

SOMMAIRE

DES PERSPECTIVES DE 2025-2026

□ DES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE

□ DES COMITÉS CONSULTATIFS

Juillet 2025

Toute l'information touchant l'intervention sectorielle se trouve sur le site du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale à l'adresse suivante : [Publications Gouvernement du Québec \(quebec.ca\)](https://publications.gouvernement.qc.ca)

Rédaction:

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Adresse :

655, rue Parthenais, 3^{ème} étage

Montréal (Québec)

H2K 3R7

Juillet 2025

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2025

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2025

ISBN : 978-2-555-01800-6

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....3

LES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE.....5

Aérospatial (CAMAQ).....6

Aménagement Forestier (Forêt Compétences).....11

Bois (Formabois).....15

Caoutchouc.....19

Commerce de l'alimentation23

Commerce de détail (Détail Québec)27

Communications graphiques (GrafCompétences).....31

Culture (Compétence culture).....37

Économie sociale Action Communautaire (ÉSAC)41

Électrique et électronique (Élexpertise)45

Énergies, Procédés et Chimie (Coeffiscience).....49

Environnement (EnviroCompétences).....53

Fabrication métallique industrielle (PERFORM)57

Habitation.....61

Horticulture ornementale (HortiCompétences).....65

Industrie maritime69

Métallurgie73

Mines78

Pêches maritimes (ÉvoluPêches).....82

Plastiques et composites (PlastiCompétences)86

Production Agricole (AGRIcarrières)91

Produits pharmaceutiques et biotechnologiques (PharmabioDéveloppement)95

Services de soins personnels (SOINS PERSONNELS QUÉBEC)99

Technologies de l'information et des communications (TechnoCompétences).....103

Textile108

Tourisme (CQRHT).....112

Transformation alimentaire.....116

Transport routier (Camo-Route)120

Véhicules motorisés (Innoviste).....124

LES COMITÉS CONSULTATIFS.....130

Clientèle judiciairisée adulte (CCCJA).....131

Femmes (CCF).....136

Jeunes (CCJ)142

Personnes handicapées (CCPH)147

Personnes immigrantes (CCPI)152

Premières Nation et Inuit (CCPNIMT).....157

Québécois et québécois d'expression anglaise.....163

Travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus (CC45+).....167

INTRODUCTION

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

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

Le Sommaire des perspectives 2025-2026 vise principalement à faire valoir les activités significatives et prioritaires prévues aux plans d'action 2025-2026 des CSMO et des CC au regard des six orientations de la Politique d'intervention sectorielle :

- **OR-1.1** : Renforcer l'action des comités sectoriels de main-d'œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d'action et mesures gouvernementaux qui concernent leur secteur;
- **OR-2.1** : Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations numériques;
- **OR-2.2** : Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d'œuvre;
- **OR-2.3** : Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions;
- **OR-3.1** : Enrichir la connaissance de l'information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché de travail;
- **OR-3.2** : Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.

Je vous invite également à regarder attentivement, pour chacun des CSMO, les perspectives régionales, qui visent notamment à présenter aux Directions générales de Services Québec les activités prévues par les comités et qui peuvent être particulièrement d'intérêt pour elles.

Je tiens à remercier les comités sectoriels de main-d'œuvre et les comités consultatifs pour leur précieuse contribution au développement, à la reconnaissance et à la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre, incluant l'intégration et le maintien en emploi des groupes sous-représentés sur le marché du travail. Je tiens également à remercier les représentants du Ministère qui soutiennent les comités et qui ont contribué à la réalisation de cette publication.

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 Ressources naturelles et des Forêts (MRNF), le ministère de l'Éducation (ME) et le ministère de l'Enseignement supérieur (MES) et le ministère de l'Économie de l'Innovation et de l'Énergie (MEIE) 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.

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

Comité sectoriel de main-d'œuvre en aérospatiale

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

En conformité avec la [Politique d’intervention sectorielle](#) et le *Document de référence pour la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d’œuvre* adopté par la Commission le 2 novembre 2023, il appartient à votre comité sectoriel de sélectionner les actions que vous souhaitez mettre de l’avant dans le document *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026* pour les six orientations identifiées dans le tableau ci-dessous ¹:

PARTIE 1

Perspectives sectorielles 2025-2026	
▪ Identifier un maximum de cinq (5) enjeux. ▪ Identifier un maximum de deux (2) activités significatives pour chacune des orientations ci-dessous.	
Principaux enjeux du secteur • Les aéroports du Québec, situés dans des régions éloignées dépendent de la main-d’œuvre locale pour fonctionner : En raison du faible nombre de personnes présentes dans ses régions, la formation doit être assurée sur place par l’équipe compétente. Cependant, la taille réduite des équipes engendre souvent une perte d’expertise lors du départ d’un employé. • Il y a une pénurie de mécanicien·ne·s et technicien·ne·s en maintenance d’aéronefs, particulièrement en région, en raison de l’absence de formations locales qualifiantes qui favoriseraient la rétention des talents dans ces zones. • Le manque de relève, ou l’augmentation des surenchères salariales, pourrait entraîner la délocalisation de filiales de multinationales, ce qui entraînerait une perte de compétitivité par rapport aux autres provinces et nations ainsi qu’un recul rapide de l’industrie aérospatiale québécoise sur la scène mondiale. • La pénurie de main-d’œuvre généralisée et spécialisée a un impact négatif sur la croissance des entreprises, entraînant des pertes de contrats, des difficultés aux opérations et à l’innovation et freine l’augmentation des exportations ; la vitalité de nos petites et moyennes entreprises manufacturières est donc sérieusement en jeu.	
OR-1.1 Renforcer l’action des comités sectoriels de main-d’œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d’action et mesures gouvernementaux qui concernent leur secteur.	○ Stratégie gouvernementale pour l’aviation – Création d’un comité consultatif. • Contribution à la Stratégie du ministère des Transports et de la Mobilité durable (MTMD) afin de comprendre et de résoudre les problématiques reliées à la main-d’œuvre dans le secteur du transport aérien régional.
	○ Analyses de profession, révision des programmes de formation des métiers en aérospatiale • Participation aux analyses de professions organisées par le ministère de l’éducation du Québec (MEQ), réponse aux consultations sur les rapports produits lorsque requis.

¹ L’orientation 4.2 *Développer une vision partagée de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre* ne fait pas l’objet d’une collecte de données pour le *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026*.

OR-2.1 Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.	○ TRANSITION VERTE (TV) • Déclassées pour la classe : ▪ En collaboration avec le Collège Bois-de-Boulogne, concevoir une application d’échange de pièces usagées à réutiliser en formation. ▪ Sensibiliser les entreprises à la pratique du don de pièces à des centres de formation. ▪ Participation d’un minimum de 2 centres de formation et de 5 entreprises proches du secteur de l’aérospatiale. ○ TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES (TT) • S.O.
OR-2.2 Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d’œuvre.	○ Les Grands déjeuners RH • L’objectif est de structurer un parcours de formations, avec environ quatre sessions par année (4 thèmes), dans au moins 4 ou 5 régions (incluant un virtuel). • Intégrer des groupes de co-développement pour soutenir les RH et les personnes occupant ces fonctions sans être nécessairement outillées. • Augmenter la participation des entreprises du secteur. ○ Rapport diagnostic sectoriel 2025-2026 • À la suite du diagnostic sectoriel qui sera réaliser en 2025-2026, nous serons en mesure de proposer des actions pour soutenir les entreprises du secteur de l’aérospatiale pour améliorer leurs pratiques en gestion des ressources humaines.
OR-2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	○ Parcours exploratoire • Les 3 sous-secteurs du CAMAQ sont visés : Manufacturier, transport aérien et Aéroport. • Augmenter les inscriptions dans les centres de formations, pallier le manque de main-d'œuvre dans les entreprises, contribuer à redonner une image positive de l’industrie aérospatiale. ○ Projet Laval • Projet à Laval en collaboration avec la Direction générale de Services Québec des régions de Laval et des Laurentides. • Organiser une visite d'entreprise pour les jeunes, suivie d'une visite de l’école des métiers de l’aérospatiale de Montréal (EMAM), ainsi qu'un atelier pratique.

OR-3.1 Enrichir la connaissance de l’information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	○ Diagnostic sectoriel • Réaliser une étude approfondie des résultats du secteur de l’aérospatiale pour mieux comprendre les besoins en main-d’œuvre et en formation. ○ Planification stratégique • Réaliser la nouvelle planification stratégique triennale 2025-2028.
OR-3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d’œuvre.	○ ACTIVITÉS LIÉES AU CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D’ŒUVRE (NORMES PROFESSIONNELLES, PAMT, RCMO) • S.O. ○ ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE • Attestation de formation professionnelle (AFP) préposé d’aéroport ▪ L’AFP diffusée par le Centre de formation en transport de Charlesbourg (CFTC) vise à fournir à un journalier les bases nécessaires pour être autonome dans la prise de décision et l’opération de toute tâche nécessaire au bon fonctionnement d’un aéroport de région. • Ambition 5 ▪ Cette formation diffusée par le Collège Bois-de-Boulogne vise le rehaussement des compétences en gestion de chefs d’équipe et superviseurs d’entreprise de la fabrication dans un contexte de transition 4.0. La formation offerte en collaboration avec les CSMO Perform et CSMO-Métallurgie prévoit une refonte du programme à partir du référentiel des compétences du futur.

PARTIE 2

Perspectives régionales 2025-2026

Identifier un maximum de deux activités significatives qui feront l’objet d’actions conjointes avec les directions générales de Services Québec et les bureaux de Services Québec. Les activités à prioriser sont celles :

- Qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre.
- Qui soutiennent la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.

Identifier la ou les régions ciblées	Identifier l’orientation visée	Identifier une activité/région(s) ciblée(s)
Région(s) ciblée(s) : Laurentides, Montréal, Montréal, Québec, Mauricie	Orientation visées : 2.3 Soutiennent la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	ACTIVITÉ 1 : ○ Parcours exploratoire: Les 3 secteurs sont visés : Manufacturier, transport aérien et Aéroport • Augmenter les inscriptions dans les centres de formations, pallier le manque de main-d'œuvre dans les entreprises, contribuer à redonner une image positive de l'industrie aérospatiale.
Région(s) ciblée(s) : Laurentides, Laval	Orientation visée : 2.3 Soutiennent la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	ACTIVITÉ 2 : ○ Projet Laval : En collaboration avec la Direction générale de Services Québec des régions de Laval et des Laurentides • Organiser une visite d'entreprise pour les jeunes, suivie d'une visite de l'EMAM, ainsi qu'un atelier pratique.

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

ForêtCompétences

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

En conformité avec la [Politique d’intervention sectorielle](#) et le *Document de référence pour la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d’œuvre* adopté par la Commission le 2 novembre 2023, il appartient à votre comité sectoriel de sélectionner les actions que vous souhaitez mettre de l’avant dans le document *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026* pour les six orientations identifiées dans le tableau ci-dessous ²

PARTIE 1

Perspectives sectorielles 2025-2026	
▪ Identifier un maximum de cinq (5) enjeux. ▪ Identifier un maximum de deux (2) activités significatives pour chacune des orientations ci-dessous.	
• Principaux enjeux du secteur • Climat d’incertitude : conflit du bois d’œuvre avec les États-Unis et l’arrivée de Trump au pouvoir, fermetures d’usines de transformation, modernisation du régime forestier, stratégie de protection du caribou, feux de forêt et changements climatiques, changements dans les réglementations • Besoin d’améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines, 75% des entreprises n’ont personne dédiée aux ressources humaines. Majorité de petites entreprises. • Recrutement des employés. Les postes étant les plus difficiles à pourvoir pour nos entreprises sont ceux de techniciens forestiers, de contremaîtres, d’ouvriers et d’aides-ouvriers en production de plants forestiers, d’opérateurs en récolte, d’abatteurs manuels et d’ouvriers sylvicoles. • L’intégration de nouvelles technologies amène son lot de besoins de formation pour implanter et optimiser l’utilisation de ces outils technologiques. • Rétention des employés : Contexte de travail physique à l’extérieur, parfois en zone éloignée rendant la conciliation travail-famille plus difficile et saisonnalité.	
OR-1.1 Renforcer l’action des comités sectoriels de main-d’œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d’action et mesures gouvernementaux qui concernent leur secteur.	○ Participer au plan stratégique 2023-2027 du ministère de l’Éducation en contribuant à la modernisation et à la valorisation de la formation professionnelle, en documentant les enjeux du secteur forestier et en informant les acteurs du milieu de l’éducation au besoin. Collaborer à la révision ou à l’état de situation de tous les programmes en foresterie. ○ Révision du DEP en Abattage et façonnage des bois : Mise en place d’un DEP en conduite de machinerie lourde en récolte de bois court et d’une ASP en conduite de machinerie lourde en récolte de bois long.

² L’orientation 4.2 *Développer une vision partagée de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre* ne fait pas l’objet d’une collecte de données pour le *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026*.

OR-2.1 Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.	○ TRANSITION VERTE (TV) • Réalisation du colloque annuel de ForêtCompétences dont les sujets portent sur la transition verte, les transformations technologiques et le développement durable. ○ TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES (TT) • Réalisation d'un diagnostic de maturité technologique de la main-d'œuvre forestière au Québec.
OR-2.2 Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d'œuvre.	○ Analyser les besoins de formation en gestion des ressources humaines dans le secteur forestier et développer une formation ou des outils adaptés. ○ Diffuser les formations en gestion pour les entrepreneurs forestiers et le programme en supervision d'opérations forestières offertes en collaboration avec le Centre en entrepreneuriat multi-ressources.
OR-2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	○ Élaboration d'un atelier scolaire interactif Les champions de l'aménagement forestier qui sera diffusé dans les écoles en collaboration avec les associations forestières régionales. ○ Développement d'une nouvelle pochette promotionnelle des métiers. Impression et diffusion de 2000 pochettes informatives sur les métiers de la forêt.
OR-3.1 Enrichir la connaissance de l'information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	○ Production d'un tableau de bord présentant les indicateurs pertinents à notre secteur d'activité. ○ Planifier les travaux en vue du prochain diagnostic sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier.
OR-3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.	○ ACTIVITÉS LIÉES AU CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (NORMES PROFESSIONNELLES, PAMT, RCMO) • Diffuser la formation de compagnons pour les métiers manuels. ○ ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE • Réalisation de plusieurs projets COUD pour le DEP en Travail sylvicole, le DEP en Aménagement de la forêt, l'AEP en restauration rapide adaptée au contexte des camps forestiers, l'AEP mesurage et gestion des bois et l'AEP en cueillette de PFNL (produits forestiers non ligneux)

PARTIE 2

Perspectives régionales 2025-2026		
Identifier un maximum de deux activités significatives qui feront l’objet d’actions conjointes avec les directions générales de Services Québec et les bureaux de Services Québec. Les activités à prioriser sont celles : ○ Qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre. ○ Qui soutiennent la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.		
Identifier la ou les régions ciblées	Identifier l’orientation visée	Identifier une activité/région(s) ciblée(s)
Région(s) ciblée(s) : Côte-Nord	Orientation visée : 2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	ACTIVITÉ 1 : ○ Organisation d’une Journée Carrière en foresterie au sein de la communauté autochtone de Pessamit sur la Côte-Nord Ce projet favorise l’exploration professionnelle de jeunes et moins jeunes issus des Premières Nations, par l’entremise d’une Journée carrière à thématique forestière.
Région(s) ciblée(s) : Bas-Saint-Laurent Capitale-Nationale Mauricie Estrie Saguenay-Lac-St-Jean Abitibi	Orientation visée :2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	ACTIVITÉ 2 : ○ 20^e édition des activités régionales Viens vivre la forêt (VVF) VVF, c’est LE rendez-vous régional incontournable pour faire découvrir les métiers du secteur forestier aux jeunes en situation de choix de carrière.

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

Formabois

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

En conformité avec la [Politique d’intervention sectorielle](#) et le *Document de référence pour la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d’œuvre* adopté par la Commission le 2 novembre 2023, il appartient à votre comité sectoriel de sélectionner les actions que vous souhaitez mettre de l’avant dans le document *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026* pour les six orientations identifiées dans le tableau ci-dessous ³:

PARTIE 1

Perspectives sectorielles 2025-2026	
▪ Identifier un maximum de cinq (5) enjeux. ▪ Identifier un maximum de deux (2) activités significatives pour chacune des orientations ci-dessous.	
Principaux enjeux du secteur • Mobilisation et concertation des partenaires • Valorisation du secteur, des métiers et des formations • Qualification des travailleuses et des travailleurs • Communication • Innovation en matière de produits, de marchés et de gestion humaine des ressources	
OR-1.1 Renforcer l’action des comités sectoriels de main-d’œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d’action et mesures gouvernementaux qui concernent leur secteur.	○ Stratégie de développement de l’industrie québécoise des produits forestiers 2018-2023 du ministère des Ressources naturelles et des Forêts (MRNF) Participer à la consultation (Nouvelle stratégie de développement de l’industrie-dates à venir); adapter, développer et diffuser des projets de formation en partenariat avec les établissements scolaires.
	○ Stratégie ministérielle d’intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits, ministères de l’Emploi et de la Solidarité Sociale (MESS); préparation à l’accompagnement des membres des Premières Nations et des Inuits ayant des besoins en employabilité, amélioration des compétences de la main-d’œuvre par des formations qualifiantes.

³ L’orientation 4.2 *Développer une vision partagée de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre* ne fait pas l’objet d’une collecte de données pour le *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026*.

OR-2.1 Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.	○ TRANSITION VERTE (TV) • Enquête sous sectorielle auprès de deux nouveaux sous-secteurs, avec volet transition verte, pour mieux comprendre le niveau de maturité des entreprises du secteur en matière de transition verte ○ TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES (TT) • Organiser un 2^e colloque intitulé « Offensive de transformation numérique », en collaboration avec FPInnovations
OR-2.2 Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d'œuvre.	○ Mise à jour des profils de compétences (production) secteurs résineux, feuillus et panneau, mettre à jour 22 postes de profils ○ Grand rendez-vous RH manufacturier 10^e édition
OR-2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	○ Diffusion de l'atelier sur le matériau bois auprès de la relève dans les écoles secondaires des régions du Québec auprès des élèves du 3^e, 4^e et 5^e secondaire. ○ Campagne de promotion des métiers en demande dans l'industrie de la transformation du bois.
OR-3.1 Enrichir la connaissance de l'information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	○ Diagnostic sectoriel manufacturier, débiter les travaux avec 8 CSMO, les directions régionales de Services Québec et l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) ○ Mise à jour des indicateurs économiques et le format de diffusion de ces indicateurs.
OR-3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.	○ ACTIVITÉS LIÉES AU CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (NORMES PROFESSIONNELLES, PAMT, RCMO) • Mettre en application les résultats des enquêtes de pertinences sur le pamt en affûtage, en classement des bois débités et opérateur d'équipement de scierie ○ ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE • Diffuser une attestation d'étude collégiale pour la formation Instrumentation, automatisation et robotique

PARTIE 2

Perspectives régionales 2025-2026

Identifier un maximum de deux activités significatives qui feront l’objet d’actions conjointes avec les directions générales de Services Québec et les bureaux de Services Québec. Les activités à prioriser sont celles :

- Qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre.
- Qui soutiennent la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.

Identifier la ou les régions ciblées	Identifier l’orientation visée	Identifier une activité/région(s) ciblée(s)
Région(s) ciblée(s) : Toutes les régions	Orientation visée : 4.2 Développer une vision partagée des besoins de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre.	ACTIVITÉ 1 : ○ Tournée régionale de présentation des résultats du diagnostic sectoriel au réseau des directions régionales et auprès des Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT)
Région(s) ciblée(s) : Toutes les régions	Orientation visée : 3.1 Enrichir la connaissance de l’information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	ACTIVITÉ 2 : ○ Collaboration des 6 directions régionales de Services Québec pour l’élaboration d’un questionnaire d’enquête pour le diagnostic manufacturier

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

Caoutchouc

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

En conformité avec la [Politique d’intervention sectorielle](#) et le *Document de référence pour la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d’œuvre* adopté par la Commission le 2 novembre 2023, il appartient à votre comité sectoriel de sélectionner les actions que vous souhaitez mettre de l’avant dans le document *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026* pour les six orientations identifiées dans le tableau ci-dessous⁴ :

PARTIE 1

Perspectives sectorielles 2025-2026	
▪ Identifier un maximum de cinq (5) enjeux. ▪ Identifier un maximum de deux (2) activités significatives pour chacune des orientations ci-dessous.	
Principaux enjeux du secteur Gestion des rebuts tout en respectant l’environnement. Disponibilité et variabilité du prix des matières premières. Développement technologique pour augmenter la productivité et réduire les coûts d’exploitation. Recrutement et rétention de la main-d’œuvre. Formation des employés.	
OR-1.1 Renforcer l’action des comités sectoriels de main-d’œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d’action et mesures du gouvernement qui concernent leur secteur.	○ Contribution aux travaux de la modernisation de la formation professionnelle : Révision du programme d’études Conduite et réglage de machines à mouler (DEP 5193).

⁴ L’orientation 4.2 *Développer une vision partagée de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre* ne fait pas l’objet d’une collecte de données pour le *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026*.
[Sommaire des perspectives des CSMO 2025-2026](#)

OR-2.1 Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.	○ TRANSITION VERTE (TV) Formation en écoconception et en analyse de cycle de vie à l'intention des entreprises du secteur qui fabriquent la matière première.
	○ TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES (TT) Formation des personnes affectées à la maintenance industrielle dans un contexte où le recours à l'automatisation s'accélère dans le secteur manufacturier (projet multisectoriel sous la responsabilité du CSMO Caoutchouc).
OR-2.2 Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d'œuvre.	○ Formation des gestionnaires de premier niveau.
	○ Journées découvertes dans les entreprises du secteur à l'intention de groupes sous-représentés (Femmes, jeunes et personnes handicapées).
OR-2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	○ Participation à des salons d'emploi et à des activités info-carrière dans des établissements de formation.
	○ Projets en collaboration avec des étudiants universitaires issus des spécialités du génie, de la chimie et des RH, en soutien à des problématiques vécues dans les entreprises.
OR-3.1 Enrichir la connaissance de l'information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	○ Dans un contexte où le recours à l'automatisation s'accélère, analyse des besoins de formation pour les opérateurs d'équipements de transformation de caoutchouc – procédé de moulage.
	○ Diffusion des résultats du diagnostic sectoriel 2024.
OR-3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.	○ ACTIVITÉS LIÉES AU CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (NORMES PROFESSIONNELLES, PAMT, RCMO) Formation de travailleurs étrangers temporaires à l'aide d'un programme théorique de 180 heures et du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).
	○ ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE Diffusion de la formation générale sur la transformation des caoutchoucs en mode asynchrone.

PARTIE 2

Perspectives régionales 2025-2026		
Identifier un maximum de deux activités significatives qui feront l’objet d’actions conjointes avec les directions générales de Services Québec et les bureaux de Services Québec. Les activités à prioriser sont celles : ○ Qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre. ○ Qui soutiennent la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.		
Identifier la ou les régions ciblées	Identifier l’orientation visée	Identifier une activité/région(s) ciblée(s)
Région ciblée : Estrie	Orientation visée : 3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d’œuvre.	ACTIVITÉ 1 : ○ Promotion conjointe du PAMT avec les responsables du programme à la Direction régionale de Service Québec Estrie.
Région(s) ciblée(s) : S.O.	Orientation visée : S.O.	ACTIVITÉ 2 : ○ S.O.

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

Commerce de l'alimentation

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

En conformité avec la [Politique d'intervention sectorielle](#) et le *Document de référence pour la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d'œuvre* adopté par la Commission le 2 novembre 2023, il appartient à votre comité sectoriel de sélectionner les actions que vous souhaitez mettre de l'avant dans le document *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026* pour les six orientations identifiées dans le tableau ci-dessous⁵ :

PARTIE 1

Perspectives sectorielles 2025-2026	
▪ Identifier un maximum de cinq (5) enjeux. ▪ Identifier un maximum de deux (2) activités significatives pour chacune des orientations ci-dessous.	
Principaux enjeux du secteur • <u>Importance du nombre d'entreprises et grandeur du territoire</u> : Il est difficile de rejoindre un si grand nombre d'entreprises diversifiées et réparties sur un aussi grand territoire. La construction d'une base de données fiable coûte très cher. • <u>Position en termes de maturité numérique</u> : Encore une importante partie du territoire québécois n'est pas couverte par l'internet haute vitesse, ce qui augmente les difficultés pour rejoindre les commerces et pour qu'ils aient accès aux différents outils numériques mis à leur disposition (formations en ligne, webinaires...). Par ailleurs, encore trop peu de commerces possèdent les équipements et les connaissances nécessaires pour profiter d'un développement accru. • <u>Absence de département de RH</u> : Les gestionnaires des commerces d'alimentation sont des hommes/femmes-orchestres. Ils doivent jongler avec des activités, tâches et situations diverses. Il est difficile d'obtenir leur disponibilité pour traiter de main-d'œuvre.	
• <u>Les conditions de travail</u> : Avec des salaires plus faibles que les autres secteurs économiques, les heures allongées, l'inflation... le secteur peine à se démarquer pour attirer une main-d'œuvre qualifiée et motivée.	
• <u>Absence d'associations</u> : Des associations de travailleurs par métier pourraient être une courroie de transmission pour le développement de la main-d'œuvre du secteur.	
OR-1.1 Renforcer l'action des comités sectoriels de main-d'œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d'action et mesures du gouvernement qui concernent leur secteur.	○ En partenariat avec le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ) : Concevoir une activité commune pour la promotion des métiers du secteur bioalimentaire et la promouvoir lors de salons. ○ En partenariat avec le MAPAQ : Développer un documentaire en réalité virtuelle pour le métier de manutentionnaire et le diffuser auprès des clientèles visées : jeunes, femmes, travailleurs expérimentés, immigrants/nouveaux arrivants.

•

Les conditions de travail : Avec des salaires plus faibles que les autres secteurs économiques, les heures allongées, l'inflation... le secteur peine à se démarquer pour attirer une main-d'œuvre qualifiée et motivée.

•

Absence d'associations : Des associations de travailleurs par métier pourraient être une courroie de transmission pour le développement de la main-d'œuvre du secteur.

⁵ L'orientation 4.2 *Développer une vision partagée de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* ne fait pas l'objet d'une collecte de données pour le *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026*.
[Sommaire des perspectives des CSMO 2025-2026](#)

OR-2.1 Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.	○ TRANSITION VERTE (TV) • Collaborer au pôle d’expertise en transition verte.
	○ TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES (TT) • Établir une série de capsules et de webinaires en réponse aux résultats obtenus de l’étude sur la maturité numérique du secteur.
OR-2.2 Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d’œuvre.	○ Bonifier l’offre du coffret GRH (gestion des ressources humaines) pour les clientèles sous-représentées du marché du travail.
	○ En partenariat avec Élexpertise, outiller les employeurs de nos secteurs respectifs afin qu’ils développent leur propre marque employeur, ce qui leur permettra de mieux attirer et fidéliser leurs employés, notamment ceux provenant des groupes sous-représentés (jeunes, personnes immigrantes, femmes, travailleurs expérimentés).
OR-2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	○ Promotion de métiers spécifiques à l’aide de documentaires en réalité virtuelle. Les clientèles sous-représentées (jeunes, travailleurs expérimentés, immigrants, nouveaux arrivants) et le milieu de l’employabilité, les salons, organismes et écoles sont principalement ciblés avec cette activité promotionnelle.
	○ Participation au salon des exposants Quariera. Clientèle ciblée : conseillers.ères en emploi (employabilité).
OR-3.1 Enrichir la connaissance de l’information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	○ Expérimenter, ajuster et bonifier notre outil de veille prospective des emplois (Plateforme BI).
	○ Mise à jour du portrait du secteur : Diagnostic sectoriel 2026-2030.
OR-3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d’œuvre.	○ ACTIVITÉS LIÉES AU CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D’ŒUVRE (NORMES PROFESSIONNELLES, PAMT, RCMO) • Promotion des 4 programmes d’apprentissage en milieu de travail (PAMT) (boucher.ère, poissonnier.ère, boulanger.ère, pâtissier.ère).
	○ ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE • Bonifier l’outil de Compagnon d’exception – outil en support aux compagnons du PAMT développés par le CSMOCA et optionnel aux utilisateurs du PAMT.

