production de 11 portraits sectoriels de main-d'œuvre, dans le cadre d'un mandat d'accompagnement des associations touristiques régionales (ATR) afin de répondre aux enjeux de main-d'œuvre, par le service de recherche et d'analyse du CQRHT pour les

régions suivantes : Bas-Saint-Laurent (01), Capitale-Nationale (03), Mauricie (04), Estrie (05), Outaouais (07), Côte-Nord (09), Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine (11), Laval (13), Lanaudière (14), Montérégie (16) et Centre-du-Québec (17).

- Production de contenus pour alimenter le blogue du CQRHT ainsi que les réseaux sociaux afin de sensibiliser les entrepreneurs touristiques à l'existence de nouveaux bassins de main-d'œuvre pour l'embauche de personnes, aux bonnes pratiques RH, particulièrement en ce qui concerne l'attractivité et à la rétention et à la mise en valeur de certains métiers et professions (tout près d'une trentaine d'articles/portraits).

- Poursuivre la réalisation du projet conjoint avec les centres de formation professionnelle, pour la profession d'aide-cuisinière ou d'aide-cuisinier, dans le cadre du Programme de formations de courte durée privilégiant les stages pour les professions priorisées par la Commission des partenaires du marché du travail.
- Projet multimodal de formation (formation en ligne, coffre à outils, codéveloppement) dans l'objectif d'accompagner les entrepreneurs touristiques à améliorer leur marque employeur.

Site Web: www.cqrht.qc.ca

Perspectives 2019-2020

ORIENTATION DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2019-2020 – CONNAISSANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

- Poursuivre le travail amorcé en termes de développement et de diffusion de l'information sur le marché du travail (IMT) en matière de main-d'œuvre touristique. Cette année, une étude sectorielle de main-d'œuvre pour le sous-secteur *Services de voyages* devrait être produite. Cette étude doit également servir à la révision du diplôme d'études collégiales (DEC) en tourisme.
- Réaliser une analyse des impacts du numérique sur les compétences et les défis que cela représente pour la formation de la main-d'œuvre.

ORIENTATION DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2019-2020 – VALORISATION

- Se doter et réaliser l'an 1 d'un plan triennal de valorisation des métiers et professions en tourisme. Ce plan permettra, à terme, une mise en commun des besoins, un partage optimal des ressources et donc un meilleur impact afin de démontrer l'énorme potentiel de l'industrie touristique.
- Travailler plus étroitement avec le milieu de l'employabilité pour faire connaître le contexte du secteur et ses besoins tout en tentant de mieux comprendre la réalité des différents bassins de main-d'œuvre.

ORIENTATION DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2019-2020 – RÉTENTION



Enjeux du secteur

- Le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre.
- La rareté de la main-d'œuvre, surtout dans le sous-secteur des viandes et de la volaille.
- La promotion de l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) et de l'implantation d'une culture de la formation continue et le soutien des entreprises pour ces deux aspects.
- La promotion et la valorisation du secteur et de ses emplois.

Réalisations 2018-2019

- Tenue du 13^e Colloque sur la gestion humaine des ressources (87 participantes et participants).
- Promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour le métier de préposée ou préposé en boucherie industrielle.
- Réalisation des travaux d'élaboration des outils de formation de la norme professionnelle pour le métier d'opératrice ou d'opérateur de fabrication de produits laitiers, et lancement dans le réseau d'Emploi-Québec et auprès des entreprises.
- Promotion de la norme professionnelle relative au métier de mécanicienne industrielle ou mécanicien industriel.
- Organisation de la séance de formation *Améliorez votre rétention, par une meilleure intégration* (24 participantes et participants de 14 entreprises).
- Organisation de six séances pour la formation *Nettoyage efficace... l'incontournable de l'industrie alimentaire* (63 participantes et participants de 21 entreprises).
- Organisation d'une 9^e cohorte pour la formation *Le rôle du superviseur au quotidien* (36 superviseuses et superviseurs répartis en trois groupes).

- Diffusion d'une trousse de vulgarisation à l'intention des enseignantes et enseignants et des élèves du secondaire intitulée *Atelier pratique sur la fabrication des aliments* (139 classes, 3 843 élèves).
- Participation à diverses activités dans les écoles et les congrès à titre d'exposant, et présentations de conférences pour promouvoir le comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire (CSMOTA), le secteur et les métiers (total de 2 464 personnes rencontrées).
- Gestion de la page Facebook s'adressant aux jeunes, aux chercheuses et chercheurs d'emploi et aux employeurs (1 009 mentions « J'aime » et 1 040 abonnés et abonnés).
- Publication trimestrielle du bulletin *Alimentinformation* (4 400 envois par parution).
- Réalisation d'un plan de communication.
- Organisation de cinq séances pour la formation *Compagnonnage en milieu de travail* (51 participantes et participants de 19 entreprises).
- Organisation d'une 3^e cohorte pour la formation *Supervision efficace, production efficiente* (18 superviseuses et superviseurs répartis en deux groupes).
- Organisation d'une 1^{re} cohorte pour la formation *Cours technique sur la fabrication de la bière* (neuf participantes et participants de cinq entreprises).
- Organisation d'une 1^{re} première cohorte pour la formation *Cours technique sur l'eau de brassage* (12 participantes et participants de neuf entreprises).
- Consultation de 35 entreprises pour connaître leurs besoins en ressources humaines (RH) et en formation.
- Organisation conjointe avec huit autres comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) de trois déjeuners-conférences sur les bonnes pratiques de RH (35 % des 389 participantes et participants provenaient de l'industrie de la transformation alimentaire [TA]).
- Organisation conjointe avec 12 autres CSMO du 4^e Grand Rendez-vous RH manufacturier sur divers thèmes touchant la gestion des RH (17 % des 351 participantes et participants provenaient de l'industrie de la TA).
- Organisation et tenue du 9^e Rendez-vous de l'emploi en TA avec quatre centres locaux

d'emploi (CLE) de la grande région de Québec et deux organismes (75 visiteuses et visiteurs, 17 employeurs présents, sept postes pourvus sur les 300 offerts).