PARTIE 2

Perspectives régionales 2025-2026		
Identifier un maximum de deux activités significatives qui feront l’objet d’actions conjointes avec les directions générales de Services Québec et les bureaux de Services Québec. Les activités à prioriser sont celles : ○ Qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre. ○ Qui soutiennent la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.		
Identifier la ou les régions ciblées	Identifier l’orientation visée	Identifier une activité/région(s) ciblée(s)
Région(s) ciblée(s) : Québec et Montréal	Orientation visée : 2.1 Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques	ACTIVITÉ 1 : ○ LabRH – Organisation d’un atelier de codéveloppement avec les commerces d’alimentation et de détail (Détail Québec) sur la thématique : Savoir-être chez les jeunes.
Région(s) ciblée(s) : À venir	Orientation visée : 3.1 Enrichir la connaissance de l’information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	ACTIVITÉ 2 : ○ Support à l’organisation de la Tournée des CSMO.



Commerce de détail (Détail Québec)

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES 2025-2026

Commerce de détail (Détail Québec)

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

En conformité avec la [Politique d’intervention sectorielle](#) et le *Document de référence pour la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d’œuvre* adopté par la Commission le 2 novembre 2023, il appartient à votre comité sectoriel de sélectionner les actions que vous souhaitez mettre de l’avant dans le document *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026* pour les six orientations identifiées dans le tableau ci-dessous⁶ :

PARTIE 1

Perspectives sectorielles 2025-2026	
▪ Identifier un maximum de cinq (5) enjeux. ▪ Identifier un maximum de deux (2) activités significatives pour chacune des orientations ci-dessous.	
Principaux enjeux du secteur • Les défis de recrutement et de rétention. • Le développement des compétences. • La valorisation du secteur et des métiers. • La transformation numérique. • La transition verte.	
OR-1.1 Renforcer l’action des comités sectoriels de main-d’œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d’action et mesures du gouvernement qui concernent leur secteur.	○ Poursuivre la participation au développement du programme d’attestation d’études collégiales (<i>AEC</i>) <i>Gestion commerciale et stratégies entrepreneuriales</i> en collaboration avec le <i>Cégep de Saint-Jérôme</i> et le <i>ministère de l’Enseignement supérieur</i> (jusqu’à tout récemment le titre initial de ce programme était <i>Gestion de commerces</i>).
	○ Participer à la refonte du diplôme d’études professionnelles (DEP) de Vente-conseil en contribuant aux étapes de réalisation d’une étude de pertinence et d’une analyse de profession en collaboration avec le <i>ministère de l’Éducation</i>.

⁶ L’orientation 4.2 *Développer une vision partagée de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre* ne fait pas l’objet d’une collecte de données pour le *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026*.
[Sommaire des perspectives des CSMO 2025-2026](#)

OR-2.1 Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.	○ TRANSITION VERTE (TV) ● Parcours éco+ responsable : Poursuivre l’offre du parcours de formation et de codéveloppement destiné aux commerces de proximité pour les accompagner dans leur transition verte (en collaboration avec <i>Maillon Vert</i> et le <i>Conseil québécois du commerce de détail</i>). ○ TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES (TT) ● Portrait de la maturité numérique du secteur du commerce de détail au Québec : Compléter les travaux de l’enquête entamée à l’automne 2024 (sondage Web auprès des détaillants et études de cas innovants). Un projet réalisé en collaboration avec <i>Evola Conseil</i> et l’<i>Association pour le développement de la recherche et de l’innovation du Québec</i>.
OR-2.2 Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d’œuvre.	○ Concevoir un nouvel outil de gestion des ressources humaines (GRH) spécifique aux besoins du commerce de détail et assurer la diffusion des 41 outils développés au fil des années. Des outils qui couvrent tous les volets de la GRH : du recrutement, de l’intégration, de l’évaluation de performance et bien plus. ○ Organiser un mois thématique sur l’inclusion dans le commerce de détail, comprenant au moins 4 séances d’échange (ex. balados ou webinaires) avec des employeurs, des experts et des représentants des comités consultatifs des groupes-cibles. Les séances ont pour objectif de partager les bonnes pratiques d’intégration et d’inclusion dans le secteur du commerce de détail.
OR-2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	○ Rendez-vous de l’industrie mode (3^e édition) : Offrir des conférences promouvant et valorisant les caractéristiques et les avantages des secteurs de la mode et du commerce de détail auprès de la relève. Une initiative organisée dans le cadre de la <i>Semaine Mode de Montréal</i> (15 au 19 septembre 2025) en collaboration avec <i>MMODE, la Grappe métropolitaine de mode</i>. ○ Olympiades québécoises des métiers et technologies : Détail Québec collabore à l’organisation de la 17^e édition des olympiades nationales en vente-conseil prévues du 7 au 10 mai 2025 à Québec.
OR-3.1 Enrichir la connaissance de l’information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	○ Démarrer les travaux du diagnostic sectoriel de la main-d’œuvre du commerce de détail au Québec 2026-2029. ○ Analyser les besoins et l’offre de formation de Détail Québec dans le but de l’actualiser et la restructurer.
OR-3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d’œuvre. (Maximum de deux activités)	○ ACTIVITÉS LIÉES AU CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D’ŒUVRE (NORMES PROFESSIONNELLES, PAMT, RCMO) ● Dans le cadre du nouveau diagnostic sectoriel 2026-2029, les détaillants seront sondés sur leurs besoins et leurs intérêts sur la reconnaissance professionnelle des conseillers-vendeurs et superviseurs de premier niveau.

	○ ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE • Offrir des webinaires publics qui sont offerts gracieusement aux détaillants et travailleurs du secteur sur les grands thèmes de la transition verte, de la transformation numérique, de la gestion des ressources humaines, de l’expérience client et de la prévention du vol.
--	---

PARTIE 2

Perspectives régionales 2025-2026		
Identifier un maximum de deux activités significatives qui feront l’objet d’actions conjointes avec les directions générales de Services Québec et les bureaux de Services Québec. Les activités à prioriser sont celles : ○ Qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre. ○ Qui soutiennent la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.		
Identifier la ou les régions ciblées	Identifier l’orientation visée	Identifier une activité/région(s) ciblée(s)
Région(s) ciblée(s) : Capitale-Nationale, Laurentides, Montréal, Saguenay–Lac-Saint-Jean	Orientation visée : 3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d’œuvre.	ACTIVITÉ 1 : ○ Poursuivre la gestion de la première cohorte du programme alternance travail-études (COUD) pour <i>l’attestation d’études professionnelles (AEP) Mécanique de vélos</i> (formation de 645 heures) dans 4 régions administratives.
Région(s) ciblée(s) : Abitibi-Témiscamingue, Chaudière-Appalaches, Laval, Montérégie, Montréal	Orientation visée : 3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d’œuvre.	ACTIVITÉ 2 : ○ Explorer la faisabilité d’implanter un programme travail-études (COUD) multirégional pour <i>l’AEP service à la clientèle</i> à la suite du succès de la première cohorte réalisée dans les régions de Montréal et de la Montérégie en 2024-2025 (en collaboration avec le <i>Centre de services scolaires Marie-Victorin</i>).

Communications graphiques (GrafiCompétences)

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

GrafiCompétences

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

En conformité avec la [Politique d'intervention sectorielle](#) et le *Document de référence pour la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d'œuvre* adopté par la Commission le 2 novembre 2023, il appartient à votre comité sectoriel de sélectionner les actions que vous souhaitez mettre de l'avant dans le document *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026* pour les six orientations identifiées dans le tableau ci-dessous⁷ :

PARTIE 1

Perspectives sectorielles 2025-2026	
▪ Identifier un maximum de cinq (5) enjeux. ▪ Identifier un maximum de deux (2) activités significatives pour chacune des orientations ci-dessous.	
Principaux enjeux du secteur • Les entreprises et les métiers des communications graphiques sont méconnues de la population en général, ce qui accentue la pénurie de main-d'œuvre. • Formation scolaire qualifiante : modernisation de la formation professionnelle dans un contexte où notre écosystème de formation scolaire a été affaibli au cours de la dernière décennie : a. Les diplômes d'études professionnelles (DEP) Imprimerie ainsi que Reprographie et façonnage ont cessé d'être diffusés un après l'autre au fil des ans. Les deux formations professionnelles restantes étant le DEP Infographie et le DEP Printing (offert en anglais dans un centre de formation professionnelle anglophone, soit le Rosemount Technology Centre). b. Cessation de la totalité de la diffusion de la formation collégiale pour le secteur de l'impression et des services connexes. Nous avons subi ces dernières années la fermeture de plusieurs formations scolaires spécialisées : Technique de l'impression (diplôme d'études collégiales (DEC)), Infographie en prémédia (DEC) et Gestion de projets et estimation en communications graphiques (DEC). c. Le Collège Ahuntsic était le seul à diffuser ces formations collégiales, donc sa décision de fermer le département de communications graphiques a eu pour impact collatéral la cessation de la diffusion des 3 formations de type COUD (courte durée) développées par GrafiCompétences, soit l'attestation d'études collégiales (AEC) COUD Impression Offset, l'AEC COUD Impression en Flexographie et l'AEC COUD Gestion de projets. • Afin de répondre aux besoins des entreprises, GrafiCompétences mise entre autres sur les programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et le développement de formations de perfectionnement en entreprise. • Afin d'attirer une nouvelle clientèle dans le secteur, nous devons faire découvrir le secteur par l'intermédiaire de la campagne de promotion : Créateurs d'impact. Cette campagne est dédiée à la promotion des métiers, formations et entreprises du secteur afin d'attirer une nouvelle clientèle dans les secteurs de l'imprimé, de l'emballage et de l'enseigne. Des sous-secteurs qui sont rarement considérés initialement par des chercheurs d'emploi. • Les principaux enjeux économiques et opérationnels sont la gestion de la main-d'œuvre, les coûts des matières premières, le maintien de la productivité et la croissance des revenus.	

⁷ L'orientation 4.2 *Développer une vision partagée de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* ne fait pas l'objet d'une collecte de données pour le *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026*.

OR-1.1 Renforcer l'action des comités sectoriels de main-d'œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d'action et mesures du gouvernement qui concernent leur secteur.	○ Plan stratégique 2023-2027 – ministère de l'éducation (MEQ) : • À la demande du ministère de l'Éducation, participer aux travaux de mise à jour de la formation professionnelle et au développement d'une nouvelle offre de formation : ▪ Travaux du MEQ en lien avec la mise à jour du DEP Imprimerie et DEP Infographie ▪ Analyse de besoins/pertinence et, s'il y a lieu, développement d'un DEP Opérateur d'équipement de production (OEP) Pressier sur presse flexographique ▪ Analyse de besoins/pertinence et, s'il y a lieu, développement d'un DEP OEP Pressier sur presse offset ▪ Analyse de besoins/pertinence et, s'il y a lieu, développement d'un DEP OEP Pressier sur presse numérique ▪ Demande de diffusion de la carte DEP Imprimerie par le Centre de formation professionnelle Rosemount Technology Center de la Commission scolaire English-Montreal (CSEM)
	○ Programme en matière de conciliation famille-travail pour les employeurs – ministère de la famille, Concilivi • Projet qui vise à supporter les entreprises manufacturières pour implanter ou bonifier différentes mesures de conciliation famille-travail afin d'assurer une rétention de la main-d'œuvre et d'attirer une nouvelle main-d'œuvre : ▪ Relayer l'information de Concilivi sur notre site Web et dans nos infolettres ▪ Promouvoir les outils existants

OR-2.1 Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.	○ TRANSITION VERTE (TV) • Participer aux rencontres du Comité aviseur du Pôle afin d’identifier des formations pertinentes à développer et à diffuser.
	○ TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES (TT) • Enquête de maturité numérique auprès de l’ensemble des entreprises des secteurs couverts par GrafiCompétences.
OR-2.2 Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d’œuvre.	○ Diffusion et promotion de la formation de sensibilisation à la gestion de la diversité culturelle, disponible sur notre site Web, section RH.
	○ Diffusion et promotion de la formation Communication interculturelle disponible sur notre site Web, section RH.
OR-2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	○ Immersion et découverte des métiers et formations du secteur : • Promotion des 18 métiers admissibles au PAMT en plus des formations scolaires et celles de GrafiCompétences.
	○ Campagne de promotion du secteur Créateurs d’impact : • Faire la promotion et la valorisation des métiers et formations du secteur afin d’attirer une nouvelle main-d’œuvre et faire découvrir les entreprises du secteur. • Fournir des outils complets et dynamiques aux enseignants et professionnels à l’emploi afin de mieux faire ses recherches et de découvrir nos métiers, formations et emplois. • Enseigner aux gens des RH comment utiliser la section intranet du portail afin de maximiser leurs recherches.
OR-3.1 Enrichir la connaissance de l’information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	○ Étude sur les besoins de main-d’œuvre et de formation de métiers des communications graphiques : • L’objectif général est de quantifier et de qualifier quels sont les principaux besoins de formation actuellement non abordés dans notre industrie, afin d’établir les priorités en matière de formation initiale et de formation continue à mettre en place pour les sous-secteurs des communications graphiques. • Cinq professions clés ont pu être identifiées dans le cadre de cette étude. Celles-ci sont : ▪ Opérateur de presse à imprimer (CNP 73401); Technicien en impression numérique (CNP 94150); Estimateur (CNP 62100); Opérateur d’équipements de finition-reliure (CNP 94152) et Infographe / Technicien en graphisme (CNP 52111)
	○ Réalisation d’une étude sectorielle des nouveaux secteurs (agences de publicité) inclus dans la nouvelle délimitation sectorielle de GrafiCompétences.

OR-3.2

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

- **ACTIVITÉS LIÉES AU CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (NORMES PROFESSIONNELLES, PAMT, RCMO)**
 - Développement d'une norme professionnelle pour le métier de chargé de projet en communications graphiques.
 - Diffusion de 30 capsules de formation en ligne arrimées aux outils du PAMT.
 - PROMOTION DES PAMT : ensemble d'actions réalisées pour faire connaître les PAMT et augmenter le nombre d'implantations en entreprise, dont 100 visites annuelles et 500 suivis auprès d'entreprises.
- **ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE**
 - Trois formations de perfectionnement d'une durée totale de 64 heures destinées aux Estimateurs en communications graphiques.
 - Deux formations de spécialisation d'une durée totale de 104 heures destinées aux futurs pressiers sur presse flexographique.

PARTIE 2

Perspectives régionales 2025-2026		
Identifier un maximum de deux activités significatives qui feront l’objet d’actions conjointes avec les directions générales de Services Québec et les bureaux de Services Québec. Les activités à prioriser sont celles : ○ Qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre. ○ Qui soutiennent la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.		
Identifier la ou les régions ciblées	Identifier l’orientation visée	Identifier une activité/région(s) ciblée(s)
Région(s) ciblée(s) : Montréal, Laval, Montréal, Centre-du-Québec, Estrie, Capitale-Nationale	Orientation visée : 3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d’œuvre	ACTIVITÉ 1 : ○ Promotion ● Parcours explorations : Promouvoir le secteur des communications graphiques auprès des jeunes et des adultes au Québec. ● Promotion des métiers du secteur auprès de la clientèle étudiante et des chercheurs d’emploi. ● Vidéos immersives de cinq métiers normés. ● Boîte promotionnelle faisant valoir l’imprimé dans nos activités quotidiennes.
Région(s) ciblée(s) : Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Montréal, Laval, Outaouais	Orientation visée : 3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d’œuvre	ACTIVITÉ 2 : ○ Tournées régionales pour sensibiliser les agents du PAMT de Services-Québec aux métiers du secteur des communications graphiques.



Culture (Compétence culture)

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

Compétence Culture

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

En conformité avec la [Politique d'intervention sectorielle](#) et le *Document de référence pour la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d'œuvre* adopté par la Commission le 2 novembre 2023, il appartient à votre comité sectoriel de sélectionner les actions que vous souhaitez mettre de l'avant dans le document *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026* pour les six orientations identifiées dans le tableau ci-dessous⁸ :

PARTIE 1

Perspectives sectorielles 2025-2026	
▪ Identifier un maximum de cinq (5) enjeux. ▪ Identifier un maximum de deux (2) activités significatives pour chacune des orientations ci-dessous.	
Principaux enjeux du secteur • Incertitude du contexte économique actuel et engagements financiers gouvernementaux en culture représentant un risque pour le secteur culturel. • Attraction et rétention de la main-d'œuvre difficiles en raison des salaires et des conditions de travail en culture et rareté de main-d'œuvre pour certains postes. • Besoin de rehaussement des compétences (maintien de l'excellence et de l'innovation, transformation de certains métiers, notamment avec le numérique et l'intelligence artificielle (IA)). • Transformation des modèles d'affaires et capacité moindre de générer des revenus en raison notamment d'habitudes de fréquentation ou d'accès aux œuvres et produits culturels. • Stagnation, voire perte d'acquis, en ce qui concerne des éléments de filet social pour les personnes ayant des statuts d'emploi atypiques (ex. CNESST).	
OR-1.1 Renforcer l'action des comités sectoriels de main-d'œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d'action et mesures du gouvernement qui concernent leur secteur.	○ Rôle central dans l'entente interministérielle (ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ministère de la Culture et des Communications et Commission des partenaires du marché du travail) pour le déploiement d'une offre de formation continue en culture partout au Québec. Administration du volet Modèle de la coordination de la formation continue – programme Intervention-Compétences (Culture) : 5 M\$ (activités de formation en culture) et 875 k\$ pour les postes sectoriels de coordination de la formation continue en culture.
	○ Porteur québécois de la phase 1 du MOOC Rendre visibles vos contenus culturels : Les clés de la découvrabilité. Projet découlant d'une entente entre la France et du Québec. Pour la phase 1, plus de 10 000 personnes réparties dans quelque 110 pays de la francophonie ont participé au MOOC.

⁸ L'orientation 4.2 *Développer une vision partagée de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* ne fait pas l'objet d'une collecte de données pour le *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026*.

OR-2.1 Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.	○ TRANSITION VERTE (TV) Formation et accompagnement Gestion de projet en développement durable.
	○ TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES (TT) Finalisation et lancement de l'étude d'identification des besoins de développement des compétences en IA dans le secteur culturel. Lancement en juin 2025.
OR-2.2 Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d'œuvre.	○ Formation et accompagnements en <i>Transfert de direction</i> visant à faciliter les changements de personnel dans les postes clés des organisations culturelles et assurer ainsi la pérennité des organisations et l'atteinte des missions.
	○ Prix <i>Je célèbre donc je suis</i> , valorisant des initiatives d'associations et de regroupements du secteur culturel en matière d'Équité, de diversité et d'inclusion (EDI).
OR-2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	○ <i>Culture et moi</i> , activités de valorisation de métiers en culture, dont cette troisième phase met l'accent sur des parcours de formation et des personnes appartenant à des groupes sous-représentés sur le marché du travail pour des postes en situation de rareté de main-d'œuvre.
	○ Consolidation du module d'emploi de Cultive.ca , dédié à l'emploi, aux stages et aux auditions dans le secteur culturel.
OR-3.1 Enrichir la connaissance de l'information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	○ Démarrage du diagnostic sectoriel.
	○ Gestion d'un programme de soutien pour la réalisation d'études régionales d'identification des besoins de formation. Projet rendu possible grâce au soutien financier du ministère de la Culture et des Communications et permettant la réalisation de trois études par année depuis 2018-2019.
OR-3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.	○ ACTIVITÉS LIÉES AU CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (NORMES PROFESSIONNELLES, PAMT, RCMO) Suite des travaux sur la révision de la norme libraire : réalisation de la consultation sectorielle.
	○ ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE - Élaboration de politiques structurantes de formation continue. - Concevoir une formation captivante et efficace (titre provisoire).

PARTIE 2

Perspectives régionales 2025-2026		
Identifier un maximum de deux activités significatives qui feront l’objet d’actions conjointes avec les directions générales de Services Québec et les bureaux de Services Québec. Les activités à prioriser sont celles : ○ Qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre. ○ Qui soutiennent la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.		
Identifier la ou les régions ciblées	Identifier l’orientation visée	Identifier une activité/région(s) ciblée(s)
Région(s) ciblée(s) : Toutes les régions du Québec	Orientation visée : 3.2 Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre.	ACTIVITÉ 1 : ○ Participation de libraires de différentes régions au comité d’orientation de la révision de la norme libraire et, dans le cadre de la consultation sectorielle en vue d’établir un consensus sectoriel, sondage envoyé dans les libraires de toutes les régions du Québec. La nouvelle norme libraire et les programmes qui y sont associés demanderont de retisser des liens plus étroits avec les bureaux de Services Québec.
Région(s) ciblée(s): S/O	Orientation visée : S.O.	ACTIVITÉ 2 : ○ S/O

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

Économie sociale Action communautaire

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

En conformité avec la [Politique d’intervention sectorielle](#) et le *Document de référence pour la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d’œuvre* adopté par la Commission le 2 novembre 2023, il appartient à votre comité sectoriel de sélectionner les actions que vous souhaitez mettre de l’avant dans le document *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026* pour les six orientations identifiées dans le tableau ci-dessous⁹ :

PARTIE 1

Perspectives sectorielles 2025-2026	
▪ Identifier un maximum de cinq (5) enjeux. ▪ Identifier un maximum de deux (2) activités significatives pour chacune des orientations ci-dessous.	
Principaux enjeux du secteur Besoin d’accompagnement et de formation des organisations dans le virage numérique. Désintérêt des organisations envers l’importance de la transition verte. Pénurie de main-d'œuvre et taux de roulement élevé pour le secteur de la petite enfance. Conditions de travail, en particulier la rémunération, du secteur de l’ÉSAC peu attrayantes pour attirer et retenir. Méconnaissance des opportunités de carrières en ÉSAC auprès du grand public et mythes qui s’y rattachent.	
OR-1.1 Renforcer l’action des comités sectoriels de main-d’œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d’action et mesures du gouvernement qui concernent leur secteur.	○ Parcours travail-études en petite enfance.
	○ Étude sur les freins et les leviers à l’adhésion des membres de l’ÉSAC à la transition verte, dans le cadre, notamment de la Feuille de route en économie circulaire (ministère de l’Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs).

⁹ L’orientation 4.2 *Développer une vision partagée de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre* ne fait pas l’objet d’une collecte de données pour le *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026*.

OR-2.1 Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.	○ TRANSITION VERTE (TV) • Exploration d'un projet de formation à distance avec le Réseau des ressourceries du Québec. ○ TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES (TT) • Dataide, en partenariat avec Centraide du Grand Montréal, a pour but d'aider les organisations communautaires à entreprendre et à réussir leur virage numérique.
OR-2.2 Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d'œuvre.	○ Concertation pour le développement et le renforcement des compétences des gestionnaires du secteur de la petite enfance. ○ Concert'Actions pour la relève en ÉSAC, un projet qui vise à soutenir le secteur de l'ÉSAC sur les enjeux de gestion des ressources humaines afin d'attirer et de retenir une main d'œuvre de qualité.
OR-2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	○ Valorisation auprès du grand public des deux projets en petite enfance portés par le CSMO-ÉSAC : RAC96 et Parcours travail-études en petite enfance. ○ Réutilisation de la Campagne de promotion et de valorisation du métier d'intervenant en ÉSAC : fleurir des vies!
OR-3.1 Enrichir la connaissance de l'information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	○ Dépôt de la demande de financement et début des travaux pour la réalisation de la 6^e édition de l'enquête nationale Les repères en économie sociale et en action communautaire, notre diagnostic sectoriel.
OR-3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.	○ ACTIVITÉS LIÉES AU CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (NORMES PROFESSIONNELLES, PAMT, RCMO) • Mise à jour du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) de préposé·e d'aide à domicile. ○ ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE • Formations à distance (FAD) sur FC3, sur plusieurs thèmes, notamment la gestion financière des OBNL et des COOP, les mécanismes de contrôle en gestion financière, l'initiation à la mesure d'impact social, la gestion des coopératives et mutuelles et l'accompagnement spécialisé en économie sociale.

PARTIE 2

Perspectives régionales 2025-2026

Identifier un maximum de deux activités significatives qui feront l’objet d’actions conjointes avec les directions générales de Services Québec et les bureaux de Services Québec. Les activités à prioriser sont celles :

- Qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre.
- Qui soutiennent la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.

Identifier la ou les régions ciblées	Identifier l’orientation visée	Identifier une activité/région(s) ciblée(s)
Région ciblée : Capitale-Nationale	Orientation visée : 3.1 Enrichir la connaissance de l’information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	ACTIVITÉ 1 : ○ Comité consultatif de Services Québec Capitale Nationale, visant l’étude des enjeux et des besoins en ressources humaines dans le secteur des services de gardes éducatifs à l’enfance de la Capitale-Nationale en collaboration avec l’Association des garderies privées du Québec (AGPQ), le Regroupement des centres de la petite enfance (RCPE) de la Capitale-Nationale et le ministère de la Famille. • Participer activement aux rencontres du comité. • Explorer les besoins de formation pour le secteur de la petite enfance. • Agir comme expert-conseil. • Faciliter la concertation entre les différents acteurs du domaine de la petite enfance.
Région ciblée : Montérégie	Orientation visée : 3.1 Enrichir la connaissance de l’information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	ACTIVITÉ 2 : ○ Collaboration à une étude, regroupant plusieurs CSMO, visant à analyser les besoins prévisionnels de main-d’œuvre pour la région de Sorel-Tracy. Selon les prévisions du Chantier de main-d’œuvre de la région Sorel-Tracy, le développement économique entamé et à venir dans la région occasionnera l’arrivée d’environ 15 000 nouveaux résidents dans la région. On observe et anticipe une hausse de besoins variés auxquels des organisations de l’ÉSAC pourront répondre, notamment en services sociocommunautaires (itinérance, violence conjugale), en logement sans but lucratif et en petite enfance.