- Organisation du 10e Rendez-vous de l'emploi en TA avec quatre CLE de la grande région de Québec et deux organismes.
- Organisation conjointe avec trois autres CSMO et deux organismes d'employabilité du premier Salon Cible Main-d'œuvre Emploi à St-Hyacinthe.
- Organisation de 16 visites industrielles destinées aux professionnelles et professionnels en employabilité (118 professionnelles et professionnels, 20 postes pourvus).
- Rédaction du bilan final du programme *Objectif Carrière* : 21 subventions octroyées; 18 jeunes diplômés conservent leur emploi, deux jeunes diplômés ont quitté leur emploi (retour aux études et opportunité d'emploi dans l'entreprise familiale) et un jeune diplômé n'a pas conservé son emploi.
- Réalisation d'une nouvelle enquête salariale pour 15 postes du secteur de la TA. 145 établissements ont contribué à la création de ce document de référence en matière de rémunération pour l'industrie de la TA. 61 enquêtes vendues.
- Révision complète du *Guide RH*. Nouvelle infographie réalisée. Vingt nouveaux outils développés pour le *Guide pratique de gestion des ressources humaines* (gestion de la diversité, gestion de crise, harcèlement, politique drogues et alcool...).

- *Compagnonnage en milieu de travail;*
- *Supervision efficace, production efficiente;*
- *Nettoyage efficace... l'incontournable de l'industrie alimentaire.*

- Réalisation d'une nouvelle analyse des conventions collectives en TA.
- Organisation de déjeuners-conférences en collaboration avec neuf autres CSMO.
- Organisation et tenue du Rendez-vous de l'emploi en TA avec la collaboration de CLE.
- Organisation et tenue du Salon Cible Main-d'œuvre Emploi à St-Hyacinthe en collaboration avec deux organismes en employabilité.
- Organisation et tenue du 5e Grand Rendez-vous RH manufacturier.
- Organisation et tenue du 14e Colloque sur la gestion humaine des ressources.
- Organisation de visites industrielles.
- Gestion et promotion des réseaux sociaux et des sites Web du CSMO en transformation alimentaire.
- Promotion du CSMOTA, du secteur et des métiers par l'intermédiaire de diverses activités.
- Mise en œuvre du nouveau plan de communication.
- Publication trimestrielle du bulletin *Alimentinformation*.

Perspectives 2019-2020

- Travaux d'élaboration de l'outil complémentaire d'apprentissage de la norme professionnelle relative au métier d'opératrice ou d'opérateur d'équipements de fabrication de produits laitiers.
- Promotion des PAMT reliés à l'industrie de la TA.
- Organisation de séances de formation :
 - *Le rôle du superviseur au quotidien;*
 - *Cours technique sur la fabrication de la bière;*
 - *Cours technique sur l'eau de brassage;*
 - *Améliorez votre rétention par une meilleure intégration;*

Site Web: www.csmota.qc.ca

Enjeux du secteur

Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, le secteur du transport routier de marchandises et de personnes est confronté à plusieurs enjeux et doit relever de nombreux défis, à savoir :

- L'accessibilité à une offre de formation diversifiée afin de répondre à la pénurie de main-d'œuvre par une meilleure adéquation formation-compétences-emploi.
- La révision de l'offre de formation professionnelle pour développer davantage la formation en alternance travail-études, la formation à temps partiel et l'accueil des stagiaires dans les entreprises.
- La prise en charge de la formation continue par les entreprises, devient essentielle pour permettre le renouvellement de main-d'œuvre dans un contexte de pénurie. L'accueil, l'intégration, l'accompagnement et la formation continue de la main-d'œuvre devront faire partie des activités de gestion des ressources dans toutes les entreprises.
- La modernisation et l'adaptation de la rémunération et des conditions de travail.
- La valorisation et la promotion des professions et des carrières auprès de la main-d'œuvre actuelle et future dans un contexte où tous les secteurs multiplient les efforts de recrutement.
- La diversification de la main-d'œuvre, qui devient un élément clé pour assurer la pérennité de l'industrie alors que les travailleuses et les travailleurs expérimentés de plus de 55 ans sont forts nombreux et que les femmes, les jeunes et les personnes issues de l'immigration demeurent sous représentés dans le secteur.

Réalisations 2018-2019

- Mise en œuvre du Plan d'action 2018-2019 de Camo-Route et du Plan d'action concerté 2018-2020 pour le métier de conductrice ou de conducteur de camions^A.

- Élaboration de projets financés par le Programme de soutien à l'adéquation formation-emploi de la commission des partenaires du marché du travail (CPMT)^B.
- Mise en œuvre de projets visant à outiller les gestionnaires en ressources humaines. Réalisation, pour la première fois dans l'industrie, d'une enquête sur la rémunération globale et les conditions de travail menée auprès des entreprises du secteur du transport de marchandises et de personnes afin de recueillir des données fiables et actuelles sur la réalité du marché du travail.
- Réalisation d'une étude de contexte de la profession de conductrices de camions dans le secteur du transport routier de marchandises au Québec⁴.

Projets de formation réalisés par type de poste

Gestionnaires de ressources humaines

Prise en charge de la formation continue dans les PME du transport routier
Gestion de la diversité culturelle en entreprise
Gestion réussie des conducteurs de camions et d'autobus^A

Répartitrices et répartiteurs

Perfectionnement en répartition (formation en ligne) cégep Garneau^B
Formation en ligne en mode auto-apprentissage destinée au xrépartitrices et aux répartiteurs en transport routier^B

Conductrices et conducteurs d'autobus scolaires

Formation de formateur conducteur d'autobus scolaire^B
Attestation de formation professionnelle (AFP) en conduite d'autobus scolaires⁴
Gestion de la discipline - Volet 2 (formation hybride)³
Écoconduite sur autobus^B

Conductrices et conducteurs de marchandises^A

Formation de formateur conducteur de camions^B
Écoconduite, conduite préventive en ville ou en centre de distribution - Volet 2^B
Diplôme d'études professionnelles (DEP) adapté Longue distance
DEP adapté Longue distance - Volet 2
DEP Transport Forestier
Conductrices de camions : Objectif 10 %
Conduite de camions de classe 3 et de véhicules de déneigement
Conduite de véhicules de déneigement

Mécaniciennes et mécaniciens

DEP Mécanique de véhicules lourds routiers - Volet autobus

⁴ Grâce au soutien financier du ministère des Femmes et de l'Égalité des genres du gouvernement fédéral.