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

Élexpertise

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

En conformité avec la [Politique d'intervention sectorielle](#) et le *Document de référence pour la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d'œuvre* adopté par la Commission le 2 novembre 2023, il appartient à votre comité sectoriel de sélectionner les actions que vous souhaitez mettre de l'avant dans le document *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026* pour les six orientations identifiées dans le tableau ci-dessous¹⁰ :

PARTIE 1

Perspectives sectorielles 2025-2026	
▪ Identifier un maximum de cinq (5) enjeux. ▪ Identifier un maximum de deux (2) activités significatives pour chacune des orientations ci-dessous.	
Principaux enjeux du secteur • La pénurie de main-d'œuvre qualifiée : Le secteur souffre d'un manque de travailleurs qualifiés, notamment dans des domaines comme l'ingénierie, la conception de circuits et la fabrication de composants électroniques avancés. Cette pénurie limite la capacité d'innovation et d'expansion des entreprises. • L'innovation technologique et la numérisation : Le secteur doit constamment évoluer pour s'adapter aux nouvelles technologies, telles que l'intelligence artificielle, l'Internet des objets (IoT) et la robotisation. La mise en œuvre de ces technologies peut être coûteuse, mais elle est essentielle pour rester concurrentiel à l'échelle mondiale. • La transition énergétique et la durabilité : Les entreprises doivent répondre à une pression croissante pour adopter des pratiques durables et réduire leur empreinte carbone. De plus, les normes environnementales deviennent de plus en plus strictes, ce qui nécessite des investissements dans des technologies plus écologiques et une production plus verte. • La chaîne d'approvisionnement et la gestion des coûts : Les perturbations récentes dans la chaîne d'approvisionnement mondiale, notamment en raison de la pandémie, ont montré la vulnérabilité des secteurs manufacturiers. Les entreprises québécoises doivent trouver des moyens d'optimiser leur gestion des stocks, de sécuriser les approvisionnements et de faire face aux fluctuations des prix des matières premières. • La concurrence internationale : Le Québec, bien qu'ayant un secteur manufacturier fort, fait face à une concurrence de plus en plus féroce provenant d'autres régions du monde, notamment d'Asie, où la production est souvent moins chère. Pour rester concurrentiel, le secteur québécois doit investir dans l'innovation, améliorer la productivité et chercher des niches de marché où il peut exceller, notamment dans les technologies de pointe.	
OR-1.1 Renforcer l'action des comités sectoriels de main-d'œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d'action et mesures du gouvernement qui concernent leur secteur.	○ Stratégie québécoise de développement de la filière batterie : Participer aux activités et alimenter la plateforme de communication de la filière batterie. ○ Plan publique des services d'emploi : Collaborer et participer à la consultation sur l'État d'équilibre du marché du travail à court et moyen termes Diagnostic pour 500 professions du MESS.

¹⁰ L'orientation 4.2 *Développer une vision partagée de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* ne fait pas l'objet d'une collecte de données pour le *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026*.

OR-2.1 Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.	○ TRANSITION VERTE (TV) • Formation ESG-GES : Mettre sur pied une formation sur les facteurs Environnement-Social-Gouvernance (ESG) avec la firme CASACOM. ○ TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES (TT) • Formation sur l'innovation en contexte de transformation numérique (Stratégie innovation et programme d'innovation).
OR-2.2 Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d'œuvre.	○ Évènement RH – Grand Rendez-vous RH 2025. ○ Évènement contact avec le réseau de l'employabilité : En collaboration avec les CSMO manufacturiers, planifier et organiser un évènement portant sur la diversité, l'inclusion et l'intégration des clientèles éloignées du marché du travail. Un évènement où les différents organismes d'employabilité seront invités à partager avec les CSMO et les entreprises les programmes d'aide au recrutement et leurs services pouvant aider les entreprises dans la recherche de solutions aux problématiques de main-d'œuvre.
OR-2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	○ Parcours exploration – Réalisation de 3 capsules vidéo pour la promotion des métiers et du secteur de la microélectronique au Québec. ○ Parcours exploration – 3 Journées découvertes au sein de Cégep (Mauricie, Capitale-Nationale et Estrie).
OR-3.1 Enrichir la connaissance de l'information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	○ Cartographie des besoins de formation et des compétences des professions liées à la microélectronique au Québec. ○ Analyse du métier Peintre industriel (électrostatique utilisant la poudre sur métal) : Analyser les besoins de main-d'œuvre et de compétences pour ce métier et cartographier les établissements qui offrent la formation pour ce métier.
OR-3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.	○ Projet COUD_TI – Attestation d'études collégiales (AEC) maintenance automatisation et contrôle (MAC) : demande accrue dans la maintenance en automatisation et contrôle. Le projet vise à intégrer aussi plus de femmes dans ce domaine. ○ Formation-Emploi – opérateurs en fabrication (secteur électronique) : Projet visant le métier d'opérateur en fabrication (secteur électronique). Recruter, former et intégrer sur le marché du travail des candidats pour combler les besoins de main-d'œuvre dans ce métier. En collaboration avec le Cégep de Granby.

PARTIE 2

Perspectives régionales 2025-2026		
Identifier un maximum de deux activités significatives qui feront l’objet d’actions conjointes avec les directions générales de Services Québec et les bureaux de Services Québec. Les activités à prioriser sont celles : ○ Qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre. ○ Qui soutiennent la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.		
Identifier la ou les régions ciblées	Identifier l’orientation visée	Identifier une activité/région(s) ciblée(s)
Région(s) ciblée(s): S.O.	Orientation visée : S.O.	ACTIVITÉ 1 : ○ S.O.
Région(s) ciblée(s): S.O.	Orientation visée : S.O.	ACTIVITÉ 2 : ○ S.O.

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

Énergies, Procédés et Chimie (Coeffiscience)

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

En conformité avec la [Politique d’intervention sectorielle](#) et le *Document de référence pour la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d’œuvre* adopté par la Commission le 2 novembre 2023, il appartient à votre comité sectoriel de sélectionner les actions que vous souhaitez mettre de l’avant dans le document *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026* pour les six orientations identifiées dans le tableau ci-dessous¹¹ :

PARTIE 1

Perspectives sectorielles 2025-2026	
Identifier un maximum de cinq (5) enjeux. Identifier un maximum de deux (2) activités significatives pour chacune des orientations ci-dessous.	
Principaux enjeux du secteur Transition verte : les entreprises doivent adapter leurs procédés de production pour réduire leur empreinte carbone tout en restant concurrentielles. La transformation technologique, l’adoption de technologies comme l’intelligence artificielle, les jumeaux numériques et l’automatisation nécessitent une main-d’œuvre bien formée et capable de s’adapter rapidement. Défis de main-d’œuvre, en raison du vieillissement de ses employées et employés et de la pénurie de talents qualifiés dans les domaines techniques. La diversité et l’inclusion sont des leviers importants pour attirer de nouveaux talents, y compris les femmes et les minorités sous-représentées dans les métiers techniques.	
OR-1.1 Renforcer l’action des comités sectoriels de main-d’œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d’action et mesures du gouvernement qui concernent leur secteur.	Programme d’appui aux projets de développement économique : Assurer l’adéquation des nouveaux besoins de main-d’œuvre des fournisseurs (entreprises existantes) aux nouveaux horizons commerciaux du Québec.
	Plan pour une économie verte 2030 : Projets de formation qui soutiennent cette transition en technologies vertes et pratiques durables.

¹¹ L’orientation 4.2 *Développer une vision partagée de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre* ne fait pas l’objet d’une collecte de données pour le *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026*.

OR-2.1 Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.	○ TRANSITION VERTE (TV) • Attestation d'études collégiales (AEC) : Procédés industriels des technologies vertes.
	○ TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES (TT) • Formations des formateurs du futur.
OR-2.2 Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d'œuvre.	○ Marketing RH / Marque employeur : Offres de formation en marketing RH pour mieux attirer, recruter et fidéliser la main-d'œuvre.
	○ Formation pour gestionnaire en milieu industriel (G1N).
OR-2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	○ Explora-Science : Déploiement d'une campagne de valorisation des métiers et des secteurs aux jeunes de 12 à 25 ans afin de les initier aux perspectives de carrière, de promouvoir les programmes de formation, de développer les compétences en demande sur le marché du travail et d'attirer la main-d'œuvre en emploi.
	○ Guide des carrières de l'industrie édition 2025-2026.
OR-3.1 Enrichir la connaissance de l'information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	○ Analyse des besoins de formation – Outil de collecte permanente des besoins de formation.
	○ Enquête de rémunération des techniciennes et techniciens, professionnelles et professionnels et cadres.
OR-3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.	○ ACTIVITÉS LIÉES AU CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (NORMES PROFESSIONNELLES, PAMT, RCMO) • Élaboration d'une norme professionnelle pour le métier : Opérateur ou opératrice de machines de production.
	○ ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE • Bonnes pratiques de fabrication (BPF) – Bonnes pratiques de laboratoires (BPL). • Projet pilote de parcours de formation pour la fonction « affaires réglementaires ».

PARTIE 2

Perspectives régionales 2025-2026

Identifier un maximum de deux activités significatives qui feront l’objet d’actions conjointes avec les directions générales de Services Québec et les bureaux de Services Québec. Les activités à prioriser sont celles :

- Qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre.
- Qui soutiennent la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.

Identifier la ou les régions ciblées	Identifier l’orientation visée	Identifier une activité/région(s) ciblée(s)
Région(s) ciblée(s) : Mauricie, Montérégie	Orientation visée : 4.2 Développer une vision partagée des besoins de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre.	ACTIVITÉ 1 : ○ Mise en place d’une table de concertation sectorielle.
Région ciblée: Ensemble du Québec	Orientation visée : 3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d’œuvre.	ACTIVITÉ 2 : ○ Formation obligatoire de mécanicien de machines fixes (MMF) (trois formations de base pour parcours avec compagnon (métier règlementés Services Québec). Projet en cours, suite 2025-2026. Le projet s’est terminé en mai 2025. Voir possibilité de transférer en formation obligatoire, toutes classes confondues.

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

EnviroCompétences

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

En conformité avec la [Politique d'intervention sectorielle](#) et le *Document de référence pour la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d'œuvre* adopté par la Commission le 2 novembre 2023, il appartient à votre comité sectoriel de sélectionner les actions que vous souhaitez mettre de l'avant dans le document *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026* pour les six orientations identifiées dans le tableau ci-dessous¹² :

PARTIE 1

Perspectives sectorielles 2025-2026	
▪ Identifier un maximum de cinq (5) enjeux. ▪ Identifier un maximum de deux (2) activités significatives pour chacune des orientations ci-dessous.	
Principaux enjeux du secteur Rareté de la main-d'œuvre (secteur en croissance, mais affecté par le nombre de personnes pouvant travailler et disponibles). Développement des compétences techniques en arrimage avec les réglementations, lois, stratégies gouvernementales (gestion de la consigne, chantier batterie verte, stratégie en efficacité énergétique, stratégie décarbonation et standards environnementaux) et autres tendances. Connaissance des sous-secteurs de la transition verte sous l'angle de la main-d'œuvre (portraits, données quantitatives et qualitatives, besoins et enjeux des sous-secteurs) afin de mutualiser les besoins, les solutions et d'établir un portrait de la situation dans ces sous-secteurs. Méconnaissance du secteur d'activité économique de l'environnement (problématiques liées à la difficulté de remplir les cohortes pour les formations diplômantes, de pourvoir les postes (besoin de visibilité, de promotion)).	
OR-1.1 Renforcer l'action des comités sectoriels de main-d'œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d'action et mesures du gouvernement qui concernent leur secteur.	○ Participation au Forum de l'eau dans le cadre de la Stratégie québécoise de l'eau.
	○ Participation au comité de travail de la filière de la batterie verte.

¹² L'orientation 4.2 *Développer une vision partagée de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* ne fait pas l'objet d'une collecte de données pour le *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026*.

OR-2.1 Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.	○ TRANSITION VERTE (TV) Plateforme interactive cartographique : une carte interactive de l'écosystème de la transition verte.
	○ TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES (TT) Diagnostic sur la maturité des entreprises en environnement face aux technologies de l'information.
OR-2.2 Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d'œuvre.	○ Portrait des personnes handicapées dans la filière environnementale (réalisé en collaboration avec le CC Personnes handicapées).
	○ Mise à jour du Guide sur le recrutement international.
OR-2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	○ Jeu interactif sur les métiers de l'eau (opérateurs, techniciens et ingénieurs).
	○ Création de 5 fiches-métiers qui présenteront les compétences clés, les opportunités et les perspectives associées à chaque métier émergent en environnement.
OR-3.1 Enrichir la connaissance de l'information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	○ Diagnostic industriel et de main-d'œuvre de la filière environnementale.
	○ Étude des besoins de main-d'œuvre pour le secteur de l'eau.
OR-3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.	○ ACTIVITÉS LIÉES AU CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (NORMES PROFESSIONNELLES, PAMT, RCMO) Mise à jour de la norme Technicien en restauration après sinistre et des outils de formation du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).
	○ ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE - Formation pour opérateurs en biométhanisation. - Formation sur les installations de prélèvement d'eau.

PARTIE 2

Perspectives régionales 2025-2026		
Identifier un maximum de deux activités significatives qui feront l’objet d’actions conjointes avec les directions générales de Services Québec et les bureaux de Services Québec. Les activités à prioriser sont celles : ○ Qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre. ○ Qui soutiennent la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.		
Identifier la ou les régions ciblées	Identifier l’orientation visée	Identifier une activité/région(s) ciblée(s)
Région ciblée : Côte-Nord	Orientation visée : 2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	ACTIVITÉ 1 : ○ Organisation et participation à une tournée virtuelle des CSMO pour les bureaux Services Québec de la Côte-Nord.
Région(s) ciblée(s): S/O	Orientation visée : S/O	ACTIVITÉ 2 : ○ S/O

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

PERFORM

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

En conformité avec la [Politique d'intervention sectorielle](#) et le *Document de référence pour la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d'œuvre* adopté par la Commission le 2 novembre 2023, il appartient à votre comité sectoriel de sélectionner les actions que vous souhaitez mettre de l'avant dans le document *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026* pour les six orientations identifiées dans le tableau ci-dessous ¹³:

PARTIE 1

Perspectives sectorielles 2025-2026	
▪ Identifier un maximum de cinq (5) enjeux. ▪ Identifier un maximum de deux (2) activités significatives pour chacune des orientations ci-dessous.	
Principaux enjeux du secteur • Pénurie de main-d'œuvre : pourvoir les postes vacants est l'enjeu principal. • Former la relève/transfert de connaissances : 1 travailleur de la FMI sur 4 a plus de 55 ans. • Répercussions des réorientations de la politique d'immigration sur le programme de Travailleurs étrangers temporaires. • Filière batterie, construction navale : risque de concurrence pour attirer la main-d'œuvre pour plusieurs des métiers spécialisés • Inquiétudes liées aux relations commerciales avec les États-Unis (9 G \$ d'exportation du Canada vers les États-Unis)	
OR-1.1 Renforcer l'action des comités sectoriels de main-d'œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d'action et mesures gouvernementaux qui concernent leur secteur.	○ Stratégie canadienne de construction navale : PERFORM copilotera avec CSMO-IM une étude adéquation formation emploi et perspectives de recrutement court, moyen et long terme, en collaboration avec la plupart des joueurs de l'écosystème (Services Québec, milieu municipal, milieu de l'éducation, Investissement Québec, Québec international, Naval Québec et 3 donneurs d'ordre (joueurs privés). ○ Vallée de transition énergétique (Filière batterie) : Travailler conjointement avec Investissement Québec pour être en mesure de connaître en amont les besoins de formation anticipés des entreprises qui s'installeront dans ce secteur. En parallèle, contribution aux travaux du Regroupement « CSMO – Filière batterie et transport électrique », piloté par Coeffiscience.

¹³ L'orientation 4.2 *Développer une vision partagée de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* ne fait pas l'objet d'une collecte de données pour le *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026*.

OR-2.1 Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.	○ TRANSITION VERTE (TV) • Sensibiliser l'industrie aux enjeux et opportunités liés à la transition verte
	○ TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES (TT) • Organisation d'activités en lien avec ce sujet dans le cadre des Tables de concertation régionales (Tables métal) : visites d'entreprise, présentation de partenaires potentiels, sensibilisation...
OR-2.2 Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d'œuvre.	○ Promotion des outils de l'ordre CRHA aux entreprises de la FMI, qui bénéficient d'un accès à tarif réduit à la plateforme Carrefour RH.
	○ Commandite et participation à l'Étude pilotée par LJD Conseils sur les freins, motivations et solutions à l'investissement en Productivité et innovation des entreprises manufacturières du Québec
OR-2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	○ Coordination conjointe avec le CSMO-M du volet 3 de la campagne Pas de métal, pas de pour la valorisation des métiers de la métallurgie et de la fabrication métallique auprès du public féminin.
	○ Augmenter la portée et l'engagement des entreprises de la FMI vis-à-vis des outils de la campagne Pas-de-métal-pas-de via un plan de déploiement dédié à la FMI.
OR-3.1 Enrichir la connaissance de l'information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	○ Construction navale et Industrie maritime : Étude Adéquation formation-emplois et perspectives de recrutement
	○ Diffusion régulière d'une rubrique économique sur la FMI : Grâce à l'outil développé par le Pôle IMT, des données statistiques à jour seront disponibles selon la fréquence de diffusion de ces données. PERFORM les partagera sur ses plateformes pour que ses partenaires soient informés du plus récent état de la situation économique de la FMI.
OR-3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.	○ ACTIVITÉS LIÉES AU CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (NORMES PROFESSIONNELLES, PAMT, RCMO) • Stratégie PAMT : réorganisation des activités/livrables ; Organisation de formation trimestrielle pour soutenir les nouveaux agents PAMT ; Mise à jour du guide métiers/PAMT de PERFORM ; Maintenir et bonifier le service d'accompagnement en entreprises avec le réseau d'agents PAMT.
	○ ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE • Déploiement de 38 projets de formation, dont 13 en lien avec le soudage et 7 en usinage.

PARTIE 2

Perspectives régionales 2025-2026		
Identifier un maximum de deux activités significatives qui feront l’objet d’actions conjointes avec les directions générales de Services Québec et les bureaux de Services Québec. Les activités à prioriser sont celles : ○ Qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre. ○ Qui soutiennent la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.		
Identifier la ou les régions ciblées	Identifier l’orientation visée	Identifier une activité/région(s) ciblée(s)
Région(s) ciblée(s) : 17 régions administratives	Orientation visée : 3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d’œuvre.	ACTIVITÉ 1 : ○ Former et soutenir le réseau d'agents PAMT dans l'exercice de leur activité de promotion et de gestion des PAMT de PERFORM.
Région(s) ciblée(s) : Selon les besoins exprimés par Services Québec	Orientation visée : 3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d’œuvre.	ACTIVITÉ 2 : ○ Lorsque sollicité par EnviroCompétences, participer aux tournées régionales virtuelles déployées auprès du réseau de Services Québec.

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

Habitation

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

En conformité avec la [Politique d’intervention sectorielle](#) et le *Document de référence pour la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d’œuvre* adopté par la Commission le 2 novembre 2023, il appartient à votre comité sectoriel de sélectionner les actions que vous souhaitez mettre de l’avant dans le document *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026* pour les six orientations identifiées dans le tableau ci-dessous¹⁴ :

PARTIE 1

Perspectives sectorielles 2025-2026	
▪ Identifier un maximum de cinq (5) enjeux. ▪ Identifier un maximum de deux (2) activités significatives pour chacune des orientations ci-dessous.	
Principaux enjeux du secteur • Avoir une connaissance en continu des besoins de main-d’œuvre et de l’évolution des compétences. • Établir des partenariats avec Emploi Québec pour une prestation de services mieux coordonnée avec les besoins du secteur en matière de gestion des ressources humaines et étendre le partenariat avec les organismes d’employabilité en vue de diriger les manufacturiers en manque de personnel vers les ressources disponibles localement. • Établir des collaborations avec le ministère de l’Éducation et le réseau de l’enseignement pour réaliser une meilleure adéquation entre les programmes d’études et le marché du travail et mettre en œuvre des projets d’alternance travail/études avec le réseau de l’éducation. • Proposer des activités de formation professionnelle et de compagnonnage pour faciliter le transfert de connaissances. • Accroître l’utilisation des normes professionnelles tant pour le compagnonnage que pour la reconnaissance des compétences professionnelles.	
OR-1.1 Renforcer l’action des comités sectoriels de main-d’œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d’action et mesures du gouvernement qui concernent leur secteur.	○ Collaborer à la réalisation de la feuille de route environnementale pour le secteur de la construction avec le ministère de l’Environnement par la réalisation d’un diagnostic pour notre secteur d’activité, par lequel nous souhaitons dégager l’état de situation, mais également des pistes de solution en matière de qualification et d’accompagnement des entreprises dans la diminution de leur empreinte environnementale. ○ Participer à la consultation sur l’état d’équilibre du marché du travail à court et moyen termes et présenter nos avis à la Direction de l’analyse et de l’information sur le marché du travail (DAIMT) sur l’état du marché du travail concernant les professions présentes dans notre secteur d’activité économique.

¹⁴ L’orientation 4.2 *Développer une vision partagée de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre* ne fait pas l’objet d’une collecte de données pour le *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026*.

OR-2.1 Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.	○ TRANSITION VERTE (TV) • Impliquer le Pôle d’expertise sur la transition verte dans les travaux que nous pourrons mener avec le ministère de l’Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs (MELCCFP) sur la feuille de route gouvernementale pour accélérer la transition vers un modèle économique circulaire au Québec. ○ TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES (TT) • Collaborer aux travaux lancés par le Pôle Transition numérique.
OR-2.2 Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d’œuvre.	○ Diffusion de la formation aux superviseuses et superviseurs. ○ Réaliser une enquête salariale.
OR-2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions	○ Création d’un nouveau site Internet csmohabitation.com qui remplacera clicemplois.net et intégrera la nouvelle identité visuelle (CSMO Habitation). Ce site fera la promotion des univers d’emplois des différents secteurs/sous-secteurs que nous représentons. ○ Développement de vidéos présentant le visage de l’emploi de nos nouveaux secteurs.
OR-3.1 Enrichir la connaissance de l’information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	○ Réalisation d’un diagnostic sectoriel. ○ Mise en place d’un système de gestion de la relation client (CRM) nous permettant de faire un suivi en continu des difficultés de recrutement et des besoins de perfectionnement.
OR-3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d’œuvre.	○ ACTIVITÉS LIÉES AU CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D’ŒUVRE (NORMES PROFESSIONNELLES, PAMT, RCMO) • Promotion des normes professionnelles • Mise à jour de la norme Ébéniste et de celle de peintre finisseur ou peintre finisseuse ○ ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE • Nous offrirons plus de 15 activités de formation qui aborderont tant le développement de la nouvelle main-d’œuvre que le perfectionnement.

PARTIE 2

Perspectives régionales 2025-2026		
Identifier un maximum de deux activités significatives qui feront l’objet d’actions conjointes avec les directions générales de Services Québec et les bureaux de Services Québec. Les activités à prioriser sont celles : ○ Qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre. ○ Qui soutiennent la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.		
Identifier la ou les régions ciblées	Identifier l’orientation visée	Identifier une activité/région(s) ciblée(s)
Région(s) ciblée(s) : Bas-Saint-Laurent, Chaudière-Appalaches, Centre-du-Québec, Mauricie, Lanaudière Laurentides, Montérégie Montréal	Orientation visée : 3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d’œuvre.	ACTIVITÉ 1 : ○ Promouvoir le programme d’apprentissage en milieu de travail (PAMT) et développer le partenariat avec les agents et agentes de Services Québec.
Région(s) ciblée(s) : Bas-Saint-Laurent, Chaudière-Appalaches, Centre-du-Québec, Mauricie, Lanaudière, Laurentides, Montérégie Montréal, Saguenay–Lac-St-Jean, Côte-Nord, Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	Orientation visée : 3.1 Enrichir la connaissance de l’information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	ACTIVITÉ 2 : ○ Réaliser un webinaire afin de présenter les résultats du diagnostic sectoriel aux différentes Directions régionales de Services Québec.

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

HortiCompétences

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

En conformité avec la [Politique d'intervention sectorielle](#) et le *Document de référence pour la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d'œuvre* adopté par la Commission le 2 novembre 2023, il appartient à votre comité sectoriel de sélectionner les actions que vous souhaitez mettre de l'avant dans le document *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026* pour les six orientations identifiées dans le tableau ci-dessous¹⁵ :

PARTIE 1

Perspectives sectorielles 2025-2026	
▪ Identifier un maximum de cinq (5) enjeux. ▪ Identifier un maximum de deux (2) activités significatives pour chacune des orientations ci-dessous.	
Principaux enjeux du secteur • Difficultés de recrutement et d'attraction de la main-d'œuvre qualifiée et non spécialisée, notamment en contexte de saisonnalité. Besoin de développer les compétences et d'outiller les gestionnaires en matière de gestion des ressources humaines, notamment au niveau de la connaissance des clientèles sous-représentées. • Absence de plan en matière de transformations technologiques pour une majorité d'entreprises du secteur. Besoin d'accompagnement, d'information, de partage d'initiatives et de développement des compétences, notamment des gestionnaires. • Fort potentiel de croissance des marchés émergents tels que l'utilisation des végétaux à des fins environnementales et de santé publique (phytotechnologies). Besoin d'amélioration des compétences et d'accompagnement en matière de transition verte. • Défi de développement des compétences de la main-d'œuvre : offre de formation continue vaste dans le secteur, mais méconnue des entreprises. • Défi de valorisation et de promotion des emplois et formations, notamment en lien avec les tendances liées à la transition verte.	
OR-1.1 Renforcer l'action des comités sectoriels de main-d'œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d'action et mesures du gouvernement qui concernent leur secteur. (Maximum de deux projets)	○ Participer aux activités du chantier sur la compétitivité du secteur organisées de concert par le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ) et la fédération Québec Vert en vue de trouver des solutions aux divers enjeux, notamment en matière de main-d'œuvre. ○ En lien avec la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre, participer aux salons de l'éducation de Montréal et de Québec dans la zone des carrières bioalimentaires, en collaboration avec d'autres CSMO.

¹⁵ L'orientation 4.2 *Développer une vision partagée de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* ne fait pas l'objet d'une collecte de données pour le *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026*.

OR-2.1 Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.	○ TRANSITION VERTE (TV) • Participation au comité directeur du pôle d'expertise (porté par EnviroCompétences) et aux suites du Sommet sur la main-d'œuvre, diffusion des outils d'information réalisés par le pôle et participation aux rencontres d'accompagnement permettant de dégager de futurs projets pour soutenir les entreprises. ○ TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES (TT) • Collaboration au projet Virage numérique co-porté par Québec Vert et HortiCompétences : suivi de la cohorte d'entreprises, participation aux rencontres collectives d'implantation de projet, collaboration à l'organisation de la vitrine technologique à l'Expo Québec Vert, de groupes de partages d'initiatives, d'articles, etc., diffusion du rapport du projet de cohorte et réflexion quant aux suites du projet.
OR-2.2 Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d'œuvre.	○ Diffusion d'un parcours de formations continues, adapté au contexte saisonnier horticole, pour les gestionnaires en ressources humaines : recrutement et attraction, rémunération et gestion de la performance, leadership. ○ Mise en œuvre d'initiatives de stages d'intégration en emploi pour des clientèles sous-représentées sur le marché du travail, incluant des capsules en gestion de la diversité, en partenariat avec les organismes en employabilité des différentes régions.
OR-2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	○ Déploiement de la campagne de promotion des métiers et des programmes de formation du secteur, L'avenir est végétal. ○ Soutien aux entreprises (pour faciliter leur recrutement) ainsi qu'aux organismes d'emploi et aux écoles (pour faire connaître les multiples possibilités du secteur) dans l'intégration de la campagne dans leurs activités et outils.
OR-3.1 Enrichir la connaissance de l'information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	○ Collaboration au pôle d'expertise en information sur le marché du travail (IMT), élaboration et utilisation de cadre(s) de référence et d'outils normatifs développés par celui-ci, mise à jour du tableau de bord et production de fiches synthèses sur l'évolution des données de main-d'œuvre. ○ Diffusion du nouveau diagnostic sectoriel de main-d'œuvre du secteur.
OR-3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.	○ ACTIVITÉS LIÉES AU CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (NORMES PROFESSIONNELLES, PAMT, RCMO) • Promotion du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) auprès des PME : Ouvrier ou ouvrière en travaux paysagers ○ ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE • Déploiement du projet COUD (formation de courte durée) d'alternance travail-études au diplôme d'études professionnelles (DEP) en Réalisation d'aménagements paysagers.