Perspectives 2019-2020

Les actions de Camo-route en 2019-2020 s'inscrivent dans la continuité des projets mis de l'avant en 2018-2019. Dans cette perspective, Camo-route consacrera ses ressources à :

- Poursuivre la valorisation et la promotion de la profession et de la formation professionnelle.
- Améliorer l'information sur le marché du travail.
- Actualiser l'offre de formation de la main-d'œuvre et du programme de formation professionnelle DEP Transport par camion et faciliter le financement de la formation à temps partiel.
- Analyser l'impact d'un DEP obligatoire pour l'accès à la profession de conductrice et conducteur de camions.
- Soutenir les gestionnaires en ressources humaines des PME et favoriser la modernisation et l'adaptation de la rémunération et des conditions de travail.
- Soutenir et encourager les entreprises à diversifier leur main-d'œuvre.
- Rehausser et uniformiser le niveau des compétences recherchées pour la profession.
- Poursuivre l'actualisation et le développement des compétences de la main-d'œuvre et des gestionnaires dans le secteur du transport routier, par des projets tels que : *Formation et perfectionnement en répartition; Gestion de la discipline dans les autobus scolaires en ligne; AFP en Conduite d'autobus scolaire; Écoconduite, conduite préventive en ville ou en centre de distribution; Conducteur de camions classe 3 et de véhicules de déneigement; Formation de formateurs conducteurs; DEP Transport par camion spécialisé; DEP Transport par camion à temps partiel; DEP Mécanique de véhicules lourds; Gestion réussie des conducteurs; Gestion de la diversité culturelle en entreprise.*
- Favoriser la prise en charge de la formation continue par les entreprises et développer la formation en alternance travail-études.
- Promouvoir la mise en place de mesures d'attraction de main-d'œuvre de bassins sous-représentés.
- Diffuser de l'information sur le marché du travail, diffuser les résultats sur l'enquête de

rémunération globale et promouvoir les bonnes pratiques en matière de gestion des ressources humaines.

- Effectuer une veille stratégique sur l'évolution du marché du travail et de l'industrie du transport routier.

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.



Enjeux du secteur

- Clientèle jeune (52 % des personnes sont âgées de 18 à 34 ans), majoritairement masculine (environ 90 %), dont la majeure partie ne possède pas de diplôme d'études secondaires.
- 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.
- Au 30 juin 2018, 33 973 adultes judiciairisés sont prestataires des programmes d'aide financière de dernier recours du Québec.
- Clientèle jouissant de peu de sympathie de la part de la population et généralement victime de discrimination en raison du casier judiciaire.
- Clientèle qui ne détient que peu ou pas de compétences professionnelles, absente depuis longtemps du marché du travail et qui ne connaît pas les techniques de recherche d'emploi.
- Manque ou insuffisance d'expérience professionnelle substantielle et absence de réseau familial, professionnel ou amical susceptible d'apporter un soutien dans une démarche d'obtention d'un emploi.
- Importance des problèmes de santé physique ou mentale (toxicomanie), ou d'ordre affectif ou psychosocial.
- Accès accru aux casiers judiciaires grâce aux plumitifs (registres informatisés) des palais de justice.
- Vérification systématique des antécédents judiciaires dans certains domaines d'emploi et dans plusieurs entreprises.

Réalisations 2018-2019

- Finalisation et dépôt de l'avis *Adéquation formation-compétences-emploi : une porte vers l'avenir pour les personnes judiciairisées*, le 30 avril 2018.

- Création du comité d'orientation et de rédaction de l'avis permettant de documenter l'importance de l'intervention spécialisée et la nécessité pour la clientèle judiciairisée d'avoir recours à des ressources d'employabilité spécialisées auprès des personnes qui ont des antécédents judiciaires.
- Suivi des recommandations de l'avis *Entente interministérielle relative à la prestation de services de main-d'œuvre et d'emploi à la clientèle contrevenante adulte* sous la responsabilité de la Direction générale des services correctionnels, conclue entre le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) et le ministère de la Sécurité publique (MSP) de 2001 à nos jours : historique, gains, défis et recommandations :
 - Participation aux travaux du comité de suivi de l'entente interministérielle avec le MSP et le MTESS.
 - Collaboration à la réalisation du plan d'action de l'entente interministérielle 2018-2022.
 - Organisation d'une rencontre de formation, d'information et de consultation avec les conseillers et conseillères en main-d'œuvre en détention et en communauté.
 - Mise à jour de la cartographie du Québec indiquant les services offerts aux personnes judiciairisées (en établissement de détention et en communauté). Cette cartographie indique le nombre de personnes judiciairisées prestataires des programmes d'aide financière de dernier recours par région du Québec. De plus, le MSP nous communique également le nombre de personnes judiciairisées sous sa responsabilité dans chaque région du Québec.
 - Compilation des données statistiques de 2017-2018 sur la clientèle en détention, présentation à la rencontre du CCCJA et diffusion dans le réseau de partenaires du comité.
 - Inventaire des activités de formation offertes par les conseillers et les conseillères en main-d'œuvre, ou avec leur collaboration, dans les établissements de détention.

- Suivi des recommandations de l'avis *Les personnes judiciarisées, un bassin de travailleurs pour le Québec* :
 - Conception d'une campagne de sensibilisation destinée aux employeurs, financée par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).
 - Participation aux travaux du comité interministériel entre le MTESS, le ministère de la Justice et le MSP, dont le mandat est d'étudier l'évolution législative et administrative pour un meilleur accès des personnes judiciarisées au marché du travail et répondre ainsi davantage aux besoins actuels du marché du travail.
- Participation à la rencontre des comités consultatifs organisée par la CPMT et aux rencontres de consultation sur l'intégration et le maintien en emploi.
- Participation à la réalisation, en collaboration avec la CPMT, les comités consultatifs (CC) et les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), d'un projet de concertation entre les CSMO et les CC.
- Participation en tant que partenaire à une recherche menée notamment par l'Université du Québec à Trois-Rivières : *Saisir et soutenir les processus de (ré)intégration sociocommunautaire chez les jeunes judiciarisés (16-35 ans)*.
- Rédaction d'infolettres sur l'actualité concernant le marché du travail, les personnes judiciarisées et la réinsertion sociale.
- Mise à jour et publications sur le site Web du CCCJA.
- Collecte de données sur le profil de la clientèle et sur les résultats de la prestation de services en détention sur une base provinciale. Analyse de ces données et production d'un rapport annuel qui sera présenté aux membres du CCCJA et du comité de suivi de l'entente.
- Mise à jour de la cartographie des services d'employabilité offerts aux adultes judiciarisés.
- Achèvement des travaux, lancement et suivi de la campagne de sensibilisation auprès des employeurs concernant l'embauche de la clientèle judiciarisée.
- Poursuite de la collaboration auprès du comité interministériel qui a pour mandat d'étudier l'évolution législative et administrative pour un meilleur accès des personnes judiciarisées au marché du travail et répondre ainsi davantage aux besoins actuels du marché du travail.
- Poursuite de la préparation et participation à la rencontre de concertation entre les CSMO.
- Poursuite de la collaboration pour la recherche *Saisir et soutenir les processus de (ré)intégration sociocommunautaire chez les jeunes judiciarisés (16-35 ans)*.
- Poursuite de la publication de l'infolettre du CCCJA sur le marché du travail, la clientèle judiciarisée et la réinsertion sociale.
- Suivi des différents avis déposés.

Site Web: www.cccja.org

Perspectives 2019-2010

- Rédaction de l'avis afin de documenter l'importance de l'intervention spécialisée et la nécessité pour la clientèle judiciarisée d'avoir recours à des ressources d'employabilité spécialisées auprès des personnes qui ont des antécédents judiciaires.
- Poursuite de la participation aux rencontres du comité de suivi de l'entente interministérielle, en collaboration avec le MSP et le MTESS, afin d'assurer le suivi du plan d'action 2018-2022.



Enjeux du secteur

La problématique de l'accès et du maintien des femmes en l'emploi n'est ni résolue et ni révolue. Autrement dit, l'augmentation importante du nombre de femmes sur le marché du travail depuis les dernières décennies ne signifie pas pour autant qu'elles bénéficient d'une amélioration substantielle de leurs conditions de vie. Il persiste beaucoup trop d'obstacles systémiques auxquels elles doivent faire face, et ce, dans la non-reconnaissance du fait que la pleine égalité ne se traduit pas par une véritable équité en matière d'emploi pour les femmes. Pourtant, nombreux sont les partenaires du marché du travail qui pensent que tout est réglé pour les femmes.

Des enjeux spécifiques et systémiques

La tendance à minimiser les difficultés systémiques qui persistent à l'égard de la main-d'œuvre féminine a pour effet d'empêcher la mise en place de mesures adéquates afin de contrer les différentes problématiques auxquelles elles font face, notamment :

- Le sous-emploi d'un trop grand nombre de travailleuses qui a pour effet de les confiner dans la pauvreté en raison de leurs plus faibles conditions de travail associées à leur domaine professionnel.
- La difficile adéquation entre la conciliation travail-famille, la proche aide et les exigences du marché du travail.
- La sous-évaluation des emplois traditionnellement féminins.
- L'accès et le maintien problématiques dans les métiers majoritairement masculins, soit des métiers qui offrent de bonnes perspectives et de bonnes conditions de travail.
- L'accès difficile des femmes à la formation qualifiante.

Certaines catégories de femmes encore plus sous-représentées en emploi, tant par rapport aux hommes du même groupe qu'à l'ensemble des femmes

- Les deux tiers des mères monoparentales (61,2%) avec un enfant de moins de trois ans occupent un emploi en 2016.
- Le taux d'activité des femmes âgées de 55 à 64 ans est de 58 %, comparativement à 71 % des hommes du même âge.
- Seulement 56,1 % des femmes immigrantes occupent un emploi en 2017, un niveau inférieur à celui des hommes du même groupe (56,1 % versus 67,7 %).
- Le taux d'emploi des femmes autochtones se situe à 68 %, contre 70 % des hommes du même groupe.
- Quant aux femmes ayant une limitation fonctionnelle, 50,2% occupent un emploi, une proportion inférieure à celle des hommes dans la même situation (56,0%).

Favoriser l'approche intersectorielle

L'approche intersectorielle permet de mieux comprendre les réalités et les expériences que vivent les femmes de toutes les provenances lorsqu'elles sont très éloignées du marché du travail en raison de caractéristiques structurelles et personnelles.

Réalisations 2018-2019

- Suivi continu de l'implantation et des travaux du Plan de mise en œuvre des engagements 2017-2021 d'Emploi-Québec auprès de la main-d'œuvre féminine.
- Organisation d'une journée de réflexion sur la problématique des femmes en situation de handicap et le marché du travail.
- Finalisation de la recherche-action *Analyse qualitative de parcours d'insertion de femmes immigrantes au marché du travail et conditions de réussite observées*.
- Dépôt à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) d'une proposition commune avec les autres comités consultatifs pour l'organisation d'un événement de concertation des comités sectoriels de main-d'œuvre et des comités consultatifs (CSMO/CC).
- Participation à titre de panéliste au [Rendez-vous national pour la mixité et l'emploi des femmes dans les secteurs d'avenir et de la construction](#), sous le thème *Bâtissons l'avenir avec elles*.

- Poursuites des pourparlers pour le rétablissement du volet régional du concours *Chapeau, les filles!*
- Participation du comité consultatif au Programme « Conductrice de camions : objectif 10% », piloté par le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du transport routier (CAMO-Route).
- Participation à titre de membre du jury au concours *Chapeau, les filles!* pour l'attribution du prix Intégration au marché du travail.