PARTIE 2

Perspectives régionales 2025-2026		
Identifier un maximum de deux activités significatives qui feront l’objet d’actions conjointes avec les directions générales de Services Québec et les bureaux de Services Québec. Les activités à prioriser sont celles : ○ Qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre. ○ Qui soutiennent la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.		
Identifier la ou les régions ciblées	Identifier l’orientation visée	Identifier une activité/région(s) ciblée(s)
Région(s) ciblée(s) : À venir	Orientation visée : 2.1 Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.	ACTIVITÉ 1 : ○ Développement d’outils techno pédagogiques pour soutenir le transfert de compétences dans le cadre du PAMT : dépôt et réalisation d’un projet de parcours de formations numériques complémentaires au cahier de formation du PAMT.
Région(s) ciblée(s) : À venir	Orientation visée : 2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	ACTIVITÉ 2 : ○ Soutenir les entreprises (pour faciliter leur recrutement) ainsi que les organismes d’emploi et les bureaux de Services Québec, et les écoles (pour faire connaître les multiples possibilités du secteur) dans l’intégration de la campagne L’Avenir est végétal dans leurs activités et outils.

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

Industrie maritime

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

En conformité avec la [Politique d'intervention sectorielle](#) et le *Document de référence pour la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d'œuvre* adopté par la Commission le 2 novembre 2023, il appartient à votre comité sectoriel de sélectionner les actions que vous souhaitez mettre de l'avant dans le document *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026* pour les six orientations identifiées dans le tableau ci-dessous¹⁶ :

PARTIE 1

Perspectives sectorielles 2025-2026	
▪ Identifier un maximum de cinq (5) enjeux. ▪ Identifier un maximum de deux (2) activités significatives pour chacune des orientations ci-dessous.	
Principaux enjeux du secteur • L'attraction de la main-d'œuvre sur l'ensemble du secteur (relève). • Le développement des compétences de la main-d'œuvre basé sur les besoins réels de l'industrie et ne suivant pas les cursus académiques officiels. • La rétention de la main-d'œuvre. • L'accès aux formations au moment voulu. • L'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée (femmes, jeunes éloignés du marché du travail, Premières Nations et Inuit).	
OR-1.1 Renforcer l'action des comités sectoriels de main-d'œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d'action et mesures du gouvernement qui concernent leur secteur.	○ Participation active aux réunions du Forum de concertation sur le transport maritime – volet main-d'œuvre maritime du ministère des Transports et de la Mobilité durable (MTMD)
	○ Participation à la mise à jour du diplôme d'études professionnelles (DEP) en matelotage.

¹⁶ L'orientation 4.2 *Développer une vision partagée de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* ne fait pas l'objet d'une collecte de données pour le *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026*.

OR-2.1 Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.	○ TRANSITION VERTE (TV) • Organisation d'un atelier dédié au développement des compétences et identification des actions prioritaires pour l'industrie maritime en matière de transition verte lors des « Assises québécoises du secteur maritime 2025 ». ○ TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES (TT) • Recensement des besoins de formation futurs sur un horizon de 1 à 3 ans en matière de transition verte et de nouvelles technologies.
OR-2.2 Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d'œuvre.	○ Diffusion aux partenaires de l'industrie maritime du balado sur le profil de main-d'œuvre autochtone réalisé par la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ). ○ Collaboration avec l'Institut Maritime du Québec (IMQ) dans le déploiement des ateliers portant sur l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) offerts à l'industrie.
OR-2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	○ Poursuite de la campagne de promotion et de valorisation des carrières maritimes et du parcours de formation <i>Embarque! Manque pas le bateau</i>. ○ Organisation de la 6^e édition de l'« Activité d'information sur les métiers maritimes », qui cible les conseillers d'orientation (CO) et qui vise à renforcer leur connaissance des perspectives professionnelles qu'offre l'industrie maritime.
OR-3.1 Enrichir la connaissance de l'information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	○ Recensement des formations non réglementées, des besoins de formations non réglementées des entreprises maritimes, horizon 1 à 3 ans. ○ Collaboration à l'étude déposée par PERFORM concernant les besoins de main-d'œuvre de la construction navale et de l'industrie maritime.
OR-3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.	○ ACTIVITÉS LIÉES AU CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (NORMES PROFESSIONNELLES, PAMT, RCMO) • S.O. ○ ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE • Développement du programme de formation en électrotechnique pour électrotechnicien niveau gestion et opération. • Poursuite du développement de la formation Haute Tension.

PARTIE 2

Perspectives régionales 2025-2026

Identifier un maximum de deux activités significatives qui feront l'objet d'actions conjointes avec les directions générales de Services Québec et les bureaux de Services Québec. Les activités à prioriser sont celles :

- Qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.
- Qui soutiennent la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.

Identifier la ou les régions ciblées	Identifier l'orientation visée	Identifier une activité/région(s) ciblée(s)
Région(s) ciblée(s) : Toutes les régions (le long du corridor du Saint-Laurent)	Orientation visée 3.1 : Enrichir la connaissance de l'information sur le marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	ACTIVITÉ 1 ○ Collaborer à l'étude prospective en adéquation formation emploi de la construction navale et de l'industrie maritime avec PERFORM, et autres partenaires dont Services Québec Chaudière-Appalaches et de la Capitale nationale. Cette action aidera notamment à renforcer l'attractivité des formations liées à la construction navale, aider à la mise à jour les programmes de formation existants ou à leur création, aider à la cartographie des besoins en compétences du secteur de la construction navale et favoriser la reconnaissance des acquis et des compétences RAC potentiellement.
Région(s) ciblée(s) : Toutes les régions	Orientation visée : 2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	ACTIVITÉ 2 ○ Analyse et approbation des demandes selon les modalités d'attribution de l'aide financière par Services Québec, en collaboration avec le Centre de formation aux mesures d'urgence (CFMU).



SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

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

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

En conformité avec la [Politique d'intervention sectorielle](#) et le *Document de référence pour la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d'œuvre* adopté par la Commission le 2 novembre 2023, il appartient à votre comité sectoriel de sélectionner les actions que vous souhaitez mettre de l'avant dans le document *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026* pour les six orientations identifiées dans le tableau ci-dessous¹⁷ :

PARTIE 1

Perspectives sectorielles 2025-2026	
▪ Identifier un maximum de cinq (5) enjeux. ▪ Identifier un maximum de deux (2) activités significatives pour chacune des orientations ci-dessous.	
Principaux enjeux du secteur • L'instabilité géopolitique et les incertitudes sur la scène internationale. • Les contraintes liées à l'implantation de procédés plus écoresponsables. • La variabilité des prix des métaux. • Les nouvelles technologies et leurs intégrations dans les procédés. • L'intégration d'une main-d'œuvre plus diversifiée, notamment les femmes et les personnes issues de la diversité.	
OR-1.1 Renforcer l'action des comités sectoriels de main-d'œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d'action et mesures du gouvernement qui concernent leur secteur.	○ Stratégie de l'aluminium • Développer des partenariats accrus en soutien à la formation et à la valorisation des métiers et du secteur de l'aluminium avec les différents membres représentants des organisations liées au secteur de l'aluminium. • Collaborer aux initiatives d'AluQuébec portant sur la main-d'œuvre. • Informer sur les enjeux de main-d'œuvre de l'aluminium. • Développer des partenariats en lien avec des formations spécifiques pour l'aluminium.
	○ Table de concertation visant à réaliser les recommandations énoncées dans le cadre du diagnostic d'adéquation formation-emploi en aluminium réalisé par la direction de Service-Québec concernant la stratégie de l'aluminium. • En plus de siéger et de participer aux travaux de cette table, le CSMO-M anime et coordonne les travaux du chantier portant sur la valorisation des métiers et professions pour les secteurs de l'aluminium.

¹⁷ L'orientation 4.2 *Développer une vision partagée de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* ne fait pas l'objet d'une collecte de données pour le *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026*.

OR-2.1 ○ Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.	○ TRANSITION VERTE (TV) Diagnostic sur les compétences requises dans un contexte de transition climatique • Le projet vise à réaliser une étude pour identifier l'état de situation actuel du secteur, comprendre les impacts sur la main-d'œuvre dans un contexte de transition verte et instaurer un dialogue entre les parties prenantes afin de faciliter la transition. ○ TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES (TT) Formateur 4.0 pour l'industrie de l'avenir-2- • Le projet vise à former des experts en conception et en diffusion de formations au sein des entreprises métallurgiques.
OR-2.2 Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d'œuvre.	○ Étude sur les facteurs facilitants l'intégration d'une main-d'œuvre issue des communautés autochtones en milieu industriel • Le projet vise à identifier les obstacles et les leviers facilitant l'intégration d'une main-d'œuvre issue des Premières Nations en entreprise. ○ Cercle de partage • Le projet vise l'adaptation et la diffusion d'une formation pour accompagner les professionnels en ressources humaines dans la gestion de la transformation numérique et énergétique au sein de leurs entreprises.
OR-2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	○ Campagne de sensibilisation « Pas de métal, pas de », Volet 3 : Les Industrielles Volet réalisé en collaboration avec la firme La Camaraderie et en partenariat avec le CSMO PERFORM, le CC des Femmes et AluQuébec. • Le volet 3 de la campagne – Les Industrielles – vise à faire la promotion des métiers des secteurs de la filière métallurgique auprès des clientèles féminines (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques – STIM), par le biais de trois axes : ▪ Axe web : élaboration et diffusion de capsules Web sur les plateformes numériques ▪ Axe terrain : visite des Industrielles dans les salons, foires, festivals et autres activités dans le but de rencontrer les publics de la relève féminine ▪ Axe pédagogique : déploiement de troussees éducatives auprès d'enseignants de niveau primaire ○ Rêver l'aluminium • Le concept de Rêver l'aluminium est détenu par la Société de la Vallée de l'aluminium (SVA). Ce projet a été déployé en milieu scolaire dans les années 2010 jusqu'à la pandémie auprès d'élèves de 3^e secondaire et visait à mieux faire connaître le milieu industriel et de l'aluminium auprès de la relève. Les acteurs du secteur de l'aluminium souhaitent actualiser le projet en vue d'un redéploiement. Le CSMO-M contribuera à l'actualisation du concept en vue d'une diffusion dans les années subséquentes.

OR-3.1 Enrichir la connaissance de l'information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	○ Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de la métallurgie. ○ Étude sur les besoins de main-d'œuvre anticipés pour la MRC Pierre-de-Saurel. • En collaboration avec le Chantier d'attraction de main-d'œuvre de la région de Sorel-Tracy, le bureau de développement économique de Sorel-Tracy, le Centre local d'emploi (CLÉ) de Sorel-Tracy et les CSMO concernés dans la région (Élexpertise, PERFORM, Technocompétences, Commerces de détail, CSMO ESAC, Coeffiscience et potentiellement d'autres CSMO à confirmer), réaliser une étude sur les besoins de main-d'œuvre anticipés. La MRC Pierre-de-Saurel prévoit une augmentation d'entreprises dans son parc industriel en raison de plusieurs projets, dont un chantier naval, de l'agrandissement des installations du port de Montréal à Contrecoeur et de la proximité d'entreprises de la filière des batteries. Cette étude servira à informer les différentes instances concernées, permettra aux entreprises existantes d'anticiper d'éventuels mouvements de main-d'œuvre potentiels et de connaître les catégories d'emplois sous pression dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre.
OR-3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.	○ ACTIVITÉS LIÉES AU CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (NORMES PROFESSIONNELLES, PAMT, RCMO) • S. O. ○ ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE • Diplôme d'études professionnelles (DEP) – Transformation des métaux en fusion 2 • Le projet vise à former et à diplômer des fondeurs en milieu de travail. • Opération d'équipements de production pour la main-d'œuvre non traditionnelle 2 • Le projet vise à recruter, former et intégrer des femmes ou des personnes éloignées du marché du travail afin d'augmenter leur représentation au sein du secteur métallurgique en offrant le diplôme d'études professionnelles en « Opération d'équipements de production » dans les régions de la Côte-Nord, de la Mauricie et de la Capitale-Nationale.

Perspectives régionales 2025-2026		
Identifier un maximum de deux activités significatives qui feront l’objet d’actions conjointes avec les directions générales de Services Québec et les bureaux de Services Québec. Les activités à prioriser sont celles : ○ Qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre. ○ Qui soutiennent la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.		
Identifier la ou les régions ciblées	Identifier l’orientation visée	Identifier une activité/région(s) ciblée(s)
Région(s) ciblée(s) : Saguenay–Lac-Saint-Jean et Côte-Nord	Orientation visée : 4.2 Développer une vision partagée des besoins de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d’oeuvre	ACTIVITÉ 1 : ○ Comité de gestion prévisionnelle de main-d’œuvre de la région de Saguenay–Lac-Saint-Jean/Côte-Nord • En collaboration avec la direction régionale de Service Québec du Saguenay–Lac-Saint-Jean, le comité vise la concertation entre les représentants d’entreprises dans le but de définir un plan d’action régional pour répondre à des enjeux de main-d’œuvre liés à la formation et à la promotion du secteur.
Région(s) ciblée(s) : Montérégie, Mauricie, Centre-du-Québec et Chaudière-Appalaches	Orientation visée : 4.2 Développer une vision partagée des besoins de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d’oeuvre	ACTIVITÉ 2 : ○ Comité de gestion prévisionnelle de main-d’œuvre de la Montérégie, de la Mauricie, du Centre-du-Québec, de Chaudière-Appalaches • En collaboration avec Service Québec de la région du Centre-du-Québec, le comité vise la concertation entre les représentants d’entreprises dans le but de définir un plan d’action pour répondre à des enjeux de main-d’œuvre liés à la formation et la promotion du secteur.

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

Industrie des mines

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

En conformité avec la [Politique d'intervention sectorielle](#) et le *Document de référence pour la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d'œuvre* adopté par la Commission le 2 novembre 2023, il appartient à votre comité sectoriel de sélectionner les actions que vous souhaitez mettre de l'avant dans le document *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026* pour les six orientations identifiées dans le tableau ci-dessous¹⁸ :

PARTIE 1

Perspectives sectorielles 2025-2026	
▪ Identifier un maximum de cinq (5) enjeux. ▪ Identifier un maximum de deux (2) activités significatives pour chacune des orientations ci-dessous.	
Principaux enjeux du secteur • Adaptation des entreprises face à l'émergence des nouvelles technologies et à l'électrification de la machinerie. • Développement des compétences numériques et technologiques de la main-d'œuvre pour faire face au bouleversement rapide des nouvelles technologies. • Recrutement difficile en régions éloignées. • Développement de la main-d'œuvre autochtone locale.	
OR-1.1 Renforcer l'action des comités sectoriels de main-d'œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d'action et mesures du gouvernement qui concernent leur secteur.	○ Participer au comité de travail du Plan québécois pour la valorisation des minéraux critiques et stratégiques afin de favoriser la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée dans le secteur des métaux critiques et stratégiques.
	○ Collaborer aux activités de promotion du secteur minier avec la Direction de l'information géologique du ministère des Ressources naturelles et des Forêts dans les écoles primaires, secondaires, les salons carrières, et partage d'outils de promotion.

¹⁸ L'orientation 4.2 *Développer une vision partagée de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* ne fait pas l'objet d'une collecte de données pour le *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026*.

OR-2.1 Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.	○ TRANSITION VERTE (TV) • Mise en place du programme de formation COUD (courte durée) pour les mécaniciens de machineries lourdes avec une attestation d'études professionnelles (AEP) en Mécanique d'engins de chantier hybrides et électriques (MECHE) en collaboration avec le Centre de formation professionnelle (CFP) de la Baie-James. ○ TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES (TT) • Poursuite de la diffusion de la formation intégrée en « production de contenu en réalité augmentée » auprès des entreprises du secteur minier en collaboration avec la firme d'ingénierie MACP.
OR-2.2 Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d'œuvre.	○ Réalisation de la 8^e enquête de rémunération annuelle des employés à taux horaire et de la 5^e enquête de rémunération annuelle des entreprises d'exploration. ○ Poursuivre le développement de la section « Offre d'emploi » du site Web Explorelesmines.com.
OR-2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	○ Création d'un jeu vidéo interactif intitulé « Voyage au cœur des mines » qui fait la promotion des métiers les plus en demande selon la plus récente « Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier » en collaboration avec le CFP de Val-d'Or. ○ Organisation du Pavillon explore les mines au Salon national de l'éducation/Foire nationale de l'emploi de Montréal regroupant des partenaires de l'industrie et de l'éducation.
OR-3.1 Enrichir la connaissance de l'information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	○ Réalisation d'un diagnostic sectoriel 2025 de l'industrie minière au Québec et utilisation des données sectorielles pour alimenter les données statistiques régionales du secteur minier. ○ Intégration de données complémentaires et mise à jour des données existantes du tableau de bord sur notre site Web présentant les indicateurs pertinents à notre secteur d'activité.
OR-3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.	○ ACTIVITÉS LIÉES AU CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (NORMES PROFESSIONNELLES, PAMT, RCMO) • Supporter la Direction régionale d'Emploi-Québec Nord-du-Québec dans la diffusion du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) « Mineur sous terre ». ○ ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE • Refonte du contenu et diffusion de la formation interactive sur la diversité culturelle « Les saisons des peuples » en collaboration avec l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT) et de la formation « Place aux femmes dans le domaine minier » en collaboration avec Woman In Mining.

PARTIE 2

Perspectives régionales 2025-2026		
Identifier un maximum de deux activités significatives qui feront l’objet d’actions conjointes avec les directions générales de Services Québec et les bureaux de Services Québec. Les activités à prioriser sont celles : ○ Qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre. ○ Qui soutiennent la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.		
Identifier la ou les régions ciblées	Identifier l’orientation visée	Identifier une activité/région(s) ciblée(s)
Région(s) ciblée(s) : Toutes les régions	Orientation visée : 2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	ACTIVITÉ 1 : ○ Promotion et diffusion des activités de « Mines et vie », « Zoom Minier » et du « Guide des carrières de l’industrie minière ».
Région(s) ciblée(s) : Abitibi-Témiscamingue Nord-du-Québec Côte-Nord	Orientation visée : 3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d’œuvre.	ACTIVITÉ 2 : ○ Promotion et diffusion des COUD déployés par les CFP et cégeps de ces 3 régions : ▪ Mécanique d’engins de chantier hybrides et électriques ▪ Forage au diamant ▪ Forage dynamitage ▪ Technologie en mécanique industrielle ▪ Extraction de minerai ▪ Mécanique d’engins de chantier ▪ Mécanique minière mobile ▪ Conduite de machineries lourdes en voierie forestière ▪ Conduite de machines de traitement de minerai

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

Pêches maritimes (Évolupêches)

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

En conformité avec la [Politique d’intervention sectorielle](#) et le *Document de référence pour la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d’œuvre* adopté par la Commission le 2 novembre 2023, il appartient à votre comité sectoriel de sélectionner les actions que vous souhaitez mettre de l’avant dans le document *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026* pour les six orientations identifiées dans le tableau ci-dessous¹⁹ :

PARTIE 1

Perspectives sectorielles 2025-2026	
▪ Identifier un maximum de cinq (5) enjeux. ▪ Identifier un maximum de deux (2) activités significatives pour chacune des orientations ci-dessous.	
Principaux enjeux du secteur • Manque de relève des jeunes et leur méconnaissance de l’industrie des pêches. • Changements climatiques et leur impact sur la biomasse. • Culture de formation encore très pauvre dans le secteur de la capture. • Forte concurrence internationale et exigences de plus en plus importantes des consommateurs envers l’exploitation durable des ressources halieutiques. • Difficultés de recrutement dans un contexte de rareté et de vieillissement de la main-d’œuvre, ainsi que de progrès technologiques importants.	
OR-1.1 Renforcer l’action des comités sectoriels de main-d’œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d’action et mesures du gouvernement qui concernent leur secteur.	○ Accroître la sécurité à bord des bateaux de pêche en appuyant des initiatives sectorielles (Plan d’action ministériel 2018-2025) pour l’industrie des pêches – ministère de l’Agriculture, des Pêcheries et de l’Alimentation (MAPAQ) : • Poursuite des activités du comité sur la sécurité mis en place en 2024-2025 • Tenue d’un événement rassembleur en février 2026
	○ Promouvoir les carrières du secteur bioalimentaire avec le financement reçu annuellement (Politique bioalimentaire 2018-2025 – Objectif 3.1 : attirer et retenir la main-d’œuvre et la relève – MAPAQ) : • Participation au Salon national de l’éducation de Montréal et au Salon Carrière Formation de Québec / Atteinte de 500 étudiants

¹⁹ L’orientation 4.2 *Développer une vision partagée de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre* ne fait pas l’objet d’une collecte de données pour le *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026*.

OR-2.1 Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.	○ TRANSITION VERTE (TV) • Résilience des communautés côtières (employeurs et travailleurs) : projet qui vise à rendre plus résilientes aux changements climatiques, sur un horizon 2040, les économies des communautés côtières des régions maritimes. • Identifier les enjeux permettant de réaliser un diagnostic de résilience au climat actuel dans l'industrie des pêches. • Élaborer des scénarios prospectifs pour anticiper leurs impacts sur la main-d'œuvre et les entreprises et évaluer les actions à entreprendre à court, moyen et long terme. ○ TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES (TT) • Formation en compétences essentielles incluant une portion de littératie numérique.
OR-2.2 Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d'œuvre.	○ Attraction des femmes : à la suite du groupe de discussion tenu en 2024-2025, diffuser les résultats auprès des employeurs et des partenaires afin de lever les obstacles au recrutement et à l'embauche de femmes en capture. ○ Formation des superviseurs : développement et diffusion de 2 formations • Cible : 35 participants
OR-2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	○ Projet de volontariat et de mobilisation avec des jeunes rencontrant des difficultés dans leur choix de carrière ou des difficultés à entrer sur le marché du travail en partenariat avec le Carrefour Jeunesse-Emploi (CJE) Anjou. ○ Présence à des salons de promotion des métiers : participation à 3 salons (Quariera, Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ), Réseau des Carrefours Jeunesse-Emploi du Québec (RCJEQ)). • 200 intervenants en information scolaire et professionnelle atteints.
OR-3.1 Enrichir la connaissance de l'information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	○ Étude sous-sectorielle sur la mariculture (analyse prospective). ○ Diffusion de l'information sur le marché du travail sur l'industrie des pêches : décliner le contenu du Diagnostic sectoriel en faits saillants.
OR-3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.	○ ACTIVITÉS LIÉES AU CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (NORMES PROFESSIONNELLES : RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (RCMO) ET PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL (PAMT)) • Mise à jour des outils de la norme professionnelle de contrôle de la qualité : élaboration d'outils hors production et numériques.

- **ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE**
 - Francisation pour le personnel de la transformation des produits marins et évaluation de la pertinence de déposer une 4e demande d'aide financière.

PARTIE 2

Perspectives régionales 2025-2026		
Identifier un maximum de deux activités significatives qui feront l’objet d’actions conjointes avec les directions générales de Services Québec et les bureaux de Services Québec. Les activités à prioriser sont celles : ○ Qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre. ○ Qui soutiennent la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.		
Identifier la ou les régions ciblées	Identifier l’orientation visée	Identifier une activité/région(s) ciblée(s)
Région ciblée : Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine	Orientation visée : 3.2. Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d’œuvre.	ACTIVITÉ 1 : ○ Gestion d’une entreprise de pêche : Offre d’une formation sur la gestion administrative d’une entreprise de pêche, auprès d’un groupe pilote aux Îles-de-la-Madeleine, basée sur nos guides développés en 2024-2025.
Région(s) ciblée(s) : Capitale-Nationale Côte-Nord Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine	Orientation visée : 3.2. Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d’œuvre.	ACTIVITÉ 2 : ○ Promotion des normes professionnelles (RCMO et PAMT). Comité d’orientation pour la mise à jour des outils de la norme professionnelle de contrôle de la qualité, élaboration d'outils hors-production et groupe pilote.

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

PlastiCompétences

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

En conformité avec la [Politique d'intervention sectorielle](#) et le *Document de référence pour la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d'œuvre* adopté par la Commission le 2 novembre 2023, il appartient à votre comité sectoriel de sélectionner les actions que vous souhaitez mettre de l'avant dans le document *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026* pour les six orientations identifiées dans le tableau ci-dessous²⁰ :

PARTIE 1

Perspectives sectorielles 2025-2026	
▪ Identifier un maximum de cinq (5) enjeux. ▪ Identifier un maximum de deux (2) activités significatives pour chacune des orientations ci-dessous.	
Principaux enjeux du secteur • Recrutement de personnel compétent. • Manque de temps et de ressources pour coordonner la formation. • Salaires et compétitivité du secteur manufacturier. • Perception du secteur. • Lenteur avant l’amorce de changements en lien avec les transitions verte et numérique.	
OR-1.1 Renforcer l’action des comités sectoriels de main-d’œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d’action et mesures du gouvernement qui concernent leur secteur.	○ Participation aux diverses consultations de la CPMT et du MESS • Collaborer aux efforts de la CPMT et du MESS en matière d’information sur le marché du travail et autres tout au long de l’année.
	○ S.O

²⁰ L’orientation 4.2 *Développer une vision partagée de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre* ne fait pas l’objet d’une collecte de données pour le *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026*.

OR-2.1 Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.	○ TRANSITION VERTE (TV) • Analyse des besoins de formation (ABF) en Transition verte ▪ Effectuer une analyse des besoins auprès des entreprises de notre secteur qui réalisent ou souhaitent réaliser des activités en transition verte. ○ TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES (TT) • Formations compétences numériques de base ▪ Développer et offrir de la formation sur les compétences numériques de base destinées aux travailleurs.
OR-2.2 Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d'œuvre.	○ Grand Rendez-Vous RH Manufacturier • En collaboration avec les comités sectoriels de main d'œuvre (CSMO) du secteur manufacturier, organiser une activité de conférences interactives et de réseautage sur des thèmes en lien avec des problématiques de la gestion des compétences et des ressources humaines communes à tous les secteurs participants. ○ Comité transfert de connaissances • Mettre sur pied un comité chargé de suivre et d'accompagner les entreprises pour implanter un comité de transfert des connaissances, permettant de soutenir les employés dans l'application des compétences acquises, de résoudre les obstacles à la mise en pratique et d'évaluer les retombées des formations.
OR-2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	○ Parcours-Exploration • Mettre en œuvre une vaste campagne de promotion des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) des plastiques et des composites afin d'y intéresser les travailleurs et entreprises du secteur. ○ S.O.
OR-3.1 Enrichir la connaissance de l'information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	○ Projet en Équité, diversité et inclusion (EDI) de certains sous-secteurs manufacturiers • En collaboration avec le Comité Sectoriel de la main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle (PERFORM) et le Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire (CSMOTA), broser un portrait de nos industries en lien avec les enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion. ○ S.O.
OR-3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.	○ ACTIVITÉS LIÉES AU CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (NORMES PROFESSIONNELLES, PAMT, RCMO) • Analyse des besoins de mise à jour des outils du PAMT lamineur ▪ Valider la pertinence en termes de mise à jour, de refonte ou de développement (de matériel complémentaire) des outils afférents à la norme afin de répondre aux besoins actuels du métier.