Perspectives 2019-2020

- Suivi et collaboration relativement à la réalisation des objectifs du Plan de mise en œuvre des engagements 2017-2021 de Services Québec auprès de la main-d'œuvre féminine.
- Lancement de la recherche-action *Analyse qualitative de parcours d'insertion de femmes immigrantes au marché du travail et conditions de réussite observées*, portant sur l'insertion en emploi des femmes immigrantes au Québec.
- Dépôt d'un avis autour des enjeux de la diversification professionnelle des femmes et amorce des travaux en vue d'une journée de réflexion visant la «découverte/exploration» des métiers d'avenir et la déconstruction des préjugés.
- Participation à l'évènement CSMO/CC piloté par la CPMT et la Maison de l'innovation sociale.
- Poursuite de la participation du comité consultatif au Programme « Conductrices de camion : objectif 10 % », piloté par CAMO-Route.

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

Enjeux du secteur

Au cours de l'année 2018-2019, le CCJ a poursuivi son travail portant sur les stages en milieu de travail. Cet enjeu a été fortement médiatisé et a donné lieu à un mouvement social porté par les étudiants et étudiantes de la province. À travers cette question, plusieurs éléments ont été soulevés, notamment la vulnérabilité des jeunes aux problèmes de santé mentale, la précarité entraînée par l'absence de rémunération des stages ainsi que l'endettement étudiant. Les enjeux entourant l'éducation sont directement associés au projet de recherche sur les compétences génériques de l'avenir, lancé par le CCJ cette année. Le rehaussement des compétences de base, le perfectionnement des compétences relatives au savoir-être ainsi que la précarisation financière des jeunes sont les grands enjeux relevés par le CCJ.

Tout d'abord, et dans le cadre de son mandat 2018-2019, le CCJ a déposé en février 2019 auprès de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) un avis portant sur les stages en milieu de travail destinés aux jeunes de la clientèle en employabilité. Cet avis se fonde sur les constats d'une recherche, menée par l'Alliance des centres-conseils en emploi (AXTRA) et commencée en 2017, dont le rapport a été publié en juin 2019. L'avis comporte treize recommandations.

Dans le contexte où la question des stages a fait l'objet d'une médiatisation, au cours de l'automne 2018, la recherche d'AXTRA, mandatée par le CCJ, a été citée dans de nombreuses publications, notamment un rapport de recherche de l'Institut de recherche en économie contemporaine (IREC) ainsi que dans un article du quotidien *Le Devoir*. Cet avis, ainsi que la recherche sur laquelle il s'appuie, complètent le travail entamé par le CCJ depuis 2016 sur la question des stages. Le Comité a eu l'occasion de présenter ses constats et recommandations aux membres des groupes de travail de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Il est actuellement en discussion avec Emploi-Québec pour faire le suivi des recommandations de l'avis de 2019. Le Comité relève également que sa recommandation 1 de l'avis de 2016, demandant la création d'une

typologie commune sur les stages entre le milieu de l'éducation et celui du travail et de l'emploi, est en voie d'être réalisée. Le CCJ restera attentif à la question des stages en milieu de travail ainsi qu'aux moyens de les rendre attrayants et de les valoriser.

Ensuite, suivant son plan d'action, le Comité a procédé au lancement d'un projet de recherche sur le thème : *Adéquation formation-compétences-emploi : quelles seront les compétences génériques de demain et comment y préparer les employeurs et les jeunes?* Le Comité a établi un partenariat de recherche avec la Chaire BMO en diversité et gouvernance de l'Université de Montréal. La professeure titulaire de cette chaire est responsable de la recherche, et le CCJ apporte un financement, un soutien logistique ainsi que son expertise

concernant les enjeux qui touchent la jeunesse. À la suite de la collecte et de l'analyse des données, un avis sera rédigé sur ce thème dont l'importance est croissante et liée aux enjeux d'intégration, de formation et de productivité mis en avant par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Enfin, le Comité restera attentif à l'évolution du marché du travail et à l'impact que peut avoir la situation de rareté de main-d'œuvre sur la clientèle jeune, notamment les jeunes les plus éloignés du marché du travail. Malgré la bonne tenue du marché de l'emploi, certaines problématiques persistent chez les jeunes, et des efforts restent nécessaires, surtout en ce qui a trait au maintien en emploi des clientèles et au rehaussement des compétences, deux enjeux fortement liés à la situation financière des jeunes les plus vulnérables.

Réalizations 2018-2019

- Organisation d'un lac-à-l'épaule sur le thème d'un prochain avis pour l'année 2019-2020 — octobre 2018.
- Citation de nos recherches dans un article du journal *Le Devoir* : *La confusion règne dans le fonctionnement des stages* — novembre 2018.
- Dépôt à l'assemblée des membres du CCJ du rapport de recherche *Les jeunes et les stages – volet employabilité* — juin 2018.
- Dépôt à la CPMT de l'avis *Les stages en milieu de travail destinés aux jeunes dans le cadre d'un parcours en employabilité* — février 2019.

- Adoption de nouvelles règles de régie interne — mars 2019.
- Production d'une veille d'information au sujet de l'employabilité des jeunes — au cours de l'année.
- Gestion et animation de réseaux sociaux — au cours de l'année.

Site Web : www.ccjeunes.org

Perspectives 2019-2020

- Publication à l'intention des membres d'un bulletin d'information sur le budget provincial et le budget fédéral — avril 2019.
- Suivi des recommandations de l'avis, *Les stages en milieu de travail destinés aux jeunes dans le cadre d'un parcours en employabilité*, déposé en février 2019 auprès de la CPMT.
- Organisation d'un forum de concertation avec les autres comités consultatifs pour nouer des liens avec les comités sectoriels de la main-d'œuvre (CSMO).
- Dépôt d'un rapport de recherche sur le thème *Adéquation formation-compétences-emploi : quelles seront les compétences génériques de demain et comment y préparer les employeurs et les jeunes?*
- Rédaction d'un avis sur le thème *Adéquation formation-compétences-emploi : quelles seront les compétences génériques de demain et comment y préparer les employeurs et les jeunes?*
- Mise à jour du portrait statistique de la clientèle.
- Rédaction d'une politique de communication pour le CCJ.
- Veille d'information concernant les enjeux liés aux problématiques d'emploi des jeunes.



Enjeux du secteur

Le Québec comprend 11 nations autochtones (98 731 personnes) réparties dans 14 villages inuits et 41 communautés des Premières Nations. En tout, 53,2 % de cette population vit en milieu urbain (Statistique Canada, *Enquête nationale auprès des ménages*, 2011). Ces personnes ne forment pas un groupe homogène. La participation au marché du travail des membres des Premières Nations et des Inuits (PNI) est inférieure à celle des allochtones. Les principales raisons sont la situation géographique des communautés, le niveau de scolarisation et de formation de la population comparativement à celle du reste du Québec ainsi que les problèmes liés à la langue, à la culture, au taux d'alphabétisation, à la formation, à l'éducation, au logement, à la discrimination, aux attitudes à consonance raciste, à la pauvreté et à la Loi sur les Indiens.

Réalisations 2018-2019

- Participation à la mise en œuvre de la Stratégie ministérielle du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) pour l'intégration professionnelle des Premières nations et des Inuits (PNI) au marché du travail, notamment avec le Plan d'action de la stratégie ministérielle PNI 2017-2022.
- Participation aux rencontres du comité de suivi pour la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de la Stratégie ministérielle du MTESS pour l'intégration professionnelle des PNI au marché du travail.
- Participation au Plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) pour la période 2017-2020.
- Suivi des enjeux relatifs à la main-d'œuvre et à l'emploi au Québec, qui concernent plus spécifiquement les PNI.

- Consultation pour le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) – Révision 2019-2020, intégration et maintien en emploi.
- Participation au projet de concertation des comités consultatifs (CC) et de comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) pour permettre un meilleur arrimage entre les besoins de main-d'œuvre des entreprises des différents secteurs et les bassins de main-d'œuvre « non traditionnels » dans le contexte actuel et futur de pénurie de main-d'œuvre.
- Présentation de la stratégie ministérielle du MTESS pour d'intégration professionnelle des PNI et de son plan d'action 2017-2022 à l'ensemble des comités consultatifs. Collaboration à l'initiative du Conseil de patronat du Québec (CPQ) intitulée *Un projet innovant : l'inclusion des travailleurs autochtones dans nos entreprises québécoises*.
- Participation à l'assemblée du comité Travailler vers la parité en emploi pour les femmes autochtones en milieu urbain dans les métiers non traditionnels, dirigé par la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ).
- Participation à la mise à jour du portrait « Étude en innovation sociale par l'insertion socioprofessionnelle dans les réseaux coopératifs et autochtones » du Conseil québécois de la coopération et de la mutualité (CQCM).
- Participation aux travaux d'une table de consultation en économie sociale.
- Participation au projet de pilotage Les Repères en économie sociale, du CSMO de l'économie sociale et de l'action communautaire.

Perspectives 2019-2020

- Dépôt de l'avis pour soutenir le développement de l'emploi en économie sociale pour les PNI.
- Mise à jour en 2019 du portrait des PNI sur le marché du travail, à partir du recensement de 2016.
- Production de l'avis *Les difficultés de la langue pour les PNI au Québec*.

- Production de l'avis *La maximisation de l'utilisation des mesures et des services d'Emploi-Québec et de la CPMT*.
- Participation à un événement conjoint des CC et des CSMO visant la sensibilisation à la clientèle PNI et l'émergence de pistes de collaboration.
- Poursuite de la collaboration à l'initiative du CPQ intitulée *Un projet innovant : l'inclusion des travailleurs autochtones dans nos entreprises québécoises*.
- Poursuite de la participation au Plan d'action concerté en adéquation formation-compétences-emploi de la CPMT pendant la période 2017-2020.
- Poursuite du suivi des enjeux relatifs à la main-d'œuvre et à l'emploi au Québec qui concernent plus précisément les PNI, dont le Programme d'aide à l'intégration en emploi des membres des Premières Nations et des Inuits (PAIPNI).

Site Web : www.ccpnimt-fnilmac.com



Enjeux du secteur

- En 2018, le taux d'emploi des personnes de 55 à 64 ans au Québec accuse du retard (60,8 %) par comparaison avec l'Ontario (taux d'emploi de 63,8 %) et avec le Canada (62,9 %).
- Pour le groupe des 65 ans et plus, avec un taux d'emploi en hausse, le taux de chômage a diminué de 2017 à 2018 passant de 6 % à 4,9 %.
- Entre 2017 et 2018, la durée du chômage du groupe de 55 ans à 64 ans était de 30,5 semaines entre 2017 et 2018.

Cette clientèle éprouve des difficultés liées aux situations suivantes :

- Événements douloureux (perte d'emploi, épuisement professionnel, séparation, etc.) générant une détresse psychologique.
- Surqualification ou accès difficile à la formation pour actualiser ses compétences, l'âge étant souvent un critère limitatif pour l'accès aux formations.
- Limitations physiques ou besoins spécifiques rendant la réintégration au marché du travail plus difficile.
- Éloignement géographique, manque de réseaux sociaux et professionnels, qui accentuent l'isolement.
- Problèmes financiers, particulièrement pour les plus de 65 ans.
- Âgisme, préjugés, discrimination, etc.

- Le comité a organisé un lac-à-l'épaule à l'hiver 2019 pour mettre à jour ses règles de fonctionnement et cerner les enjeux à aborder pour 2019-2020.
- Le comité a poursuivi le portrait de sa clientèle sur le volet qualitatif dans l'objectif des différents projets du comité consultatif.

Perspectives 2019-2020

- Poursuite du portrait de notre clientèle débuté en 2017-2018 sur le volet qualitatif et réflexion sur les suites à donner et les actions à prioriser.
- Mise en place d'une veille informationnelle sur le maintien et l'intégration en emploi des travailleurs expérimentés.
- Diffusion de la revue littéraire sur l'âgisme réalisée par le comité consultatif (CC).
- Rédaction d'un avis sur l'outil développé par le Ministère guidant l'approche des services publics d'emploi pour favoriser le recrutement, l'insertion et le maintien en emploi ainsi que le prolongement de la vie professionnelle des travailleuses et travailleurs expérimentés.
- Élaboration et mise en œuvre d'une stratégie de communication et de diffusion d'information aux partenaires.
- Participation aux rencontres inter CC et CSMO.