- **ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE**

- **À la carte**

- Adapter et diffuser des formations sur les thèmes suivants :

- Extrusion
 - Composites
 - Injection
 - Vendre mieux, vendre plus
 - Formateur-compagnon

PARTIE 2

Perspectives régionales 2025-2026		
Identifier un maximum de deux activités significatives qui feront l’objet d’actions conjointes avec les directions générales de Services Québec et les bureaux de Services Québec. Les activités à prioriser sont celles : ○ Qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre. ○ Qui soutiennent la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.		
Identifier la ou les régions ciblées	Identifier l’orientation visée	Identifier une activité/région(s) ciblée(s)
Région(s) ciblée(s) : Montréal, Montérégie, Laval, Lanaudière, Laurentides, Estrie et Chaudière-Appalaches	Orientation visée : 2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	ACTIVITÉ 1 : ○ Dans le cadre du projet Parcours-Exploration, nous réaliserons des présentations auprès des directions générales de Service Québec dans les régions ciblées et nous espérons réaliser des visites d’entreprises communes par la suite.
Région(s) ciblée(s): S.O.	Orientation visée : S.O.	ACTIVITÉ 2 : ○ S.O.

Production Agricole (AGRIcarrières)

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

AGRIcarrières

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

En conformité avec la [Politique d'intervention sectorielle](#) et le *Document de référence pour la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d'œuvre* adopté par la Commission le 2 novembre 2023, il appartient à votre comité sectoriel de sélectionner les actions que vous souhaitez mettre de l'avant dans le document *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026* pour les six orientations identifiées dans le tableau ci-dessous²¹ :

Perspectives sectorielles 2025-2026	
▪ Identifier un maximum de cinq (5) enjeux. ▪ Identifier un maximum de deux (2) activités significatives pour chacune des orientations ci-dessous.	
Principaux enjeux du secteur • Attractivité et valorisation du secteur et des emplois agricoles (par la mise à contribution de plusieurs clientèles de travailleurs). • Intégration de compétences en gestion des ressources humaines dans la gestion quotidienne des producteurs agricoles. • Rehaussement des compétences techniques, numériques (analyse des données) et de savoir-être des travailleurs (locaux et étrangers temporaires), en ajout à une meilleure offre de services-conseils. • Adaptation continue de l'offre de formation initiale et de formation continue pour qu'elle réponde aux nouveaux contextes, aux besoins du secteur (dont les attentes sociétales pour de meilleures pratiques vertes/responsables et agroenvironnementales, adaptées aux changements climatiques) et aux nouvelles stratégies d'apprentissage. • Fidélisation de la main-d'œuvre par de bonnes pratiques en gestion des ressources humaines.	
OR-1.1 Renforcer l'action des comités sectoriels de main-d'œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d'action et mesures du gouvernement qui concernent leur secteur.	○ Réaliser un Laboratoire vivant de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) en agriculture. ○ Déployer le processus de régionalisation en agriculture pour la main-d'œuvre récente issue de l'immigration, reçue au départ à Montréal, par le service Agrijob (si obtention du financement).

²¹ L'orientation 4.2 *Développer une vision partagée de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* ne fait pas l'objet d'une collecte de données pour le *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026*.

OR-2.1 Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.	○ TRANSITION VERTE (TV) • Grand diagnostic vert : contribuer aux suites des travaux pour le secteur agricole spécifiquement. ○ TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES (TT) • Rédiger et diffuser 3 articles de ressources humaines (RH) à saveur techno (partage d'expériences d'entreprises agricoles).
OR-2.2 Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d'œuvre.	○ Coordonner les programmes <i>AgriRH</i> et <i>FermEmploi</i>. ○ Organiser un colloque annuel de RH pour les employeurs agricoles.
OR-2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	○ Poursuivre la Campagne de valorisation des métiers <i>Rencontre tes nouveaux collègues!</i> par le tournage de capsules vidéo.
OR-3.1 Enrichir la connaissance de l'information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	○ Poursuivre la diffusion des résultats par des présentations (sur demande) et la publication d'éléments de synthèses issus du diagnostic. ○ Coordonner les travaux de la prochaine Planification stratégique.
OR-3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.	○ ACTIVITÉS LIÉES AU CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (NORMES PROFESSIONNELLES, PAMT, RCMO) • Coordonner la finalisation des travaux, en collaboration avec des consultants externes et un comité d'orientation pour le métier d'ouvrier serricole. ○ ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE • Coordonner le programme <i>AgriFrancisation</i> et son optimisation.

PARTIE 2

Perspectives régionales 2025-2026		
Identifier un maximum de deux activités significatives qui feront l'objet d'actions conjointes avec les directions générales de Services Québec et les bureaux de Services Québec. Les activités à prioriser sont celles : ○ Qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. ○ Qui soutiennent la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.		
Identifier la ou les régions ciblées	Identifier l'orientation visée	Identifier une activité/région(s) ciblée(s)
Région(s) ciblée(s) : Toutes les régions du Québec	Orientation visée : 3.2 Activités liées au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.	ACTIVITÉ 1 : ○ Promouvoir les 5 PAMT agricoles, par le biais de l'agente de développement pédagogique : • diffusion d'outils, d'articles et de 2 nouvelles vidéos de promotion; • visites ciblées dans les régions; • accompagnement soutenu avec les agents du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) de Service Québec; • accroître la visibilité dans des événements et des présentations; • présence accrue à des événements et des assemblées de producteurs agricoles.
Région(s) ciblée(s) : Montréal Montréal Laurentides Lanaudière	Orientation visée : 1.1 Projets contribuant aux stratégies, politiques, plans d'action, programmes et mesures du gouvernement, autres que ceux du MESS et de la CPMT.	ACTIVITÉ 2 : ○ Coordonner le service Agrijob par le recrutement, le placement de main-d'œuvre montréalaise et le déplacement de celle-ci dans les régions de la Montérégie, Laurentides et Lanaudière.

Produits pharmaceutiques et biotechnologiques (PharmabioDéveloppement)

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

Pharmabio Développement

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

En conformité avec la [Politique d'intervention sectorielle](#) et le *Document de référence pour la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d'œuvre* adopté par la Commission le 2 novembre 2023, il appartient à votre comité sectoriel de sélectionner les actions que vous souhaitez mettre de l'avant dans le document *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026* pour les six orientations identifiées dans le tableau ci-dessous²² :

Perspectives sectorielles 2025-2026	
▪ Identifier un maximum de cinq (5) enjeux. ▪ Identifier un maximum de deux (2) activités significatives pour chacune des orientations ci-dessous.	
Principaux enjeux du secteur • Métiers et compétences en lien avec la biofabrication : Un enjeu pour la main-d'œuvre – La biofabrication est une branche émergente dans l'industrie biopharmaceutique, combinant ingénierie et biotechnologie pour produire des biomatériaux, des tissus vivants et des produits pharmaceutiques. Toutefois, ce domaine nécessite encore de grands besoins de main-d'œuvre et de développements en matière de formation et de compétences adaptées à la réalité du marché québécois. Bien que la formation continue se développe avec l'émergence de centres de formation privés, son impact semble être davantage de détourner la main-d'œuvre existante d'autres secteurs plutôt que de contribuer à la formation d'une nouvelle main-d'œuvre. • Le secteur des laboratoires privés au Québec fait face à une pénurie critique de technologues en analyse biomédicale, exacerbée par un nombre insuffisant de diplômés, des départs à la retraite massifs et une concurrence accrue avec le réseau public. Cette situation entraîne des délais d'analyse prolongés, une surcharge de travail pour les équipes en place et une pression croissante sur la capacité des laboratoires à répondre aux besoins des entreprises et des patients. • Le secteur pharmaceutique et biotechnologique québécois est confronté à une double menace : une vague importante de départs à la retraite combinée à une fuite des talents vers d'autres secteurs plus concurrentiels en termes de conditions de travail et de rémunération. Cette érosion de la main-d'œuvre qualifiée fragilise la capacité des entreprises à maintenir leur expertise et à répondre aux exigences réglementaires strictes. • L'industrie pharmaceutique et biotechnologique accélère son virage numérique avec l'automatisation, l'intelligence artificielle (IA) et la gestion des données en temps réel pour améliorer la traçabilité, la conformité et l'efficacité. Cette transformation nécessite une mise à niveau des compétences, des investissements en infrastructures et une adaptation réglementaire pour assurer une intégration sécurisée et conforme aux normes du secteur. • Face à son empreinte environnementale élevée, l'industrie pharmaceutique doit réduire ses déchets, sa consommation énergétique et ses émissions en intégrant des pratiques écoresponsables. Cette transition exige des investissements en technologies vertes, une adaptation des procédés de fabrication et une formation accrue des travailleurs pour répondre aux nouvelles exigences réglementaires.	
OR-1.1 Renforcer l'action des comités sectoriels de main-d'œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d'action et mesures du gouvernement qui concernent leur secteur.	○ Participer activement à la table de concertation interministérielle Stratégie québécoise des sciences de la vie 2022-2025 coordonnée par le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie (MEIE). ○ Participer au comité aviseur de l'Attestation d'études collégiales (AEC) en bio production, coordonné par le collège John Abbott, ayant pour objectif de guider le développement et la mise en œuvre du programme afin d'assurer son adéquation avec les besoins du secteur biopharmaceutique et biotechnologique au Québec.

²² L'orientation 4.2 *Développer une vision partagée de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* ne fait pas l'objet d'une collecte de données pour le *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026*.

OR-2.1 Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.	○ TRANSITION VERTE (TV) • Développer et diffuser un parcours de formation asynchrone sur la gestion du développement durable en production pharmaceutique.
	○ TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES (TT) • Poursuivre l'étude prospective sur la maturité numérique des entreprises du secteur de la production pharmaceutique et des biotechnologies.
OR-2.2 Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d'œuvre.	○ Élaboration d'un programme de stages en entreprises de biotechnologies pour les personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme (TSA) finissants en biotechnologies.
	○ Ateliers de sensibilisation pour les employeurs : « Accueillir et intégrer des talents TSA » pour sensibiliser les employeurs à l'intégration des personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme (TSA) dans leurs équipes, en leur fournissant des outils concrets pour adapter leur environnement et leurs pratiques de gestion.
OR-2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	○ Campagne de promotion et de valorisation des métiers et des professions VisTaScience – Vise à faire connaître et à valoriser les professions du secteur biopharmaceutique par le biais d'activités ciblées. Elle permet de diffuser des informations pertinentes auprès de diverses clientèles, notamment les étudiants, les conseillers d'orientation, et les chercheurs d'emploi, en mettant en avant les opportunités et les défis stimulants associés à ces carrières.
	○ Conférence virtuelle VisTaScience – Cette conférence virtuelle immersive et interactive permet de sensibiliser un large public aux perspectives académiques et professionnelles dans les sciences de la vie, tout en mettant en lumière les métiers émergents identifiés dans les nouveaux secteurs.
OR-3.1 Enrichir la connaissance de l'information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	○ Étude sous-sectorielle : Grossistes en produits pharmaceutiques (SCIAN 41451) – Laboratoires d'analyses médicales – Fabrication de fournitures et de matériel médicaux (SCIAN 339110).
	○ Étude multisectorielle sur les besoins de main-d'œuvre et de formation continue pour les professions de chimistes et de biochimistes avec la collaboration active de l'ordre des chimistes.
OR-3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.	○ ACTIVITÉS LIÉES AU CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (NORMES PROFESSIONNELLES, PAMT, RCMO) • S.O.
	○ ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE • Formation asynchrone d'initiation à la prévention des erreurs humaines • Formation asynchrone sur la chaîne de valeur de production biopharmaceutique

PARTIE 2

Perspectives régionales 2025-2026		
Identifier un maximum de deux activités significatives qui feront l’objet d’actions conjointes avec les directions générales de Services Québec et les bureaux de Services Québec. Les activités à prioriser sont celles : ○ Qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre. ○ Qui soutiennent la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.		
Identifier la ou les régions ciblées	Identifier l’orientation visée	Identifier une activité/région(s) ciblée(s)
Région(s) ciblée(s): S.O.	Orientation visée : S.O.	ACTIVITÉ 1 : ○ S.O.
Région(s) ciblée(s): S.O.	Orientation visée : S.O.	ACTIVITÉ 2 : ○ S.O.

Services de soins personnels (SOINS PERSONNELS QUÉBEC)

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

Soins Personnels Québec

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

En conformité avec la [Politique d'intervention sectorielle](#) et le *Document de référence pour la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d'œuvre* adopté par la Commission le 2 novembre 2023, il appartient à votre comité sectoriel de sélectionner les actions que vous souhaitez mettre de l'avant dans le document *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026* pour les six orientations identifiées dans le tableau ci-dessous²³ :

PARTIE 1

Perspectives sectorielles 2025-2026	
▪ Identifier un maximum de cinq (5) enjeux. ▪ Identifier un maximum de deux (2) activités significatives pour chacune des orientations ci-dessous.	
Principaux enjeux du secteur • Recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée et rétention de la main-d'œuvre. • Inadéquation entre la formation de base et les besoins du marché du travail. • Forte concurrence dans le milieu et présence d'une économie souterraine. • Valorisation de la profession, insécurité financière. • Non-reconnaissance des métiers de la coiffure et de l'esthétique par les régimes d'assurance et par les autorités gouvernementales et manque de relève, etc.	
OR-1.1 Renforcer l'action des comités sectoriels de main-d'œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d'action et mesures du gouvernement qui concernent leur secteur.	○ Collaboration aux consultations de la CPMT sur des sujets et des enjeux qui seront déterminés au courant de l'année.
	○ Dans le plan d'action des services publics d'emploi : participation à la consultation sur l'État d'équilibre du marché du travail à court et moyen termes – Diagnostics pour 500 professions et à la consultation sur les cibles du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).

²³ L'orientation 4.2 *Développer une vision partagée de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* ne fait pas l'objet d'une collecte de données pour le *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026*.

OR-2.1 Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.	○ TRANSITION VERTE (TV) • Rapports préliminaire et final sur la Transition verte : sommaire exécutif, objectifs, données, méthodologie, résultats, recommandations, limites et conclusion, ainsi que présentation, accompagnement et communications des résultats. ○ TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES (TT) • Construire un tableau de priorités d'investissement suivant l'évolution des technologies numériques.
OR-2.2 Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d'œuvre.	○ Diffusion de la formation « Devenir un formateur en entreprise » : développer une approche structurée pour préparer, diriger et conclure une activité d'apprentissage en entreprise. ○ Renforcer et optimiser les compétences et les pratiques en gestion des RH : sensibiliser les entreprises à l'actualisation et au développement des meilleures pratiques de gestion des ressources humaines par la variété et la pertinence des outils de développement et par les programmes de formation continue.
OR-2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	○ Participation ponctuelle aux événements, colloques et congrès auprès des professionnels de l'emploi et de l'enseignement secondaire. ○ Actualisation du dépliant promotionnel des métiers du secteur des services de soins personnels « Lequel de ces métiers est pour toi? ».
OR-3.1 Enrichir la connaissance de l'information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail	○ Analyse des besoins en matière de formation thérapeutique menant à une spécialisation des massothérapeutes : développement ou adaptation des contenus pour le développement des compétences, selon les besoins exprimés. ○ Réaliser une consultation des besoins pour développer des formations continues complémentaires à la coiffure, à l'esthétique et à la massothérapie.
OR-3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.	○ ACTIVITÉS LIÉES AU CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (NORMES PROFESSIONNELLES, PAMT, RCMO) • Promotion du PAMT – Coiffure : promouvoir auprès des régions administratives du Québec et accompagner les employeurs qui souhaitent s'en prévaloir. ○ ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE • Gérer vos affaires comme un super gestionnaire : apprendre les concepts du modèle de gestion d'affaires dans un cadre pratique et adapté au contexte des propriétaires d'entreprises, incluant les travailleurs autonomes des services de soins personnels; promotion, gestion des inscriptions; coordination de la logistique; suivi post-formation des retombées; gestion financière de l'entente.

PARTIE 2

Perspectives régionales 2025-2026		
Identifier un maximum de deux activités significatives qui feront l’objet d’actions conjointes avec les directions générales de Services Québec et les bureaux de Services Québec. Les activités à prioriser sont celles : ○ Qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre. ○ Qui soutiennent la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.		
Identifier la ou les régions ciblées	Identifier l’orientation visée	Identifier une activité/région(s) ciblée(s)
Région(s) ciblée(s) : Montérégie et Laurentides	Orientation visée : 1.1 Renforcer l’action des comités sectoriels de main-d’œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d’action et mesures du gouvernement qui concernent leur secteur.	ACTIVITÉ 1 : ○ Invitation aux conseillers(ères) du PAMT à participer à nos événements en coiffure et en esthétique.
Région(s) ciblée(s) : Toutes les régions	Orientation visée : 1.1 Renforcer l’action des comités sectoriels de main-d’œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d’action et mesures du gouvernement qui concernent leur secteur.	ACTIVITÉ 2 : ○ Présentation des secteurs d’activité à un groupe de conseillers(ères) du PAMT par l’entremise du pôle d’expertise du PAMT.

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

TechnoCompétences

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

En conformité avec la [Politique d'intervention sectorielle](#) et le *Document de référence pour la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d'œuvre* adopté par la Commission le 2 novembre 2023, il appartient à votre comité sectoriel de sélectionner les actions que vous souhaitez mettre de l'avant dans le document *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026* pour les six orientations identifiées dans le tableau ci-dessous²⁴ :

Perspectives sectorielles 2025-2026	
▪ Identifier un maximum de cinq (5) enjeux. ▪ Identifier un maximum de deux (2) activités significatives pour chacune des orientations ci-dessous.	
Principaux enjeux du secteur • La collaboration intersectorielle comme moteur d'innovation La collaboration entre les TIC et d'autres secteurs, tels que la santé, l'éducation ou l'environnement, représente une opportunité unique de créer des solutions technologiques ayant un impact sociétal fort. Ces partenariats favorisent l'innovation tout en diversifiant les perspectives et les expertises, notamment en intégrant des approches inclusives et interdisciplinaires. Encourager la diversité des secteurs et des talents impliqués peut également renforcer la créativité et l'efficacité des projets. • L'impact des tendances mondiales sur l'écosystème québécois Les tendances mondiales, telles que l'essor de l'intelligence artificielle générative, les cybermenaces croissantes et la transition énergétique, influencent directement le secteur TIC québécois. Face à ces défis, il est essentiel d'adopter des approches innovantes et inclusives, en impliquant des talents issus de divers horizons pour anticiper les impacts et répondre aux enjeux internationaux. La diversité des perspectives peut devenir un avantage compétitif pour les entreprises québécoises. • Les attentes sociétales envers le secteur des TIC Les attentes sociétales envers le secteur des TIC continuent de croître, touchant des enjeux tels que la durabilité, l'équité et la diversité. Les entreprises sont appelées à démontrer leur engagement en matière de diversité et d'inclusion, non seulement pour répondre aux attentes des talents et des investisseurs, mais aussi pour refléter la richesse des communautés qu'elles desservent. Cette prise en compte de la diversité humaine et culturelle dans les initiatives technologiques est un levier important pour renforcer la confiance et la compétitivité du secteur.	
OR-1.1 Renforcer l'action des comités sectoriels de main-d'œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d'action et mesures gouvernementaux qui concernent leur secteur.	○ Plan d'action des services publics d'emploi • En partenariat avec le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), participer à la consultation sur l'État d'équilibre du marché du travail à court et moyen termes – Diagnostics pour 500 professions et à la consultation sur les cibles PAMT. ○ Programme pilote d'immigration permanente des travailleurs des secteurs de l'intelligence artificielle, des technologies de l'information et des effets visuels • En partenariat avec le MIFI, l'objectif de ce programme est d'attirer et à favoriser la rétention des travailleuses et travailleurs étrangers qui ont une expérience de travail significative en intelligence artificielle.

²⁴ L'orientation 4.2 *Développer une vision partagée de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* ne fait pas l'objet d'une collecte de données pour le *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026*.

OR-2.1 Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.	○ TRANSITION VERTE (TV) ● Membre du comité directeur du pôle TV, participer aux rencontres du comité directeur du pôle TV. ○ TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES (TT) ● Direction du Pôle d'expertise en transformations technologiques et numériques (TTN), TechnoCompétences est porteur du pôle TTN qui est renouvelé. Un plan d'actions sera déposé au début de l'année 2025.
OR-2.2 Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d'œuvre.	○ Profil des apprenants TI – Promouvoir des Pratiques Innovantes ● Projet en collaboration avec le Centre de transfert pour la réussite éducative du Québec (CTREQ) et la TELUQ, il vise à définir, concevoir et promouvoir des pratiques innovantes et adaptées en matière de formation et de gestion des ressources humaines, afin d'aider les gestionnaires et professionnels RH de tous les sous-secteurs de l'industrie à mieux analyser leurs besoins, identifier les formations pertinentes et encourager le développement des compétences internes. Ce projet est dans la phase 2, visant au développement de solutions concrètes. ○ Enquête de rémunération globale ● En partenariat avec Rémunération & Co, ce projet est à sa dernière édition. Il s'agira de bonifier la liste d'emploi repères, de faire la promotion de l'enquête et de rédiger des rapports sur la rémunération globale dans le secteur des TIC au Québec.
OR-2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	○ Ma Carrière Techno.com ● Pour mieux répondre à cette masse de visiteurs, le projet vise à revitaliser la plateforme et la (re)valoriser comme un lieu numérique phare pour l'orientation vers les formations et les trajectoires vers les métiers et carrières en TIC au Québec. Les métiers et professions ciblés restent à définir, une attention particulière sera portée aux professions du secteur des télécommunications. ○ TechnoCompétentes ● Projet visant à valoriser les initiatives dédiées à augmenter la proportion de professionnelles au féminin dans notre secteur. Tous les métiers et les professions de l'industrie TIC québécoise.

OR-3.1 Enrichir la connaissance de l'information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	○ Publications complémentaires au Diagnostic sectoriel de la main d'œuvre en TIC au Québec • Le Diagnostic sectoriel étant fraîchement publié et lancé au printemps 2025, sa promotion sera soutenue par toute une stratégie de communication. Produire et publier (2) des feuillets complémentaires issues des données secondaires ajouté à notre site web et relayé sur nos médias sociaux. ○ Membre du comité directeur du Pôle IMT • Participer aux rencontres du comité directeur du pôle IMT.
OR-3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.	○ ACTIVITÉS LIÉES AU CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (NORMES PROFESSIONNELLES, PAMT, RCMO) • TECHNICIEN EN CÂBLAGE STRUCTURÉ ▪ EFFECTUER LE SOUTIEN REQUIS AUPRÈS DE SERVICES QUÉBEC DANS LE CADRE DES DÉMARCHES EN COURS. ○ ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE • Accélérer l'adoption de l'IA dans les organisations québécoises En partenariat avec le CRIM (durée de la formation 4 mois) ▪ [Projet débuté en 2024] Diffuser 4 cohortes de 12 participants (6 entreprises forment chacune un duo composé d'un professionnel technique et de son superviseur)

PARTIE 2

Perspectives régionales 2025-2026		
Identifier un maximum de deux activités significatives qui feront l’objet d’actions conjointes avec les directions générales de Services Québec et les bureaux de Services Québec. Les activités à prioriser sont celles : ○ Qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre. ○ Qui soutiennent la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.		
Identifier la ou les régions ciblées	Identifier l’orientation visée	Identifier une activité/région(s) ciblée(s)
Région(s) ciblée(s) :	Orientation visée :	ACTIVITÉ 1 : à venir
Région(s) ciblée(s) :	Orientation visée :	ACTIVITÉ 2 : à venir

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

Industrie textile du Québec

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

En conformité avec la [Politique d'intervention sectorielle](#) et le *Document de référence pour la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d'œuvre* adopté par la Commission le 2 novembre 2023, il appartient à votre comité sectoriel de sélectionner les actions que vous souhaitez mettre de l'avant dans le document *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026* pour les six orientations identifiées dans le tableau ci-dessous²⁵ :

PARTIE 1

Perspectives sectorielles 2025-2026	
▪ Identifier un maximum de cinq (5) enjeux. ▪ Identifier un maximum de deux (2) activités significatives pour chacune des orientations ci-dessous.	
Principaux enjeux du secteur • Pénurie de main-d'œuvre qualifiée. • Âge élevé des travailleurs. • Méconnaissance du secteur et des métiers. • Absence de formation académique liée aux textiles.	
OR-1.1 Renforcer l'action des comités sectoriels de main-d'œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d'action et mesures du gouvernement qui concernent leur secteur.	○ Participation aux consultations du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) concernant entre autres, l'état d'équilibre du marché du travail à court et moyen termes et le diagnostic des 500 professions. ○ Collaboration avec le Créneau d'excellence des matériaux textiles techniques (CEMTT), dans le cadre du Programme d'appui aux projets de développement économique (PAPDE) du ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie (MEIE) afin de permettre aux entreprises du secteur des textiles techniques de développer leur stratégie de marketing numérique en RH et de les aider à combler les nombreux postes vacants au sein de leurs organisations.

²⁵ L'orientation 4.2 *Développer une vision partagée de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* ne fait pas l'objet d'une collecte de données pour le *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026*.

OR-2.1 Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.	○ TRANSITION VERTE (TV) ● Formation en économie circulaire pour le secteur des textiles techniques : Outiller les manufacturiers du secteur des textiles techniques et leurs équipes afin qu'ils amorcent des actions en vue de réduire leurs impacts environnementaux. ○ TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES (TT) ● Mode et habillement numérique : Ce projet permettra aux professionnel(le)s du secteur de la mode et de l'habillement de se familiariser avec la conception numérique 3D et plus particulièrement avec le logiciel CLO, facilitant la création numérique de vêtements.
OR-2.2 Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d'œuvre.	○ Co-organisation du Grand Rendez-Vous RH manufacturier permettant aux entreprises de découvrir les tendances en matière de gestion des ressources humaines (GRH) et les réalisations concrètes de plusieurs entreprises. ○ Formation sur les bonnes pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI).
OR-2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	○ Participation au salon de l'emploi Quariera : événement qui regroupe plusieurs organismes spécialisés en employabilité de toutes les régions du Québec. ○ Projet Academos : plateforme qui permet de connecter des étudiants et le grand public avec des mentors du secteur textile afin d'en faire connaître les professions.
OR-3.1 Enrichir la connaissance de l'information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	○ Enquête de rémunération : Brosset un portrait détaillé des conditions salariales offertes aux travailleurs de l'industrie textile. ○ Étude spécifique de la filière cuir et fourrure : Il y a des défis majeurs à relever, car il y a beaucoup de très petites entreprises dans ce sous-secteur. La réalisation de cette étude revêt donc une importance cruciale pour répondre aux besoins de cette filière.
OR-3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.	○ ACTIVITÉS LIÉES AU CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (NORMES PROFESSIONNELLES, PAMT, RCMO) ● Promotion en continu des PROGRAMMES D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL (PAMT) ○ ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE ● Développement des compétences des opérateurs(trices) de machines à coudre industrielles : Formation de 6 à 7 semaines permettant de rehausser les compétences des personnes en emploi afin d'accroître leur polyvalence.