Site Web : www.cc45plus.org

Réalisations 2018-2019

Principaux enjeux

CONTEXTE GÉNÉRAL DE LA SITUATION DES PERSONNES HANDICAPÉES EN MATIÈRE D'EMPLOI

En dépit d'un contexte de rareté de main-d'œuvre, la situation des personnes handicapées sur le marché du travail québécois reste très préoccupante. En effet, selon *l'Enquête canadienne sur l'incapacité* (ECI) de 2017, le taux d'emploi des personnes avec incapacité de 25 à 64 ans est de 56 % contrairement à 79 % pour la population sans incapacité.

LA TERMINOLOGIE EMPLOYÉE POUR DÉSIGNER CETTE POPULATION

Actuellement, les personnes qui interviennent peu ou qui n'interviennent pas auprès de cette population emploient des termes extrêmement divers. Pour l'instant, le CCPh utilise le terme légal *personne handicapée*, mais le débat autour de la terminologie employée doit se poursuivre.

LA DISPONIBILITÉ DE STATISTIQUES FIABLES

D'une manière générale, il est toujours très difficile d'obtenir des statistiques fiables sur les personnes handicapées, la définition variant d'un intervenant ou d'une intervenante à l'autre et dans le temps (par exemple, le concept de l'incapacité a évolué entre l'ECI 2012 et l'ECI 2017).

Ainsi, le CCPh ne dispose pas à l'heure actuelle de suffisamment de données probantes pour bien suivre l'évolution de la situation en emploi des personnes handicapées, pour évaluer complètement l'efficacité et l'efficacité des services/programmes/mesures existants et pour prioriser ses travaux d'une façon totalement stratégique.

L'ACCÈS À LA FORMATION ET AUX STAGES, POUR L'EMPLOI OU LE MAINTIEN EN EMPLOI?

Comme dans bien des sociétés développées, la formation est devenue au Québec une clé importante pour accéder au marché du travail. Il est donc pertinent d'examiner l'accès des personnes handicapées à tous les ordres d'enseignement et leur présence dans chacun d'eux.

LA TRANSITION ÉCOLE-TRAVAIL DES JEUNES HANDICAPÉS ET LE RECOURS DES PERSONNES HANDICAPÉES AUX PROGRAMMES D'AIDE SOCIALE OU DE SOLIDARITÉ SOCIALE

Pour les jeunes handicapés, il semble y avoir une rupture entre l'« inclusion » vécue dans le milieu scolaire et l'« exclusion » vécue sur le marché du travail. Pour leur permettre de s'intégrer en milieu de travail régulier ou adapté dès la fin de leur processus de scolarisation, et éviter ainsi d'avoir besoin de l'aide de dernier recours, plusieurs questions devront trouver des réponses.

Il semble aussi particulièrement intéressant de se pencher davantage sur le potentiel d'employabilité des personnes « ayant des contraintes sévères à l'emploi » en tenant compte de leurs capacités et de leurs projets de vie, et d'examiner l'accès des personnes handicapées aux mesures actives d'Emploi-Québec et l'utilisation plus large de ces mesures.

L'ACCÈS AUX SERVICES, PROGRAMMES ET MESURES VISANT À FAVORISER L'INSERTION, LA RÉINTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Les personnes handicapées qui bénéficient des interventions des services publics d'emploi représentent une portion négligeable. Il semble donc primordial de bonifier et de développer l'offre de services actuelle et de vérifier l'accessibilité et l'usage des services/programmes/mesures d'emploi dits « universels » pour ces personnes.

⁵STATISTIQUE CANADA. (Novembre 2018). *L'évolution des données sur l'incapacité au Canada : rester en phase avec un Canada plus inclusif*.

L'ACCOMPAGNEMENT DES MILIEUX DE TRAVAIL EN MATIÈRE D'INTÉGRATION, DE RÉINTÉGRATION ET DE MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES⁶

Malgré une ouverture plus grande à la diversité, les employeurs apparaissent à court de connaissances ou de moyens pour joindre les bassins non traditionnels de main-d'œuvre. De plus, ils ne semblent pas bien outillés pour favoriser l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi de ces personnes. Il s'agit donc de trouver des moyens pour mieux les accompagner.

LA PRÉSENCE DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PUBLIC ET PARAPUBLIC

L'État québécois ainsi que les organismes publics devraient être des employeurs exemplaires en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées, ce qui est loin d'être le cas à l'heure actuelle.

LES IMPACTS DU VIRAGE NUMÉRIQUE (ET DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE) SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Cette révolution numérique va-t-elle être source de nouveaux obstacles en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées ou à l'origine de nouvelles possibilités pour cette population?

Sommaire des réalisations de 2018-2019

- Tenue de quatre assemblées des membres et nomination d'un nouveau comité exécutif. Accueil et intégration de nouveaux membres. Mise à jour des règles de fonctionnement.
- Constitution d'un comité Portrait An 1, recrutement d'une personne externe et réalisation du portrait (4 livrables).
- Constitution d'un « comité avis » portant sur l'accompagnement des milieux de travail en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées, et production de l'avis.
- Mise à jour des enjeux.

- Mise en application de la plupart des actions prévues dans le plan de communication (produit en 2017-2018), dont lancement et la mise à jour du site Web.
- Interventions régulières auprès du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) pour s'assurer du lancement d'une future Stratégie PH.
- Nombreuses rencontres directes et indirectes au sein du Réseau des partenaires du marché du travail ou à l'extérieur, dont participation à des consultations organisées par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) ou collaboration avec le Comité consultatif femmes (CCF) pour organiser une journée de réflexion sur l'emploi des femmes en situation de handicap (intervention du CCPH à l'occasion de cet événement).
- Participation à plusieurs forums, journées ou formations pertinents.

Perspectives 2019-2020

- Développement et consolidation du comité consultatif (CC).
- Élection d'un nouveau comité exécutif et remplacement d'un membre.
- Finalisation du Portrait An 1 sur la clientèle des personnes handicapées, publication et diffusion de ses résultats.
- Production du Portrait An 2 État de situation et diagnostic de l'intégration et du maintien en emploi des personnes handicapées au Québec.
- Finalisation, diffusion et suivi de l'avis sur l'accompagnement des milieux de travail.
- Production d'un nouvel avis (thème à préciser).
- Suivi du premier avis et veille active concernant les travaux entourant la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2018-2022.
- Mise à jour du site Web et poursuite de la mise en œuvre du plan de communication.
- Contribution à l'organisation, en collaboration avec trois autres CC, d'un événement comités

⁶ L'Avis 2018-2019 du CCPH portant sur ce sujet vient d'être déposé (en mai 2019) auprès de la CPMT.

consultatifs/comités sectoriels de main-d'œuvre prévu pour l'automne 2019.