PARTIE 2

Perspectives régionales 2025-2026		
Identifier un maximum de deux activités significatives qui feront l'objet d'actions conjointes avec les directions générales de Services Québec et les bureaux de Services Québec. Les activités à prioriser sont celles :		
○ Qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. ○ Qui soutiennent la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.		
Identifier la ou les régions ciblées	Identifier l'orientation visée	Identifier une activité/région(s) ciblée(s)
Région ciblée : Lanaudière	Orientation visée : 2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	ACTIVITÉ 1 : ○ Présenter un portrait de l'industrie textile et identifier des pistes de collaboration. Parties prenantes : Direction du marché du travail et des services spécialisés de Lanaudière, entreprises textiles de la région et organismes spécialisés en employabilité.
Région(s) ciblée(s): S.O.	Orientation visée : S.O.	ACTIVITÉ 2 : ○ S.O.

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

Tourisme (CQRHT)

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

En conformité avec la [Politique d'intervention sectorielle](#) et le *Document de référence pour la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d'œuvre* adopté par la Commission le 2 novembre 2023, il appartient à votre comité sectoriel de sélectionner les actions que vous souhaitez mettre de l'avant dans le document *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026* pour les six orientations identifiées dans le tableau ci-dessous²⁶ :

PARTIE 1

Perspectives sectorielles 2025-2026	
▪ Identifier un maximum de cinq (5) enjeux. ▪ Identifier un maximum de deux (2) activités significatives pour chacune des orientations ci-dessous.	
Principaux enjeux du secteur • Pression sur les environnements de travail dans le contexte de rareté de main-d'œuvre : Diminution des compétences de base et du niveau d'expérience de la main-d'œuvre disponible, variabilité de la familiarité avec les outils numériques, recours de moins en moins fréquent au compagnonnage dans l'intégration en emploi et augmentation des ratios d'encadrement. • Perceptions négatives de certains bassins de la population active ou à la jeune retraite : Diminution de l'attractivité des emplois et des programmes d'études en lien avec le tourisme et augmentation des stéréotypes et préjugés négatifs à l'égard du secteur. • Capacité limitée de pérenniser les pratiques en RH : Augmentation de la pression sur les pratiques de gestion des employeurs et sur le développement des compétences des travailleuses et des travailleurs et de la difficulté à renforcer la robustesse des processus d'accueil, de formation à la tâche et d'intégration. • Adaptabilité de l'organisation du travail et attractivité des conditions d'emploi : Capacité limitée, dans un contexte de transformation, des employeurs à revoir l'organisation du travail et les processus d'affaires qui ont un impact sur l'environnement et les conditions de travail ainsi que les capacités de rétention dans les emplois du secteur. • Perspectives de carrières en lien avec les formations diplômantes : La compétitivité du marché du travail devient un facteur incontournable dans le choix d'un parcours de formation et la perception négative du tourisme est un frein à ces choix de carrière.	
OR-1.1 Renforcer l'action des comités sectoriels de main-d'œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d'action et mesures du gouvernement qui concernent leur secteur.	○ Collaboration active avec le ministère du Tourisme à titre de mandataire dans le cadre de la réalisation de la stratégie pluriannuelle (2025-2030) du Ministère qui sera lancée en mai 2025. ○ Collaboration active avec le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Enseignement supérieur dans le cadre de l'actualisation des programmes d'études suivants : • Diplôme d'études professionnelles (DEP) en cuisine • Diplôme d'études collégiales (DEC) en Techniques du tourisme

²⁶ L'orientation 4.2 *Développer une vision partagée de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* ne fait pas l'objet d'une collecte de données pour le *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026*.

OR-2.1 Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.	○ TRANSITION VERTE (TV) • Développement et diffusion d'un programme de formation en transformation numérique. ○ TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES (TT) • Développement et diffusion d'un programme de formation en transition durable.
OR-2.2 Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d'œuvre.	○ Création d'une formation portant sur les bases de la gestion des ressources humaines. ○ Modernisation de la formation Service Complice visant à développer les compétences en matière de service à la clientèle auprès des personnes en situation de handicap.
OR-2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	○ Réalisation de la 4^e édition des Portes Ouvertes sur le tourisme lors de laquelle plus d'une centaine d'entreprises ouvriront leurs portes afin de promouvoir les métiers et professions. Pour cette première édition, de nombreuses maisons d'enseignement qui dispensent des formations en tourisme feront de même. ○ Présentation des métiers auprès des maisons d'enseignement et d'organismes spécialisés en employabilité. L'équipe participera également à de nombreux salons et foires d'emploi.
OR-3.1 Enrichir la connaissance de l'information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	○ Copilotage du pôle d'expertise en information sur le marché du travail (Pôle IMT), avec le CSMO PERFORM. ○ Développement d'un tableau de bord interactif permettant de diffuser les résultats du diagnostic sectoriel réalisé lors de l'exercice 2024-2025, mais également d'afficher de nombreux indicateurs sur notre site Web.
OR-3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.	○ ACTIVITÉS LIÉES AU CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (NORMES PROFESSIONNELLES, PAMT, RCMO) • Finalisation du projet d'actualisation de la norme professionnelle pour le métier de cuisinier avec le développement des outils pour le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO), la création du plan de diffusion et le lancement officiel de la nouvelle norme. ○ ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE • Enrichissement et déploiement de la plateforme de formation avec l'ajout de deux (2) nouvelles formations en ligne et l'augmentation de l'achalandage de 5 % par rapport à 2025-2026.

PARTIE 2

Perspectives régionales 2025-2026		
Identifier un maximum de deux activités significatives qui feront l’objet d’actions conjointes avec les directions générales de Services Québec et les bureaux de Services Québec. Les activités à prioriser sont celles : ○ Qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre. ○ Qui soutiennent la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.		
Identifier la ou les régions ciblées	Identifier l’orientation visée	Identifier une activité/région(s) ciblée(s)
Région(s) ciblée(s) : Montréal, Montréal, Montérégie, Lanaudière, Estrie, Mauricie, Québec (Capitale-Nationale) Saguenay–Lac-Saint-Jean et Laurentides	Orientation visée : 2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	ACTIVITÉ 1 : ○ Déploiement de la 4^e édition des Portes Ouvertes sur le tourisme, en collaboration avec des entreprises, des maisons d’enseignement et des partenaires régionaux des quatre (4) coins du Québec. L’objectif de cet événement est d’inciter des entreprises à organiser des activités mettant en lumière leurs métiers lors de la semaine du Tourisme (du 6 au 12 avril).
Région ciblée : Montérégie	Orientation visée : 3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d’œuvre.	ACTIVITÉ 2 : ○ Réalisation d’une 2^e cohorte pour une formation de courte durée (COUD) DEP en cuisine, en collaboration avec l’École Hôtelière de la Montérégie.

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

Transformation alimentaire

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

En conformité avec la [Politique d'intervention sectorielle](#) et le *Document de référence pour la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d'œuvre* adopté par la Commission le 2 novembre 2023, il appartient à votre comité sectoriel de sélectionner les actions que vous souhaitez mettre de l'avant dans le document *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026* pour les six orientations identifiées dans le tableau ci-dessous²⁷ :

PARTIE 1

Perspectives sectorielles 2025-2026	
▪ Identifier un maximum de cinq (5) enjeux. ▪ Identifier un maximum de deux (2) activités significatives pour chacune des orientations ci-dessous.	
Principaux enjeux du secteur • La pénurie de main-d'œuvre accentue les défis de recrutement et de rétention. • Les besoins de formation sont accrus, mais le contexte d'apprentissage est difficile, considérant le manque de personnel. • La main-d'œuvre pour les postes qualifiés (mécanicienne et mécanicien industriel, professionnelle et professionnel en sciences et technologie des aliments, technicienne et technicien dans la transformation alimentaire et ingénieur alimentaire) dans le secteur est insuffisante pour les besoins de l'industrie. • Afin de gagner en productivité et comme réponse à la pénurie de main-d'œuvre, les entreprises sont en mode automatisation.	
OR-1.1 Renforcer l'action des comités sectoriels de main-d'œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d'action et mesures du gouvernement qui concernent leur secteur.	○ Participer avec d'autres CSMO à la zone bioalimentaire du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ) au Salon national de l'éducation à Montréal et au Salon Carrière Formation de Québec.
	○ Participer au projet <i>Appui au recrutement, à la rétention et au développement de compétences de la main-d'œuvre pour le secteur de la transformation alimentaire québécoise</i> de la Faculté des sciences de l'agriculture et de l'alimentation (FSAA) dans le cadre de la Politique bioalimentaire du MAPAQ.

²⁷ L'orientation 4.2 *Développer une vision partagée de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* ne fait pas l'objet d'une collecte de données pour le *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026*.

OR-2.1 Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.	○ Réaliser une veille et une étude concernant les compétences et les métiers émergents en lien avec la transition verte en transformation alimentaire.
	○ Réaliser une veille et une étude concernant les compétences et les métiers émergents en lien avec la transition technologique.
OR-2.2 Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d'œuvre.	○ Réaliser un portrait de nos industries en lien avec les enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) en collaboration avec les CSMO PERFORM, Textile et PlastiCompétences (responsable du projet).
	○ Analyser le niveau de littératie et de numératie requis par poste (opératrice ou opérateur et superviseuse ou superviseur de premier niveau) en utilisant l'outil de la Table des responsables de l'éducation des adultes du Québec (TREAQ).
OR-2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	○ Organiser des ateliers à caractère scientifique pour des élèves du niveau secondaire afin de faire connaître les métiers stimulants au sein de l'industrie.
	○ Sensibiliser les employeurs aux programmes préparatoires à l'emploi dispensés par les centres de services scolaires dans le but de leur offrir une expérience de travail dans l'industrie de la transformation alimentaire (journalière ou journalier, manœuvre).
OR-3.1 Enrichir la connaissance de l'information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	○ Réaliser un diagnostic sectoriel de main-d'œuvre, qui inclura des données prospectives, afin de connaître les actions à prioriser dans le cadre du mandat du CSMOTA.
OR-3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.	○ ACTIVITÉS LIÉES AU CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (NORMES PROFESSIONNELLES, PAMT, RCMO) Effectuer la promotion du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) Opérateur.trice d'équipements de fabrication de produits laitiers, du PAMT préposé.e en boucherie industrielle et du PAMT mécanicien.ne industriel.le, en collaboration avec Services Québec auprès des entreprises du secteur dans 14 régions administratives.
	○ ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE Former deux cohortes d'étudiants dans la région de Laval et de la Montérégie au programme de courte durée (COUD) – Attestation d'études professionnelles (AEP) Opération d'équipement de fabrication en transformation alimentaire.

PARTIE 2

Perspectives régionales 2025-2026		
Identifier un maximum de deux activités significatives qui feront l’objet d’actions conjointes avec les directions générales de Services Québec et les bureaux de Services Québec. Les activités à prioriser sont celles : ○ Qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre. ○ Qui soutiennent la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.		
Identifier la ou les régions ciblées	Identifier l’orientation visée	Identifier une activité/région(s) ciblée(s)
Région(s) ciblée(s) : Montréal, Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Lanaudière, Centre-du-Québec, Estrie, Bas-Saint-Laurent, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Mauricie, Outaouais, Laval, Laurentides	Orientation visée : 3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d’œuvre	ACTIVITÉ 1 : ○ Mise à jour de l’outil complémentaire de formation <i>Lexique visuel de la boucherie industrielle</i> et intégrer en format numérique. ○ Faire connaître les PAMT auprès des organismes en employabilité et des agents de Services Québec pour chacune des 14 régions ciblées.
Région(s) ciblée(s) : Montréal, Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Lanaudière, Centre-du-Québec, Estrie, Bas-Saint-Laurent, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Mauricie, Outaouais, Laval, Laurentides	Orientation visée : 2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions	ACTIVITÉ 2 : ○ Promotion des métiers auprès des agents multiplicateurs tels que les organismes en employabilité et les agentes et les agents de Services Québec pour chacune des 14 régions ciblées.



Transport routier (Camo-Route)

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

Transport routier (Camo-Route)

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

En conformité avec la [Politique d'intervention sectorielle](#) et le *Document de référence pour la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d'œuvre* adopté par la Commission le 2 novembre 2023, il appartient à votre comité sectoriel de sélectionner les actions que vous souhaitez mettre de l'avant dans le document *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026* pour les six orientations identifiées dans le tableau ci-dessous²⁸ :

PARTIE 1

Perspectives sectorielles 2025-2026
▪ Identifier un maximum de cinq (5) enjeux. ▪ Identifier un maximum de deux (2) activités significatives pour chacune des orientations ci-dessous.
Principaux enjeux du secteur Enjeux de la transition verte La transition énergétique est une priorité pour l’industrie du transport routier. En 2024, le Québec s’aligne sur des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES). Le parc des autobus scolaires électriques s’agrandit, mais les camions à motorisation traditionnelle dominant encore. Les flottes utilisant le gaz naturel comprimé (GNC) et l’électricité restent marginales. La multiplication des types de propulsion des véhicules lourds aura nécessairement des retombées sur les besoins et les profils de compétences de la main-d’œuvre. De fait, plusieurs options sont possibles pour le remplacement des véhicules diesel : • Biocarburant • Gaz naturel comprimé • Gaz naturel liquéfié • Hydrogène • Électricité Enjeux en transformation technologique et numérique Le secteur du transport est engagé, depuis quelques années, dans un processus accéléré de changements technologiques, changements qui ont un impact sur les façons de faire, sur les logiciels et les outils utilisés de même qu’au niveau de l’organisation du travail. Plusieurs mesures et réglementations sont également en cours quant à l’implantation de technologies numériques et/ou d’échange d’informations pour les entreprises de transport. Le numérique transforme rapidement le secteur, notamment grâce à l’intégration des systèmes de gestion de flotte, aux capteurs connectés et aux plateformes d’optimisation des trajets. Cependant, une partie des entreprises hésite à adopter ces technologies, souvent en raison de coûts élevés ou d’un manque de compétences internes.

²⁸ L’orientation 4.2 *Développer une vision partagée de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre* ne fait pas l’objet d’une collecte de données pour le *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026*.

OR-1.1 Renforcer l'action des comités sectoriels de main-d'œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d'action et mesures du gouvernement qui concernent leur secteur.	○ Comité piloté par la Société de l'assurance automobile du Québec : Programme d'éducation à la sécurité routière (PESR) – Classe 1. Participation à la consultation sur la mise en place du PESR classe 1 dans le cadre de la Norme 16. ○ S.O.
OR-2.1 Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.	○ TRANSITION VERTE (TV) • Formation continue en mécanique d'autobus électriques ○ TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES (TT) • Développement des compétences de base essentielles à l'utilisation des fonctionnalités d'un téléphone – Volet 2
OR-2.2 Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d'œuvre.	○ Promotion d'outils de gestion des ressources humaines développés par Camo-route et ses partenaires ○ S.O.
OR-2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	○ Parcours immersif 360° au cœur de l'industrie du transport routier ○ Rayonnement et promotion du Programme d'entretien préventif pour les mécaniciens et mécaniciennes de véhicules lourds routiers
OR-3.1 Enrichir la connaissance de l'information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	○ Actualisation du portrait du secteur industriel du transport routier sur le site Web de Camo-Route ○ S.O.
OR-3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.	○ ACTIVITÉS LIÉES AU CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (NORMES PROFESSIONNELLES, PAMT, RCMO) • S.O. ○ ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE • Diplôme d'études professionnelles (DEP) en transport par camion adapté en alternance travail-études (ATE) – 2023-2026 (projet de courte durée (COUD)). • Gestion des comportements dans le transport scolaire – Volet 1 Interventions générales

PARTIE 2

Perspectives régionales 2025-2026		
Identifier un maximum de deux activités significatives qui feront l’objet d’actions conjointes avec les directions générales de Services Québec et les bureaux de Services Québec. Les activités à prioriser sont celles : ○ Qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre. ○ Qui soutiennent la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.		
Identifier la ou les régions ciblées	Identifier l’orientation visée	Identifier une activité/région(s) ciblée(s)
Région ciblée: Abitibi-Témiscamingue	Orientation visée : 3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d’œuvre.	ACTIVITÉ 1 : ○ DEP mécanique de véhicules lourds routiers (MVLRL) adapté en ATE – CSS du Lac-Abitibi (projet COUD)
Régions ciblées: Montréal, Laurentides et Abitibi-Témiscamingue	Orientation visée : 2.1 Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.	ACTIVITÉ 2 : ○ Formation continue en mécanique d’autobus électriques

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

INNOVISTE– COMITÉ SECTORIEL DES VÉHICULES MOTORISÉS

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

En conformité avec la [Politique d'intervention sectorielle](#) et le *Document de référence pour la reddition de comptes des comités sectoriels de main-d'œuvre* adopté par la Commission le 2 novembre 2023, il appartient à votre comité sectoriel de sélectionner les actions que vous souhaitez mettre de l'avant dans le document *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026* pour les six orientations identifiées dans le tableau ci-dessous²⁹ :

Perspectives sectorielles 2025-2026	
▪ Identifier un maximum de cinq (5) enjeux. ▪ Identifier un maximum de deux (2) activités significatives pour chacune des orientations ci-dessous.	
Principaux enjeux du secteur Cinq principaux enjeux à résorber de 2024 à 2027 : • améliorer l’attrait de l’industrie et des métiers; • améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines; • apporter de la structure dans le développement des compétences; • augmenter la connaissance du marché du travail (information sur le marché du travail – IMT) par l’analyse du marché et le traitement de l’information; • mobiliser et concerter les acteurs et les partenaires de l’industrie autour des enjeux prioritaires.	
OR-1.1 Renforcer l’action des comités sectoriels de main-d’œuvre par une collaboration accrue aux stratégies, plans d’action et mesures du gouvernement qui concernent leur secteur.	○ L’Offensive de la formation (élaborer un plan concerté avec les partenaires de l’industrie) : Le projet vise à rehausser les compétences, à qualifier et à diplômer la main-d’œuvre, à assurer une offre de formation provinciale, à réduire le dédoublement des formations, à diminuer le travail cloisonné, à optimiser les subventions du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre (FDRCMO) et à viser une meilleure équité parmi les promoteurs collectifs.
	○ Collaborer avec le ministère de l’Économie, de l’Innovation et de l’Énergie (MEIE) pour réaliser un portrait de la maturité numérique de la mécanique et des services.

²⁹ L’orientation 4.2 *Développer une vision partagée de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre* ne fait pas l’objet d’une collecte de données pour le *Sommaire des perspectives des CSMO et des CC 2025-2026*.

OR-2.1 Intervenir avec agilité et innovation face aux défis de la transition verte et des transformations technologiques.	○ TRANSITION VERTE (TV) ● Ambition – Compétences en véhicules électriques (VÉ) mécanique automobile et carrosserie. Objectif : Former 3 050 participants sur 2 ans ▪ Formation mécanicien(ne), carrossier(ère) VÉ à 5 niveaux ▪ Formation mécanicien(ne), carrossier(ère) VÉ, maintien compétences ▪ Programme de compétence en véhicule électrique (PCVÉ) mécanicien(ne) en matière de sécurité VÉ : sous haute tension VÉ; manipulation / reconditionnement batteries et Formation Habilitation VÉ. ○ TRANSFORMATIONS TECHNOLOGIQUES (TT) ● Contribuer aux travaux des Pôles d’expertise des CSMO en technologie de l’information (TT) : Le projet vise à développer et à faciliter le partage d’expertise entre les CSMO par la mise sur pied d’approches concertées.
OR-2.2 Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d’œuvre.	○ Développer et diffuser des outils de gestion de ressources humaines : Le projet vise à supporter les gestionnaires et en leur offrant des outils basés sur les meilleures pratiques en gestion des ressources humaines et de faire face aux défis de rareté de main-d’œuvre. Six thèmes abordés : fidélisation; recrutement; intégration; organisation du travail; environnement du travail; politiques d’entreprises. ○ Favoriser le maillage de la main-d’œuvre issue des bassins sous-représentés à l’industrie : Le projet pilote vise à solliciter les bassins de main-d’œuvre plus éloignés du marché du travail et d’en faire la promotion au sein des entreprises de l’industrie. Bassins de main-d’œuvre visés : les femmes, les personnes immigrantes et les personnes vivant avec un handicap. Projet pilote d’intégration de ces ressources au sein de notre industrie (50 candidats).
OR-2.3 Soutenir la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.	○ Développer une campagne de valorisation des métiers prioritaires de l’industrie des services automobiles : Le projet vise à développer des outils de promotion et de valorisation auprès des chercheurs d’emploi et d’attirer la clientèle vers les diplômes d’études professionnelles (DEP) des métiers priorités. Ce projet se réalise de concert avec les centres de formation professionnelle (CFP). ○ S.O.
OR-3.1 Enrichir la connaissance de l’information du marché du travail en développant une compréhension commune des défis actuels et futurs du marché du travail.	○ Continuer à développer la base de données d’information sur le marché du travail (IMT) : Le projet vise à fournir de l’information sur l’industrie des véhicules motorisés à l’ensemble des partenaires. Organiser des groupes de discussion avec des bassins de main-d’œuvre : les femmes, les personnes immigrantes et les personnes vivant avec un handicap. Participer au sondage annuel du MESS / CPMT sur le Diagnostic sur l’état d’équilibre de main-d’œuvre par professions. ○ Réaliser une étude sous sectorielle en carrosserie : Brosser le portrait et les enjeux propres au secteur de la carrosserie et identifier les besoins.

OR-3.2 Favoriser la pleine utilisation des compétences de la main-d'œuvre.	○ ACTIVITÉS LIÉES AU CADRE DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (NORMES PROFESSIONNELLES, PAMT, RCMO) • Élaborer la norme professionnelle de mécanicien, engins de chantier : Le projet vise l'élaboration du profil de compétence, la norme professionnelle pour ce métier, le développement des outils d'apprentissage (guide du compagnon et carnet de l'apprenti) ainsi que le développement des outils de reconnaissance des compétences (guide d'évaluation, formation des évaluateurs sur les outils d'évaluation). ○ ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE • Adapter et optimiser la formation liée à la manipulation, au démantèlement, à l'entreposage et à la livraison de pièces de véhicules électriques et de véhicules hybrides : Le projet consiste à livrer une formation en ligne de trois niveaux avec examens afin de former adéquatement les travailleurs des centres de recyclage pour la manipulation, le démantèlement, l'entreposage et la livraison des pièces de véhicules électriques et/ou hybrides.
--	--

PARTIE 2

Perspectives régionales 2025-2026		
Identifier un maximum de deux activités significatives qui feront l'objet d'actions conjointes avec les directions générales de Services Québec et les bureaux de Services Québec. Les activités à prioriser sont celles : ○ Qui découlent du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. ○ Qui soutiennent la promotion des secteurs et de leurs métiers et professions.		
Identifier la ou les régions ciblées	Identifier l'orientation visée	Identifier une activité/région(s) ciblée(s)
Région(s) ciblée(s) : Montréal et Centre-du-Québec	Orientation visée : 4.2. Développer une vision partagée des besoins de leur secteur concernant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.	ACTIVITÉ 1 : ○ Tenir des colloques régionaux. Le projet vise à une plus grande proximité sur le terrain et à mieux cerner les besoins. ▪ Favoriser les échanges et les collaborations; ▪ Proposer des solutions adaptées et pertinentes; ▪ Promouvoir l'innovation régionale; ▪ Mobiliser et impliquer les acteurs du secteur; ▪ Bonifier les données de l'information sur le marché du travail par des portraits régionaux.
Région ciblée : Centre-du-Québec	Orientation visée : 2.2. Améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines face aux défis de rareté de main-d'œuvre.	ACTIVITÉ 2 : ○ Tenir l'événement Innovation RH : Le projet vise à offrir des opportunités d'échange, de formation, de réseautage, d'exposition aux innovations et de motivation pour les professionnels des ressources humaines. Cela peut contribuer à l'amélioration de leur pratique et à leur développement professionnel.

LES COMITÉS CONSULTATIFS

LES COMITÉS CONSULTATIFS

Certains groupes sont particulièrement défavorisés en matière d'emploi. Huit comités consultatifs ont pour mandat d'informer la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) 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, les personnes handicapées et les québécoises et québécois d'expression anglaise. 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.

Les comités consultatifs ont pour mandat de conseiller la CPMT et le Ministère, à la demande de ceux-ci ou de leur propre initiative, sur des questions relatives à l'intégration et au maintien en emploi des groupes sous-représentés sur le marché du travail.

De plus, les comités consultatifs sont appelés à collaborer à l'établissement des priorités envers ces groupes et à proposer des pistes de solutions pour régler les problématiques soulevées.

La clientèle de ces comités constitue une main-d'œuvre très diversifiée, associée à tous les secteurs de l'activité économique présents sur le territoire du Québec.



Clientèle judiciairisée adulte (CCCJA)

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

Comité consultatif clientèle judiciairisée adulte

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

Perspectives 2025-2026
▪ Indiquer un maximum de cinq (5) enjeux. ▪ Indiquer un maximum de trois (3) activités significatives pour chacune des thématiques ci-dessous.
Principaux enjeux
Enjeu 1 : Les répercussions du casier judiciaire et la perception des employeurs.
Enjeu 2 : L'accès aux informations concernant les antécédents judiciaires (banques de données, médiatisation des délits et discrimination).
Enjeu 3 : Le manque de formation et d'expérience de travail et le fait de ne pas être sur le marché du travail durant une période prolongée.
Enjeu 4 : Le besoin de soutien financier, d'accompagnement et de soutien de la part des services des ressources humaines des entreprises.

ORIENTATION 1

Documenter la situation des groupes sous-représentés sur le marché du travail par la mise en œuvre des activités suivantes :

- Dresser de façon périodique un portrait des enjeux et des problématiques des groupes sous-représentés sur le marché du travail en matière d'intégration et de maintien en emploi;
- Produire des études spécifiques permettant de documenter des situations particulières des groupes sous-représentés sur le marché du travail;
- Développer du matériel pour sensibiliser les entreprises aux enjeux vécus en matière d'emploi par les groupes sous-représentés;
- Identifier les meilleures pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion pour lever les obstacles d'accès au marché du travail des groupes sous-représentés, favoriser leur maintien en emploi et leur développement professionnel;
- Recueillir et partager l'information en la diffusant de façon adaptée selon les publics cibles, notamment auprès des CSMO et des CRPMT;
- Rester à l'affût à l'égard de l'évolution du marché du travail et des politiques, stratégies et services gouvernementaux relatifs à l'emploi ayant un impact sur les groupes sous-représentés.

- Recueillir de l'information sur les problématiques liées à la clientèle judiciairisée ainsi que sur le marché du travail.
- Participer à des activités visant à faire connaître le Comité consultatif clientèle judiciairisée adulte et à favoriser l'embauche des personnes judiciairisées.
- Participer à des forums, à des formations et à des colloques ou en organiser.

ORIENTATION 2

Conseiller la CPMT et le Ministère sur la mise en place d'actions, d'initiatives et de stratégies favorisant l'intégration et le maintien en emploi des groupes sous-représentés :

- Contribuer à l'élaboration d'orientations, de stratégies ou de plans d'action sous la responsabilité de la CPMT ou du Ministère;
- Émettre des avis, formuler des recommandations et proposer des pistes d'intervention appropriées dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi;
- Répondre aux demandes de la CPMT ou du Ministère sur des enjeux ciblés du marché du travail;
- Conseiller et soutenir la CPMT et le Ministère dans leurs contributions à des politiques, à des stratégies ou à des plans d'action gouvernementaux;
- Soutenir la CPMT dans les recommandations qu'elle adresse à ses ministères en vue de répondre aux besoins du marché du travail.

- Effectuer un suivi relatif à l'avis pour soutenir l'insertion socioprofessionnelle des hommes qui sont des membres des Premières Nations ou des Inuit et des personnes judiciairisées.

- Effectuer un suivi relatif à l'avis *Recommandations du CCCJA concernant l'insertion en emploi des clientèles sous-représentées dans le secteur de la construction.*

- S. O.

ORIENTATION 3

Susciter et développer la concertation et le partenariat la mise en œuvre d'activités telles que :

- Animer une assemblée des représentative des trois catégories (organismes spécialisés en développement de l'employabilité, entreprises ou associations d'entreprises, syndicats ou autres associations de travailleuses ou de travailleurs);
- Mettre en place des comités de travail internes sur la gestion de l'organisation ou des comités ad hoc pour la réalisation de votre plan d'action;
- Collaborer avec les divers partenaires œuvrant en matière de formation continue de la main-d'œuvre lorsque cela est requis et concerne leur mandat;
- Participer à des comités externes œuvrant sur des enjeux touchant la main-d'œuvre, notamment ceux mis en place par la CPMT et le Ministère;
- Collaborer entre CC sur des questions relatives à des problématiques communes et transversales;
- Collaborer avec les CSMO et avec les CRPMT relativement à des enjeux vécus par certains secteurs en matière d'emploi et de développement des compétences des groupes sous-représentés, en mettant à profit leur expertises, en accord avec la Politique d'intervention sectorielle *Une main d'œuvre qualifiée pour un Québec prospère et inclusif*.

- Participer à l'assemblée des membres du Comité consultatif.
- Participer aux réunions du comité de suivi de l'entente interministérielle (ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministère de la Sécurité publique).
- Participer aux réunions du comité de concertation avec les autres comités consultatifs.



Femmes (CCF)

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

Perspectives 2025-2026

- Indiquer un maximum de cinq (5) enjeux.
- Indiquer un maximum de trois (3) activités significatives pour chacune des thématiques ci-dessous.

Principaux enjeux

Enjeu 1 : Les répercussions de la révolution numérique sur les emplois féminins

- Les femmes jouent un rôle peu important dans le développement de l'IA, ce qui perpétue les biais de genre et la banalisation des enjeux éthiques en ce qui les concerne. (**Conseil du statut de la femme, 2023**)
- Le manque d'accès à la formation et à l'emploi dans l'industrie technologique crée un cercle vicieux qui freine la présence des femmes dans cette industrie. (**Louise Champoux-Paillé et Anne-Marie Croteau, 2024**)
- De nombreux rapports crédibles prévoient qu'en moyenne, les emplois majoritairement occupés par des femmes sont 2,5 fois plus à risque de disparaître avec l'arrivée de l'IA que ceux majoritairement occupés par des hommes (**Organisation internationale du travail, 2025**)

Enjeu 2 : Les femmes et les changements démographiques et le vieillissement de la population

- Le vieillissement de la population accentue les inégalités de revenu à la retraite entre les femmes et les hommes. (**Institut de la statistique du Québec**)
- La demande est accrue pour les services offerts dans le secteur de la santé, où la présence féminine est forte. Les conditions de travail sont difficiles dans ce secteur et celui-ci est touché par un manque de personnel. Les immigrantes, souvent surqualifiées, y sont surreprésentées. (**Gazette des femmes**)
- Les femmes sont les principales pourvoyeuses de soins familiaux, ce qui limite leur participation au marché du travail et entraîne une augmentation de l'écart en ce qui concerne l'emploi entre celles-ci et les hommes après 55 ans. (**CHU de Québec-Université Laval**)

Enjeu 3 : Les femmes et le développement des secteurs liés au virage écologique

- Les femmes sont sous-représentées en ce qui concerne les emplois verts, et la proportion d'entre elles qui étaient présentes dans le domaine des sciences naturelles et appliquées est restée inférieure à 25 % entre 2006 et 2023. (**Institut de la statistique du Québec**)
- Les femmes occupent les postes les moins bien rémunérés du secteur de l'écologie et des technologies propres. Elles gagnent en moyenne 16,3 % de moins que leurs homologues masculins. (**Statistique Canada**)

Enjeu 4 : Le maintien en emploi des femmes de 55 ans et plus

- L'écart entre les femmes et les hommes en ce qui concerne le taux d'emploi commence à s'élargir considérablement après 45 ans. En effet, le taux est de 65,4 % pour les femmes et de 73,9 % pour les hommes. Cela montre les défis accrus liés au maintien en emploi pour les travailleuses plus âgées. (CIRANO)
- Plusieurs stéréotypes à l'égard des travailleuses âgées nuisent à leur accès à l'emploi, aux promotions et à la formation. (Gouvernement du Canada)
- Pour les femmes de 55 ans et plus, les exigences de la conciliation travail-famille, le sentiment de décalage avec les plus jeunes et les préoccupations de santé, entre autres, sont des facteurs pouvant réduire la participation au marché du travail et, par le fait même, les prestations de retraite. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée au Québec s'en voit accentuée. (Étude du Comité consultatif pour les travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus à venir).

Enjeu 5 : L'accès des femmes aux services publics d'emploi

- De nombreuses femmes ne correspondent pas aux catégories préétablies pour accéder aux services d'emploi.
- Des groupes spécialisés en intervention auprès des femmes offrent des approches adaptées aux femmes en situation de vulnérabilité pour répondre aux besoins liés à l'éventail des réalités qu'elles vivent, mais l'importance de leur approche d'intervention n'est pas reconnue. Voir : *Comité consultatif Femmes (mars 2023). L'intervention de proximité : avis et recommandations (disponible sur demande).*

ORIENTATION 1

Documenter la situation des groupes sous-représentés sur le marché du travail par la mise en œuvre des activités suivantes :

- Dresser de façon périodique un portrait des enjeux et des problématiques des groupes sous-représentés sur le marché du travail en matière d'intégration et de maintien en emploi;
- Produire des études spécifiques permettant de documenter des situations particulières des groupes sous-représentés sur le marché du travail;
- Développer du matériel pour sensibiliser les entreprises aux enjeux vécus en matière d'emploi par les groupes sous-représentés;
- Identifier les meilleures pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion pour lever les obstacles d'accès au marché du travail des groupes sous-représentés, favoriser leur maintien en emploi et leur développement professionnel;
- Recueillir et partager l'information en la diffusant de façon adaptée selon les publics cibles, notamment auprès des CSMO et des CRPMT;
- Rester à l'affût à l'égard de l'évolution du marché du travail et des politiques, stratégies et services gouvernementaux relatifs à l'emploi ayant un impact sur les groupes sous-représentés.

- **Étude sur les travailleuses à l'ère des transitions dans le marché du travail par le biais d'une recension des écrits scientifiques et de la littérature grise :**
 - Recensant des écrits scientifiques et de la littérature grise, l'étude cible les enjeux relatifs aux trois grandes transitions (numérique, démographique et écologique) en ce qui a trait à la place des femmes sur le marché du travail au Québec ainsi que les répercussions des transitions sur le travail des femmes.
- **Étude *Le maintien en emploi des femmes 55+* (avec le Comité consultatif pour les travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus :**
 - Analysant les raisons de la diminution marquée du taux d'emploi observé chez les femmes de 55 ans et plus comparativement à celui observé chez les hommes du même groupe d'âge ainsi que les facteurs qui favoriseraient le maintien en emploi des femmes de ce groupe d'âge.
- **Élaboration de fiches d'information sur les obstacles à l'emploi des femmes en situation de handicap**
 - S'appuyant sur le rapport de recherche du CCF *Accès, intégration et maintien en emploi des femmes en situation de handicap au Québec* (2022), ces fiches seront diffusées sur les réseaux sociaux et partagées dans une trousse destinée à l'ensemble de nos partenaires et collaborateur·trice·s.

ORIENTATION 2

Conseiller la CPMT et le Ministère sur la mise en place d’actions, d’initiatives et de stratégies favorisant l’intégration et le maintien en emploi des groupes sous-représentés :

- Contribuer à l’élaboration d’orientations, de stratégies ou de plans d’action sous la responsabilité de la CPMT ou du Ministère;
- Émettre des avis, formuler des recommandations et proposer des pistes d’intervention appropriées dans les domaines de la main-d’œuvre et de l’emploi;
- Répondre aux demandes de la CPMT ou du Ministère sur des enjeux ciblés du marché du travail;
- Conseiller et soutenir la CPMT et le Ministère dans leurs contributions à des politiques, à des stratégies ou à des plans d’action gouvernementaux;
- Soutenir la CPMT dans les recommandations qu’elle adresse à ses ministères en vue de répondre aux besoins du marché du travail.

○ **Avis sur l’éventail des obstacles liés à l’accès des femmes aux services publics d’emploi :**

- L’avis sur l’intervention de proximité a mis en lumière les obstacles auxquels font face certaines femmes très éloignées du marché du travail lorsqu’elles tentent d’accéder aux services publics d’emploi. En raison notamment de restrictions dans les critères d’accès actuels aux services publics d’emploi, plusieurs femmes qui auraient besoin de ces services ne peuvent pas en bénéficier.

Cet avis présentera l’éventail des situations qui font en sorte que des femmes ayant besoin de services en employabilité pour intégrer le marché du travail ne peuvent pas y accéder.

○ **Travaux liés à l’avis sur l’intervention de proximité**

- Une courte annexe sera rédigée et jointe à l’avis. Elle présentera des réponses aux questions de la Commission ainsi que des éléments d’information visant à concrétiser et à approfondir les recommandations formulées.

○ **S.O.**

ORIENTATION 3

Susciter et développer la concertation et le partenariat la mise en œuvre d'activités telles que :

- Animer une assemblée des représentative des trois catégories (organismes spécialisés en développement de l'employabilité, entreprises ou associations d'entreprises, syndicats ou autres associations de travailleuses ou de travailleurs);
- Mettre en place des comités de travail internes sur la gestion de l'organisation ou des comités ad hoc pour la réalisation de votre plan d'action;
- Collaborer avec les divers partenaires œuvrant en matière de formation continue de la main-d'œuvre lorsque cela est requis et concerne leur mandat;
- Participer à des comités externes œuvrant sur des enjeux touchant la main-d'œuvre, notamment ceux mis en place par la CPMT et le Ministère;
- Collaborer entre CC sur des questions relatives à des problématiques communes et transversales;
- Collaborer avec les CSMO et avec les CRPMT relativement à des enjeux vécus par certains secteurs en matière d'emploi et de développement des compétences des groupes sous-représentés, en mettant à profit leur expertises, en accord avec la Politique d'intervention sectorielle *Une main d'œuvre qualifiée pour un Québec prospère et inclusif*.

- **Pleine participation aux travaux et aux rencontres de la Commission**

- Le CCF réagira avec agilité en présentant des pistes d'intervention ou des stratégies.

- **Espace de discussion Comité consultatif – Ministère – Commission**

- Le CCF profitera de cette collaboration exceptionnelle pour sensibiliser l'équipe du Ministère aux problèmes émergents auxquels les femmes font face en matière de services d'emploi et d'accès au marché du travail.

- **Rencontre annuelle avec les répondantes et répondants régionaux du Secteur de l'emploi responsables de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027**

- Le CCF présentera les informations et données les plus récentes sur l'éventail des enjeux auxquels les femmes font face en matière d'employabilité et d'accès aux services, tout en prenant connaissance des problèmes que les répondantes et répondants observent dans leurs régions.

- **Le CCF**

- Continuera à recueillir les points de vue des membres sur les enjeux sur lesquels le Comité consultatif travaille lors des cinq assemblées.
 - Entreprendra la révision des règles de fonctionnement afin, entre autres, de créer de nouvelles catégories de membres et d'augmenter le nombre de secteurs représentés au sein du Comité consultatif.
 - Créera des comités de travail pour les dossiers prioritaires.
 - Collaborera avec des partenaires de la Commission, avec les comités sectoriels de main-d'œuvre et avec les conseils régionaux des partenaires du marché du travail pour les enjeux spécifiques aux femmes.

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

Comité consultatif Jeunes

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

Perspectives 2025-2026

- Indiquer un maximum de cinq (5) enjeux.
- Indiquer un maximum de trois (3) activités significatives pour chacune des thématiques ci-dessous.

Principaux enjeux

Enjeu 1 : Précarité des emplois et des conditions de travail

- Selon un rapport de la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec, en 2019, près de 45 % des jeunes âgés de 15 à 34 ans occupaient un emploi qui n'était ni permanent ni à temps plein, ce qui est souvent associé à une plus grande précarité. Cette proportion était particulièrement élevée chez les jeunes femmes de 15 à 19 ans. En effet, en ce qui concerne ces dernières, 92,1 % occupaient un emploi atypique, comparativement à 80,3 % des hommes du même groupe d'âge. De plus, la durée moyenne où un emploi est occupé a diminué au cours des dix dernières années, notamment chez les jeunes ayant un diplôme d'études secondaires. Certains jeunes travailleurs courent aussi plus de risques de se blesser que d'autres travailleurs. Par ailleurs, les lésions professionnelles qui causent un arrêt de travail et pour lesquelles une indemnisation peut être obtenue ou les lésions professionnelles qui sont liées à une atteinte permanente sont plus fréquentes chez les jeunes hommes.

Enjeu 2 : Santé mentale

- Au cours des dernières années, en ce qui concerne la santé mentale des jeunes au Québec, les signes étaient préoccupants. Selon une étude de 2022, le taux d'anxiété et de dépression chez les jeunes âgés de 15 à 29 ans a augmenté entre 2018 et 2021, particulièrement chez les femmes. Par ailleurs, une étude de Statistique Canada publiée en 2023 indique que les jeunes âgés de 15 à 24 ans, notamment les jeunes femmes, étaient les plus susceptibles de répondre aux critères diagnostiques d'un trouble de l'humeur ou d'anxiété au cours des 12 mois précédant l'enquête*.

*Statistique Canada. (2023). *Troubles de santé mentale chez les jeunes adultes âgés de 15 à 24 ans au Canada*. <https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/7642-les-problemes-de-sante-mentale-sont-en-hausse-chez-les-jeunes>
Institut de la statistique du Québec. (2022). *Enquête québécoise sur la santé des jeunes du secondaire 2016-2017 : Les jeunes et leur santé mentale – Évolution depuis 2010-2011*. Gouvernement du Québec. <https://statistique.quebec.ca/fr/document/sante-jeunes-secondaire-2022-2023>

ORIENTATION 1

Documenter la situation des groupes sous-représentés sur le marché du travail par la mise en œuvre des activités suivantes :

- Dresser de façon périodique un portrait des enjeux et des problématiques des groupes sous-représentés sur le marché du travail en matière d'intégration et de maintien en emploi;
- Produire des études spécifiques permettant de documenter des situations particulières des groupes sous-représentés sur le marché du travail;
- Développer du matériel pour sensibiliser les entreprises aux enjeux vécus en matière d'emploi par les groupes sous-représentés;
- Identifier les meilleures pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion pour lever les obstacles d'accès au marché du travail des groupes sous-représentés, favoriser leur maintien en emploi et leur développement professionnel;
- Recueillir et partager l'information en la diffusant de façon adaptée selon les publics cibles, notamment auprès des CSMO et des CRPMT;
- Rester à l'affût à l'égard de l'évolution du marché du travail et des politiques, stratégies et services gouvernementaux relatifs à l'emploi ayant un impact sur les groupes sous-représentés.

○ **Portrait de la clientèle** : Réaliser un portrait des enjeux et problématiques liés aux jeunes travailleurs et travailleuses de 16 à 35 ans au Québec en matière d'insertion professionnelle et de maintien en emploi.

○ **Étude sur les pratiques les plus prometteuses dans le milieu de l'emploi et de la formation pour les jeunes personnes issues des Premières Nations ou les jeunes Inuit**, menée en collaboration avec le Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit relatif au marché du travail : Terminer l'étude entamée en 2024-2025, qui vise à réaliser un portrait des pratiques actuelles en matière d'employabilité utilisées pour les jeunes membres des Premières Nations et les jeunes Inuit au Québec. Cibler les pratiques les plus efficaces et prometteuses et trouver des pistes de solution pour favoriser l'insertion professionnelle, la réinsertion professionnelle et le maintien en emploi des jeunes membres des Premières Nations et des jeunes Inuit au Québec.

○ **Recherche sur la rémunération des stages (effets sur l'insertion professionnelle et le maintien en emploi des jeunes)** : Réaliser la recherche sur les effets de la participation à un stage rémunéré sur l'insertion professionnelle et le maintien en emploi pour un jeune, dont les travaux préliminaires ont été entamés en 2024-2025.

ORIENTATION 2

Conseiller la CPMT et le Ministère sur la mise en place d’actions, d’initiatives et de stratégies favorisant l’intégration et le maintien en emploi des groupes sous-représentés :

- Contribuer à l’élaboration d’orientations, de stratégies ou de plans d’action sous la responsabilité de la CPMT ou du Ministère;
- Émettre des avis, formuler des recommandations et proposer des pistes d’intervention appropriées dans les domaines de la main-d’œuvre et de l’emploi;
- Répondre aux demandes de la CPMT ou du Ministère sur des enjeux ciblés du marché du travail;
- Conseiller et soutenir la CPMT et le Ministère dans leurs contributions à des politiques, à des stratégies ou à des plans d’action gouvernementaux;
- Soutenir la CPMT dans les recommandations qu’elle adresse à ses ministères en vue de répondre aux besoins du marché du travail.

○ **Avis sur les compétences génériques de l’avenir** : Finaliser la révision de l’avis rédigé en 2024-2025 et déposer celui-ci à la Commission.

○ **Avis sur les jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF)** : Finaliser la rédaction et la révision de l’avis entamé en 2024-2025 et déposer celui-ci à la Commission.

○ **Recommandations sur les pratiques les plus prometteuses dans le milieu de l’emploi et de la formation pour les jeunes membres des Premières Nations et les jeunes Inuit** : En collaboration avec le Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit relatif au marché du travail, rédiger une note portant sur les enjeux soulevés et les recommandations faites à la suite de l’étude menée conjointement.

ORIENTATION 3

Susciter et développer la concertation et le partenariat la mise en œuvre d'activités telles que :

- Animer une assemblée des représentative des trois catégories (organismes spécialisés en développement de l'employabilité, entreprises ou associations d'entreprises, syndicats ou autres associations de travailleuses ou de travailleurs);
- Mettre en place des comités de travail internes sur la gestion de l'organisation ou des comités ad hoc pour la réalisation de votre plan d'action;
- Collaborer avec les divers partenaires œuvrant en matière de formation continue de la main-d'œuvre lorsque cela est requis et concerne leur mandat;
- Participer à des comités externes œuvrant sur des enjeux touchant la main-d'œuvre, notamment ceux mis en place par la CPMT et le Ministère;
- Collaborer entre CC sur des questions relatives à des problématiques communes et transversales;
- Collaborer avec les CSMO et avec les CRPMT relativement à des enjeux vécus par certains secteurs en matière d'emploi et de développement des compétences des groupes sous-représentés, en mettant à profit leur expertises, en accord avec la Politique d'intervention sectorielle *Une main d'œuvre qualifiée pour un Québec prospère et inclusif*.

- **Comité d'organisation du colloque entre comités consultatifs:** Organiser, en collaboration avec les autres comités consultatifs parmi les huit reconnus par la Commission, un premier colloque portant sur les enjeux transversaux, en avril 2025. Recueillir les résultats des activités de concertation tenues pendant le colloque et faire un rapport qui les présente.

- **Recherche sur les parcours liés à l'insertion professionnelle et au maintien en emploi des jeunes en transition vers l'âge adulte (18-35 ans) qui sont suivis dans le système de justice pénale (répercussions sur leur insertion professionnelle et leur maintien en emploi) :** Participer à la supervision et à l'orientation en ce qui concerne la recherche menée conjointement avec le Comité consultatif clientèle judiciairisée adulte et la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec. Viser à comprendre la place de l'emploi et le sens du travail dans les parcours des jeunes de cette catégorie et déterminer leurs besoins en matière de soutien et d'accompagnement pour l'insertion professionnelle et le maintien en emploi.

- **Comité d'orientation du plan d'action JeunÉSse dans le cadre de la démarche financée par le Fonds du Grand Mouvement Desjardins et du Sommet de l'économie sociale et dirigée par l'aile jeunesse du Chantier de l'économie sociale:** Participer, à titre d'expert de l'employabilité des jeunes, au comité d'orientation du plan d'action JeunÉSse du Chantier de l'économie sociale, en collaboration avec de nombreux acteurs jeunesse de l'économie sociale, dans le cadre de la démarche financée par l'intermédiaire du Fonds du Grand Mouvement Desjardins et du Sommet de l'économie sociale. Le plan d'action est en cours de rédaction et vise à mettre en commun les forces des nombreux acteurs jeunesse de l'économie sociale derrière une vision collective partagée. Le plan prévoit des actions à moyen (2027) et long (2050) terme et n'est pas encore public.

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

Comité consultatif Personnes handicapées

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

Perspectives 2025-2026

- Indiquer un maximum de cinq (5) enjeux.
- Indiquer un maximum de trois (3) activités significatives pour chacune des thématiques ci-dessous.

Principaux enjeux

Enjeu 1

- L'accès à la formation et aux stages, pour l'emploi ou le maintien en emploi

Enjeu 2

- L'accès aux services, programmes et mesures visant à favoriser l'insertion professionnelle, la réintégration professionnelle et le maintien en emploi des personnes handicapées

Enjeu 3

- Le soutien aux employeurs en matière d'intégration professionnelle, de réintégration professionnelle et de maintien en emploi des personnes handicapées

Enjeu 4

- Les répercussions du virage numérique (et de l'intelligence artificielle) sur l'emploi pour les personnes handicapées

<u>ORIENTATION 1</u> Documenter la situation des groupes sous-représentés sur le marché du travail par la mise en œuvre des activités suivantes : ○ Dresser de façon périodique un portrait des enjeux et des problématiques des groupes sous-représentés sur le marché du travail en matière d'intégration et de maintien en emploi; ○ Produire des études spécifiques permettant de documenter des situations particulières des groupes sous-représentés sur le marché du travail; ○ Développer du matériel pour sensibiliser les entreprises aux enjeux vécus en matière d'emploi par les groupes sous-représentés; ○ Identifier les meilleures pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion pour lever les obstacles d'accès au marché du travail des groupes sous-représentés, favoriser leur maintien en emploi et leur développement professionnel; ○ Recueillir et partager l'information en la diffusant de façon adaptée selon les publics cibles, notamment auprès des CSMO et des CRPMT; ○ Rester à l'affût à l'égard de l'évolution du marché du travail et des politiques, stratégies et services gouvernementaux relatifs à l'emploi ayant un impact sur les groupes sous-représentés.	○ Production de la boîte à outils Développement des compétences des personnes handicapées • Cette boîte vise principalement à outiller les différents acteurs de la formation continue (surtout au sein du réseau des partenaires du marché du travail) pour qu'ils offrent de façon régulière des formations adaptées aux besoins des personnes handicapées, et donc qui tiennent compte des besoins des apprenantes et apprenants handicapés. Sa production sera terminée. Elle prendra la forme d'une plateforme Web. Elle sera lancée, puis présentée à l'ensemble des acteurs de la formation continue. ○ Réalisation de travaux de suivi relatifs à l'événement du 21 mars 2025, qui avait pour nom « Inclusion des personnes handicapées en entreprise : des nouvelles technologies qui font une différence! » • Ce forum avait pour objectifs de ▪ rassembler et mobiliser les principaux acteurs concernés par la question; ▪ informer les acteurs (particulièrement ceux des milieux de travail) sur certaines technologies disponibles; ▪ contribuer à la mise en place des conditions propices à l'utilisation de ces technologies dans les milieux de travail (ex. : faire évoluer l'offre des services publics d'emploi et prévoir un accompagnement actualisé et idoine pour les individus et les entreprises). Des vidéos d'interventions faites au cours de la journée seront produites et diffusées. Une analyse rétrospective de l'événement permettant entre autres de cibler et de prioriser les travaux internes-externes qui en découlent en matière notamment d'accompagnement des acteurs des milieux de travail et d'évolution des services publics d'emploi sera effectuée. ○ Réalisation de travaux liés à la série d'activités virtuelles • Les activités virtuelles permettent d'outiller les acteurs des milieux de travail principalement en matière de pratiques de ressources humaines (plus) inclusives relativement aux personnes handicapées. Elles rencontrent un franc succès auprès de ce public cible depuis leur lancement, en pleine pandémie. Le CSMO prévoit la production en alternance de : ▪ deux webinaires portant sur les stéréotypes et le développement des compétences; ▪ deux capsules informatives sur des outils concrets soutenant des bonnes pratiques pour l'intégration professionnelle, le maintien en emploi et la réintégration professionnelle des personnes handicapées.
--	--

ORIENTATION 2

Conseiller la CPMT et le Ministère sur la mise en place d’actions, d’initiatives et de stratégies favorisant l’intégration et le maintien en emploi des groupes sous-représentés :

- Contribuer à l’élaboration d’orientations, de stratégies ou de plans d’action sous la responsabilité de la CPMT ou du Ministère;
- Émettre des avis, formuler des recommandations et proposer des pistes d’intervention appropriées dans les domaines de la main-d’œuvre et de l’emploi;
- Répondre aux demandes de la CPMT ou du Ministère sur des enjeux ciblés du marché du travail;
- Conseiller et soutenir la CPMT et le Ministère dans leurs contributions à des politiques, à des stratégies ou à des plans d’action gouvernementaux;
- Soutenir la CPMT dans les recommandations qu’elle adresse à ses ministères en vue de répondre aux besoins du marché du travail.

- **Participation aux travaux préparatoires liés à la future stratégie nationale pour l’intégration professionnelle et le maintien en emploi des personnes handicapées et au suivi lié à son lancement et à sa mise en œuvre**

- Plus précisément, le Comité
 - participera aux réunions du comité mixte (avec le Ministère et la Commission);
 - émettra des propositions pour alimenter le contenu de la stratégie, s’il y a lieu;
 - produira une analyse critique de la stratégie;
 - assurera un suivi de sa mise en œuvre.

- **Réponses ad hoc aux demandes de consultation du Ministère, de la Commission et de Services Québec**

- Le Comité consultatif Personnes handicapées s’attend par exemple à être questionné
 - sur le futur de l’actuelle Politique gouvernementale pour l’éducation des adultes et la formation continue (par la Commission);
 - sur les défis et les besoins découlant de l’intégration de l’intelligence artificielle dans le marché du travail au Québec (par la Commission);
 - sur l’appréciation de la reddition de comptes des comités consultatifs (par la Direction du développement des compétences et de l’intervention sectorielle).

D’une manière générale, le Comité consultatif continuera d’explorer davantage les différents moyens autres que l’avis (lettre, note, court rapport, etc.) pour alimenter régulièrement la réflexion du Ministère et de la Commission sur les obstacles rencontrés par les personnes handicapées et sur les moyens de les lever.

- S.O.

ORIENTATION 3

Susciter et développer la concertation et le partenariat la mise en œuvre d'activités telles que :

- Animer une assemblée des représentative des trois catégories (organismes spécialisés en développement de l'employabilité, entreprises ou associations d'entreprises, syndicats ou autres associations de travailleuses ou de travailleurs);
- Mettre en place des comités de travail internes sur la gestion de l'organisation ou des comités ad hoc pour la réalisation de leur plan d'action;
- Collaborer avec les divers partenaires œuvrant en matière de formation continue de la main-d'œuvre lorsque cela est requis et concerne leur mandat;
- Participer à des comités externes œuvrant sur des enjeux touchant la main-d'œuvre, notamment ceux mis en place par la CPMT et le Ministère;
- Collaborer entre CC sur des questions relatives à des problématiques communes et transversales;
- Collaborer avec les CSMO et avec les CRPMT relativement à des enjeux vécus par certains secteurs en matière d'emploi et de développement des compétences des groupes sous-représentés, en mettant à profit leur expertises, en accord avec la Politique d'intervention sectorielle *Une main d'œuvre qualifiée pour un Québec prospère et inclusif*.