- Participation à des événements tels que des forums, des colloques et des consultations gouvernementale.

*Site Web : **Pas de site Web***



Enjeux du secteur

À l'issue d'une recherche-action menée par le CCPI en collaboration avec une chercheuse de l'Institut national de la recherche scientifique (INRS), entre juillet 2017 et octobre 2018, une synthèse du rapport a été adoptée par l'ensemble des membres du CCPI, lequel compte trois collèges : organismes communautaires spécialisés en employabilité des personnes immigrantes et organismes associatifs, des représentants de travailleuses et de travailleurs du Québec et des représentantes et représentants d'employeurs.

Ainsi, les membres du CCPI ont retenu de façon unanime 26 recommandations qui sont autant d'enjeux pour lesquels des actions doivent être menées à court, moyen et long terme. Ces recommandations touchent différents aspects qui contribuent à un meilleur accès à l'emploi des personnes immigrantes au Québec. Le CCPI les a regroupées dans cinq catégories.

DE LA CONCERTATION ET DU PARTENARIAT

- Offrir les moyens et conditions favorables à la concertation et au partenariat.

LES PRATIQUES

- Mieux outiller, sensibiliser et éduquer l'ensemble des acteurs du marché du travail.
- Reconnaître et soutenir les rôles des organismes communautaires auprès des employeurs.
- Offrir ou créer des plans d'accueil et d'accompagnement adaptables pour les nouveaux membres du personnel immigrants, selon leurs besoins.
- Envisager des solutions concernant les contraintes liées aux exigences administratives qui freinent les processus d'embauche et de mobilité professionnelle.
- Promouvoir la responsabilité des employeurs vis-à-vis de la main-d'œuvre immigrante.
- Encourager l'ensemble des acteurs du marché du travail à travailler de concert avec les représentants d'employés et d'employées.

LES RESSOURCES, PROGRAMMES ET MESURES

- Mettre sur pied des mesures efficaces de reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquis à l'étranger, y inclus du soutien, de l'accompagnement et de la formation d'appoint.
- Appuyer le développement et la disponibilité de ressources pour les employeurs, les intervenantes et intervenants de première ligne et les personnes immigrantes pour favoriser l'inclusion en entreprise.
- Élaborer et maintenir des programmes spécifiques d'accompagnement en employabilité, qui tiennent compte de l'hétérogénéité des populations immigrantes.
- Faciliter l'accès aux ressources, programmes et mesures, particulièrement pour les personnes immigrantes les plus vulnérables.
- Maintenir et bonifier les programmes pour améliorer l'accès à des emplois de qualité.
- Faciliter la continuité des services.
- Envisager des moyens facilitant la mobilité régionale.
- Assurer un soutien financier durable aux acteurs du milieu et leur reconnaissance.
- Développer et bonifier les offres de formation.
- Évaluer les différents programmes et mesures mis en application pour les personnes immigrantes.
- Tenir compte des diversités régionales.
- Favoriser des lieux de rencontre et de visibilité.

LES POLITIQUES

- Reconnaître les mêmes droits à tous les travailleuses et travailleurs indépendamment de leur statut d'immigration, qu'il soit permanent ou temporaire.
- Prévoir les ressources nécessaires dans le secteur public, communautaire et syndical pour lutter contre toutes les formes de discrimination en milieu de travail.
- Actualiser et réactiver la politique gouvernementale sur la formation continue, en y insérant un volet pour les personnes immigrantes.

- Élargir et renforcer l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics.
- Réviser la politique d'immigration.
- Prévoir l'encadrement législatif des agences de placement de personnel.

LES RECHERCHES ET LA DOCUMENTATION FUTURES

- Poursuivre les recherches et la documentation.

Réalisations 2018-2019

- Présentation officielle de la recherche-action du CCPI en collaboration avec l'Institut national de la recherche scientifique (INRS) : *Portrait sur les obstacles systémiques à l'emploi des personnes immigrantes : expériences et points de vue croisés sur les obstacles systémiques, les éléments facilitants et les ressources.*
 - Cette activité a réuni 126 personnes représentantes d'organismes communautaires, d'organismes en développement économique, de municipalités, de ministères, des chercheuses et chercheurs, de conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) et des comités sectoriels de la main-d'œuvre (CSMO). La présentation a été faite avec la participation de Madame Murray, présidente de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).
- Présentation du portrait auprès d'acteurs clés tels que les CRPMT, Services Québec, organisations syndicales et organisations spécialisées en employabilité des personnes immigrantes.
- Participation à des rencontres relatives au processus d'adhésion du CCPI à Qualifications Québec.

Perspectives 2019-2020

- Promouvoir les résultats du portrait auprès d'acteurs clés et partenaires du marché du travail tels que les CSMO, les CRPMT et les directions régionales de Services Québec.
- Organiser des journées exploratoires en région pour renforcer la représentation provinciale du CCPI, présenter les résultats du portrait et organiser des tables rondes pour échanger sur les modèles de concertation possibles.
- Lancer une campagne Web vidéo pour valoriser les bonnes pratiques d'entreprises destinées à l'intégration des personnes immigrantes. Sur le thème Nous travaillons ensemble, les employeurs seront invités à réaliser une capsule vidéo de courte durée qui sera déposée sur le site Web du CCPI.
- Poursuivre la veille relative aux différents plans d'action et stratégies du gouvernement, notamment la Stratégie d'action du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (2016-2021), la planification stratégique de la CPMT (2017-2020) et la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (2018-2023).
- Organiser, en collaboration avec les six autres CC, l'inclusion des différentes catégories de personnes sous-représentées sur le marché du travail.
- Émettre un avis à la CPMT à propos des recommandations concernant le portrait de l'intégration en emploi des personnes immigrantes au Québec.

CPNIMT

Site Web : [Pas de site Web](#)