○ Implication dans le comité de pilotage du projet « Accompagnement des syndicats »

- Ce comité a été créé pour donner une suite opérationnelle aux travaux engagés par le Comité consultatif sur le sujet dès 2018. Sous la responsabilité du Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées, ce comité est constitué de représentants et représentantes de ce regroupement, de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, de la Centrale des syndicats du Québec et d'un service spécialisé de main-d'œuvre pour personnes handicapées recommandé par le Regroupement. La coordonnatrice du Comité consultatif en fait également partie à titre de partenaire.

Deux projets ont été financés par la Commission. Un troisième projet pourrait voir le jour. Le cas échéant, le Comité consultatif sera toujours un des partenaires et continuera à siéger au comité de pilotage.

○ Implication dans la communauté de pratique des comités consultatifs

- Cette communauté regroupe les coordonnatrices et coordonnateurs des comités consultatifs et est conduite par eux. La coordonnatrice participe aux travaux de la communauté de pratique. Les membres du Comité consultatif ont été appelés à participer à l'événement destiné à faire travailler ensemble les membres des différents comités consultatifs sur l'intersectionnalité (23 avril 2025).

○ Collaboration avec plusieurs comités sectoriels de main-d'œuvre et en ce qui concerne des pôles d'expertise

- Exemples :
 - Conseil québécois des ressources humaines en tourisme : Poursuite de la collaboration autour des journées portes ouvertes (avril 2025);
 - EnviroCompétences (pôle d'expertise en transition verte) : Poursuite du Portrait des personnes handicapées dans le secteur;
 - TechnoCompétences : Implication dans le comité organisateur de l'événement « Soutien des nouvelles technologies à l'emploi des personnes handicapées » et dans le comité mixte « Boîte à outils Développement des compétences des personnes handicapées »;
 - Détail Québec : Participation à un balado;
 - Pôle d'expertise en information sur le marché du travail : Poursuite de la collaboration (ex. : intégration de données sur les personnes handicapées dans les diagnostics sectoriels).

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

Comité consultatif Personnes Immigrantes

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

Perspectives 2025-2026

- Identifier un maximum de cinq (5) enjeux.
- Identifier un maximum de trois (3) activités significatives pour chacune des thématiques ci-dessous.

Principaux enjeux

Enjeu 1

- Accès aux services publics d’emploi pour les personnes immigrantes autorisées à travailler au Québec.
Malgré l’incertitude qui plane sur les effets des tarifs douaniers, le marché du travail reste dans un contexte de pénurie de main-d’œuvre. Ce contexte qui est exacerbé par les restrictions en lien avec le recours aux recrutements internationaux. Il est donc important de faciliter l’accès au marché du travail de toute personne immigrante autorisée à travailler au Québec.

Enjeu 2

- Impact de la réduction du nombre de résidents non permanents sur le marché du travail
Les objectifs gouvernementaux pour réduire le nombre de résidents non permanents vont impacter certains secteurs d’activité. Pensons notamment au secteur du commerce de détail qui emploie un grand nombre d’étudiants internationaux qui représentent des milliers d’équivalents temps complet pour l’industrie.

Enjeu 3

- Développement de la francisation en milieu de travail
Le CCPI a déposé un avis sur la francisation en milieu de travail des bénéficiaires du programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). À cette occasion il a été constaté la nécessité de faciliter l’accès à la francisation des travailleuses et travailleurs issus de l’immigration.

Enjeu 4

- Accompagnement des petites et moyennes entreprises (PME) et surtout des très petites entreprises (TPE) pour intégrer dans leur gestion prévisionnelle de la main-d’œuvre l’embauche de personnes immigrantes.
La pénurie de main-d’œuvre touche tout type d’entreprises notamment en région. Toutefois, les PME et surtout les TPE, par manque de connaissance et d’information sur le bassin de main-d’œuvre de personnes immigrantes manquent des opportunités de recrutement pour répondre à leurs besoins.

ORIENTATION 1

Documenter la situation des groupes sous-représentés sur le marché du travail par la mise en œuvre des activités suivantes :

- Dresser de façon périodique un portrait des enjeux et des problématiques des groupes sous-représentés sur le marché du travail en matière d'intégration et de maintien en emploi;
- Produire des études spécifiques permettant de documenter des situations particulières des groupes sous-représentés sur le marché du travail;
- Développer du matériel pour sensibiliser les entreprises aux enjeux vécus en matière d'emploi par les groupes sous-représentés;
- Identifier les meilleures pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion pour lever les obstacles d'accès au marché du travail des groupes sous-représentés, favoriser leur maintien en emploi et leur développement professionnel;
- Recueillir et partager l'information en la diffusant de façon adaptée selon les publics cibles, notamment auprès des CSMO et des CRPMT;
- Rester à l'affût à l'égard de l'évolution du marché du travail et des politiques, stratégies et services gouvernementaux relatifs à l'emploi ayant un impact sur les groupes sous-représentés.

- Réalisation d'un portrait socioéconomique des demandeurs d'asile au Québec.

- Diffusion d'une vidéo sur l'étude : « Analyse des programmes de rehaussement de compétences et de requalification de la main-d'œuvre en lien avec les besoins des personnes immigrantes » et de l'étude sur la régionalisation de l'immigration réalisée pour le compte du CCPI « La régionalisation : une mosaïque d'initiatives en quête de cohérence ».

- Mener une veille sur les législations canadiennes et québécoises qui touchent l'immigration.

ORIENTATION 2

Conseiller la CPMT et le Ministère sur la mise en place d'actions, d'initiatives et de stratégies favorisant l'intégration et le maintien en emploi des groupes sous-représentés :

- Contribuer à l'élaboration d'orientations, de stratégies ou de plans d'action sous la responsabilité de la CPMT ou du Ministère;
- Émettre des avis, formuler des recommandations et proposer des pistes d'intervention appropriées dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi;
- Répondre aux demandes de la CPMT ou du Ministère sur des enjeux ciblés du marché du travail;
- Conseiller et soutenir la CPMT et le Ministère dans leurs contributions à des politiques, à des stratégies ou à des plans d'action gouvernementaux;
- Soutenir la CPMT dans les recommandations qu'elle adresse à ses ministères en vue de répondre aux besoins du marché du travail.

- Rencontre régulière avec la direction des programmes d'emploi et des stratégies (DPES) du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), notamment une rencontre annuelle avec chaque collègue du CCPI.

- À la demande du MESS, participation à la vigie des partenaires concernant l'impact sur les tarifs douaniers.

- Possibilité d'avis sur la régionalisation de l'immigration pour donner suite à l'étude réalisée pour le compte du CCPI « La régionalisation : une mosaïque d'initiatives en quête de cohérence » et Possibilité d'avis sur la requalification et le rehaussement de la main-d'œuvre des personnes immigrantes à la suite de l'étude réalisée pour le compte du CCPI : « Analyse des programmes de rehaussement de compétences et de requalification de la main-d'œuvre en lien avec les besoins des personnes immigrantes ».

ORIENTATION 3

Susciter et développer la concertation et le partenariat la mise en œuvre d'activités telles que :

- Animer une assemblée des représentants des trois catégories (organismes spécialisés en développement de l'employabilité, entreprises ou associations d'entreprises, syndicats ou autres associations de travailleuses ou de travailleurs);
- Mettre en place des comités de travail internes sur la gestion de l'organisation ou des comités ad hoc pour la réalisation de leur plan d'action;
- Collaborer avec les divers partenaires œuvrant en matière de formation continue de la main-d'œuvre lorsque cela est requis et concerne leur mandat;
- Participer à des comités externes œuvrant sur des enjeux touchant la main-d'œuvre, notamment ceux mis en place par la CPMT et le Ministère;
- Collaborer entre CC sur des questions relatives à des problématiques communes et transversales;
- Collaborer avec les CSMO et avec les CRPMT relativement à des enjeux vécus par certains secteurs en matière d'emploi et de développement des compétences des groupes sous-représentés, en mettant à profit leurs expertises, en accord avec la Politique d'intervention sectorielle *Une main-d'œuvre qualifiée pour un Québec prospère et inclusif*.

- Participation au Groupe de Travail en Immigration de la CPMT.

- Animation deux comités de travail. Un pour les études, recherche ou autres analyses mises en œuvre par le CCPI. Chaque comité est composé minimalement d'un membre du collège « représentants des travailleuses et travailleurs », un membre du collège « organismes spécialisés dans le développement de l'employabilité, un membre du collège « représentants d'employeurs » et un membre du « milieu associatif ».

- Collaboration avec le comité consultatif (CC) des québécois et québécois d'expression anglaise (CCQEA), le CC des Premières Nations et des Inuit relatif au marché du travail pour un projet de recherche sur l'impact de la francisation pour accéder au marché du travail et se maintenir en emploi.
- Soutien à un projet de recherche du Comité consultatif 45+ sur les personnes immigrantes de plus de 45 ans.



Premières Nation et Inuit (CCPNIMT)

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit relatif au marché du travail

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et
Commission des partenaires du marché du travail

Perspectives 2025-2026

- Identifier un maximum de cinq (5) enjeux.
- Identifier un maximum de trois (3) activités significatives pour chacune des thématiques ci-dessous.

Principaux enjeux

Enjeu 1

- **SCOLARITÉ**
 - En 2021, chez les membres des Premières Nations et les Inuit n'ayant aucun diplôme (31,3 % des membres des Premières Nations de plus de 15 ans et 60,1 % des Inuit de plus de 15 ans), les taux d'emploi étaient plus faibles (40,6 % chez les membres des Premières Nations et 49,9 % chez les Inuit) que ceux observés pour l'ensemble des membres des Premières Nations et des Inuit (58,6 % chez les membres des Premières Nations et 59,2 % chez les Inuit), et particulièrement par rapport aux plus scolarisés (ceux ayant un baccalauréat ou plus). Chez ceux-ci, les taux d'emploi étaient de 76,3 % et 74,1 % respectivement.
 - Il y a 10,0 % de membres de Premières Nations et 2,6 % d'Inuit qui détiennent un diplôme universitaire. La proportion est de 23,5 % pour l'ensemble de la population québécoise.

Enjeu 2

- **PRINCIPALES PROBLÉMATIQUES EN LIEN AVEC L'EMPLOI ET LA FORMATION**
 - La structure démographique pour les Premières Nations et les Inuit (dans une communauté et hors communauté) se caractérise par une forte proportion de jeunes qui sont déjà ou seront sous peu en âge de travailler, ce qui laisse présager qu'à court terme, il y aura une hausse substantielle de la population à la recherche d'un emploi.
 - Les obstacles à l'éducation et au développement économique de même que les critères d'admissibilité à certains programmes contribuent à une faible participation des membres des Premières Nations et des Inuit au marché du travail.
 - Les membres des Premières Nations et les Inuit répondent difficilement aux critères d'admission aux programmes de formation technique ou professionnelle et ceux qui sont admis à de tels programmes éprouvent des difficultés à les terminer.

Enjeu 3

- **DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE**
 - « La discrimination systémique peut entraver le parcours d'un individu tout au long de sa vie et même avoir des effets négatifs sur plusieurs générations. [...] impossible de nier la discrimination systémique dont sont victimes les membres des Premières Nations et les Inuit dans leurs relations avec les services publics [...] ». Les informations en lien avec les obstacles et les écarts sont, en grande partie, liées à cette discrimination selon le rapport de la Commission Viens.

Enjeu 4

- **MANQUE D'ARRIMAGE ENTRE LES EMPLOYEURS ET LA MAIN-D'OEUVRE**
 - Le manque d'arrimage entre les employeurs et la main-d'œuvre disponible chez les Premières Nations et les Inuit a des répercussions sur les questions liées à l'embauche, à la productivité, au maintien en emploi et à la main-d'œuvre qualifiée. La Stratégie ministérielle d'insertion socioprofessionnelle des Premières Nations et des Inuit du Ministère devrait améliorer la situation, selon le plan d'action 2024-2029.

ORIENTATION 1

Documenter la situation des groupes sous-représentés sur le marché du travail par la mise en œuvre des activités suivantes :

○ Dresser de façon périodique un portrait des enjeux et des problématiques des groupes sous-représentés sur le marché du travail en matière d'intégration et de maintien en emploi; ○ Produire des études spécifiques permettant de documenter des situations particulières des groupes sous-représentés sur le marché du travail; ○ Développer du matériel pour sensibiliser les entreprises aux enjeux vécus en matière d'emploi par les groupes sous-représentés; ○ Identifier les meilleures pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion pour lever les obstacles d'accès au marché du travail des groupes sous-représentés, favoriser leur maintien en emploi et leur développement professionnel; ○ Recueillir et partager l'information en la diffusant de façon adaptée selon les publics cibles, notamment auprès des CSMO et des CRPMT; ○ Rester à l'affût à l'égard de l'évolution du marché du travail et des politiques, stratégies et services gouvernementaux relatifs à l'emploi ayant un impact sur les groupes sous-représentés.	○ Réaliser un portrait, en collaboration avec le Comité consultatif Jeunes, des pratiques actuelles en matière d'employabilité utilisées pour les jeunes membres des Premières Nations et les jeunes Inuit au Québec et cibler les pratiques les plus efficaces et prometteuses.
	○ Étudier la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et collaborer à l'établissement et au développement de propositions sur les difficultés liées à l'application de cette loi dans des organismes publics, en collaboration avec le Comité consultatif Personnes handicapées et le Comité Consultatif Personnes Immigrantes.
	○ Faire connaître les métiers pour lesquels une pénurie de main-d'œuvre touche des organisations et des entreprises liées aux Premières Nations et aux Inuit et mener une enquête sur les besoins et les profils liés à la main-d'œuvre.

ORIENTATION 2

Conseiller la CPMT et le Ministère sur la mise en place d'actions, d'initiatives et de stratégies favorisant l'intégration et le maintien en emploi des groupes sous-représentés :

- Contribuer à l'élaboration d'orientations, de stratégies ou de plans d'action sous la responsabilité de la CPMT ou du Ministère;
- Émettre des avis, formuler des recommandations et proposer des pistes d'intervention appropriées dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi;
- Répondre aux demandes de la CPMT ou du Ministère sur des enjeux ciblés du marché du travail;
- Conseiller et soutenir la CPMT et le Ministère dans leurs contributions à des politiques, à des stratégies ou à des plans d'action gouvernementaux;
- Soutenir la CPMT dans les recommandations qu'elle adresse à ses ministères en vue de répondre aux besoins du marché du travail.

- Participer au développement et à la révision de la Stratégie ministérielle d'insertion socioprofessionnelle des Premières Nations et des Inuit 2024-2029 et mettre en œuvre des activités de communication et de promotion afin de faire connaître la Stratégie aux organisations liées aux Premières Nations et aux Inuit ainsi qu'aux partenaires du marché du travail.

- Produire un avis conjoint avec le Comité consultatif Clientèle judiciairisée adulte pour soutenir l'insertion socioprofessionnelle des hommes judiciairisés qui sont des membres des Premières Nations ou des Inuit.

- Mener une étude sur les pratiques les plus prometteuses dans le milieu de l'emploi et de la formation pour les jeunes membres des Premières Nations et les jeunes Inuit et rédiger avec le Comité consultatif Jeunes une note portant sur les enjeux ciblés et les recommandations faites à la suite des travaux menés en collaboration avec le comité de pilotage et de l'étude qui s'est terminée en 2025-2026.

ORIENTATION 3

Susciter et développer la concertation et le partenariat la mise en œuvre d'activités telles que :

- Animer une assemblée des représentative des trois catégories (organismes spécialisés en développement de l'employabilité, entreprises ou associations d'entreprises, syndicats ou autres associations de travailleuses ou de travailleurs);
- Mettre en place des comités de travail internes sur la gestion de l'organisation ou des comités ad hoc pour la réalisation de votre plan d'action;
- Collaborer avec les divers partenaires œuvrant en matière de formation continue de la main-d'œuvre lorsque cela est requis et concerne leur mandat;
- Participer à des comités externes œuvrant sur des enjeux touchant la main-d'œuvre, notamment ceux mis en place par la CPMT et le Ministère;
- Collaborer entre CC sur des questions relatives à des problématiques communes et transversales;
- Collaborer avec les CSMO et avec les CRPMT relativement à des enjeux vécus par certains secteurs en matière d'emploi et de développement des compétences des groupes sous-représentés, en mettant à profit leur expertises, en accord avec la Politique d'intervention sectorielle Une main d'œuvre qualifiée pour un Québec prospère et inclusif.

- Participer au *Colloque inter-CC*, organisé par la communauté de pratique de la coordination des comités consultatifs liés à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) qui permettra aux comités consultatifs de mieux travailler ensemble, de mieux comprendre l'intersectionnalité et les enjeux et les problématiques liés aux groupes représentés et de cibler ceux qui sont transversaux.
- Créer une stratégie globale multipartenaire, qui peut inclure les employeurs, les comités sectoriels, les directions régionales de Services Québec et les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT), à l'échelle régionale pour les Autochtones et un cadre d'action qui vise à augmenter le nombre de personnes sur le marché du travail (objectif principal).
- Participer aux activités du comité de suivi de la Stratégie ministérielle d'insertion socioprofessionnelle des Premières Nations et Inuit et mettre en œuvre le plan d'action lié à la Stratégie.

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

Comité consultatif des Québécoises et Québécois d'expression anglaise

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

ORIENTATION 1

Documenter la situation des groupes sous-représentés sur le marché du travail par la mise en œuvre des activités suivantes :

- Dresser de façon périodique un portrait des enjeux et des problématiques des groupes sous-représentés sur le marché du travail en matière d'intégration et de maintien en emploi
- Produire des études spécifiques permettant de documenter des situations particulières des groupes sous-représentés sur le marché du travail;
- Développer du matériel pour sensibiliser les entreprises aux enjeux vécus en matière d'emploi par les groupes sous-représentés;
- Identifier les meilleures pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion pour lever les obstacles d'accès au marché du travail des groupes sous-représentés, favoriser leur maintien en emploi et leur développement professionnel;
- Recueillir et partager l'information en la diffusant de façon adaptée selon les publics cibles, notamment auprès des CSMO et des CRPMT;
- Rester à l'affût à l'égard de l'évolution du marché du travail et des politiques, stratégies et services gouvernementaux relatifs à l'emploi ayant un impact sur les groupes sous-représentés.

- **Addenda au portrait de la clientèle :**

- Compléter le [portrait](#) socio-économique des Québécoises et Québécois d'expression anglaise dressé en 2024. L'addenda permettra d'approfondir l'analyse en examinant la situation des Québécoises et Québécois d'expression anglaise et des Québécoises et Québécois d'expression française selon le statut d'immigrant ou l'identité autochtone, à partir des données du recensement de 2021.
- Faire état des réalités et les besoins de la communauté à travers différents sous-groupes de la population.

- **Projet sur les services publics d'emploi :**

- Se pencher sur l'accessibilité des services publics d'emploi au Québec pour les Québécoises et Québécois d'expression anglaise. L'étude portera sur les politiques, programmes et infrastructures existants, tout en ciblant les obstacles pour les fournisseurs et les utilisateurs.
- Proposer des pistes de solution pour améliorer l'accès aux services publics d'emploi pour la population d'expression anglaise.

- **Projet au sujet de la francisation, réalisé en collaboration avec le Comité consultatif des personnes immigrantes et le Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit relatif au marché du travail :**

- Évaluer les répercussions de la loi 14 et de la nouvelle structure de Francisation Québec sur les groupes sous-représentés, incluant les immigrants, les Premières Nations et les Inuit et les Québécoises et Québécois d'expression anglaise.
- Explorer les principaux enjeux liés à l'accès aux services de Francisation Québec et à l'utilisation de ceux-ci et à l'application de la loi 14 dans les milieux de travail, que ce soit pour les employeurs ou pour leurs employés.
- Cibler les bonnes pratiques de francisation à adopter et les changements à apporter aux politiques publiques en fonction des personnes appartenant à groupes sous-représentés qui font face aux défis liés à la francisation pour l'accès à des emplois et pour le maintien en emploi.

ORIENTATION 2 Conseiller la CPMT et le Ministère sur la mise en place d’actions, d’initiatives et de stratégies favorisant l’intégration et le maintien en emploi des groupes sous-représentés : ○ Contribuer à l’élaboration d’orientations, de stratégies ou de plans d’action sous la responsabilité de la CPMT ou du Ministère; ○ Émettre des avis, formuler des recommandations et proposer des pistes d’intervention appropriées dans les domaines de la main-d’œuvre et de l’emploi; ○ Répondre aux demandes de la CPMT ou du Ministère sur des enjeux ciblés du marché du travail; ○ Conseiller et soutenir la CPMT et le Ministère dans leurs contributions à des politiques, à des stratégies ou à des plans d’action gouvernementaux; ○ Soutenir la CPMT dans les recommandations qu’elle adresse à ses ministères en vue de répondre aux besoins du marché du travail	• Projet sur les perceptions des employeurs à l'égard des Québécoises et Québécois d’expression anglaise : ○ Présenter les perceptions des employeurs québécois concernant l'embauche et l'intégration des personnes d’expression anglaise. ○ Analyser leurs expériences, leur connaissance des mesures de soutien existantes et leurs besoins pour favoriser l’intégration et la rétention des travailleurs d’expression anglaise. ○ Formuler des pistes de solution pour la Commission et le Ministère sur le type de soutien requis pour favoriser l'intégration professionnelle et le maintien en emploi de la clientèle.
	• Projet sur les services publics d’emploi : ○ Montrer les défis potentiels en matière de prestation de services et les lacunes pour l’accès aux services publics d’emploi pour les personnes d’expression anglaise, et informer les parties prenantes sur l’état actuel des services pour ces personnes. ○ Suggérer des pistes de solution pour lever les obstacles rencontrés par les fournisseurs offrant des services publics d’emploi et les utilisateurs qui accèdent à ces services.
	• Projet au sujet de la francisation, réalisé en collaboration avec le Comité consultatif des personnes immigrantes et le Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit relatif au marché du travail : ○ Analyser la situation concernant les politiques publiques et les similitudes et différences entre les groupes ciblés par rapport aux lois et mesures de francisation, cibler des pistes de solution et formuler des recommandations sur la manière de mieux atteindre et servir ces groupes en matière de francisation.

ORIENTATION 3

**Susciter et développer la concertation et le partenariat
la mise en œuvre d'activités telles que :**

- Animer une assemblée des représentative des trois catégories (organismes spécialisés en développement de l'employabilité, entreprises ou associations d'entreprises, syndicats ou autres associations de travailleuses ou de travailleurs);
- Mettre en place des comités de travail internes sur la gestion de l'organisation ou des comités ad hoc pour la réalisation de votre plan d'action;
- Collaborer avec les divers partenaires œuvrant en matière de formation continue de la main-d'œuvre lorsque cela est requis et concerne leur mandat;
- Participer à des comités externes œuvrant sur des enjeux touchant la main-d'œuvre, notamment ceux mis en place par la CPMT et le Ministère;
- Collaborer entre CC sur des questions relatives à des problématiques communes et transversales;
- Collaborer avec les CSMO et avec les CRPMT relativement à des enjeux vécus par certains secteurs en matière d'emploi et de développement des compétences des groupes sous-représentés, en mettant à profit leur expertises, en accord avec la Politique d'intervention sectorielle *Une main d'œuvre qualifiée pour un Québec prospère et inclusif*.

- **Partenariat avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre en tourisme :**
 - Améliorer la compréhension des réalités et des besoins des travailleurs et travailleuses d'expression anglaise dans le secteur touristique.
 - Effectuer une enquête sur les travailleurs ou les entreprises touristiques du Québec afin d'avoir une meilleure vision de la situation quant à l'accès à l'emploi et la rétention de la main-d'œuvre en ce qui concerne les Québécoises et Québécois d'expression anglaise.
- **Collaboration avec des comités sectoriels pour une meilleure connaissance des réalités des différentes clientèles :**
 - Formuler des questions pour améliorer la compréhension des défis et des enjeux auxquels font face les Québécoises et Québécois d'expression anglaise dans leurs secteurs.
 - Discuter de l'inclusion de ces questions dans les diagnostics sectoriels des comités sectoriels de main-d'œuvre.
- **Participation aux activités du Comité régional de Montréal sur les services d'emploi destinés aux Québécoises et aux Québécois d'expression anglaise :**
 - Participer aux activités de ce comité, créé en 2023 par la Direction générale de Services Québec de Montréal.
 - Examiner les services d'emploi financés par le gouvernement et offerts aux Québécoises et Québécois d'expression anglaise dans la région de Montréal.
 - Cibler des façons d'améliorer ces services afin de mieux répondre à leurs besoins.



Travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus (CC45+)

SOMMAIRE DES PERSPECTIVES

2025-2026

Comité consultatif pour les travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus

Présenté à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

Perspectives 2025-2026

- Indiquer un maximum de cinq (5) enjeux.
- Indiquer un maximum de trois (3) activités significatives pour chacune des thématiques ci-dessous.

Principaux enjeux

Enjeu 1

- Le vieillissement démographique continue de s’accélérer et provoque des effets prégnants sur le marché du travail québécois, notamment en ce qui a trait à la disponibilité de la main-d’œuvre et à l’âge et au niveau d’expérience de cette dernière.

Enjeu 2

- Le taux d’emploi des femmes de 60 à 69 ans demeure plus faible que celui des hommes (32,3 % contre 46,0 %) ¹⁰. Si les écarts observés quant au taux d’emploi selon le sexe diminuent depuis plusieurs années, cela s’applique moins pour les personnes de 55 ans et plus, et particulièrement pour celles de 60 à 69 ans.

Enjeu 3

- Plusieurs indicateurs économiques laissent présager un ralentissement structurel de l’économie. Si les légères hausses du taux de chômage ne s’expliquent pas encore par un nombre croissant de mises à pied, il est néanmoins possible de souligner que les travailleuses et travailleurs expérimentés constituent un groupe sous-représenté sur le marché du travail qui est particulièrement vulnérable aux variations économiques.

Enjeu 4

- Pour les travailleuses et travailleurs, le maintien en emploi est indissociable de l’employabilité, de telle sorte que l’accès à une formation adaptée et continue est essentiel pour répondre de manière dynamique et pragmatique aux nouvelles réalités du marché du travail. Or, cet accès est restreint pour les travailleuses et travailleurs expérimentés.

ORIENTATION 1

Documenter la situation des groupes sous-représentés sur le marché du travail par la mise en œuvre des activités suivantes :

- Dresser de façon périodique un portrait des enjeux et des problématiques des groupes sous-représentés sur le marché du travail en matière d'intégration et de maintien en emploi;
- Produire des études spécifiques permettant de documenter des situations particulières des groupes sous-représentés sur le marché du travail;
- Développer du matériel pour sensibiliser les entreprises aux enjeux vécus en matière d'emploi par les groupes sous-représentés;
- Identifier les meilleures pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion pour lever les obstacles d'accès au marché du travail des groupes sous-représentés, favoriser leur maintien en emploi et leur développement professionnel;
- Recueillir et partager l'information en la diffusant de façon adaptée selon les publics cibles, notamment auprès des CSMO et des CRPMT;
- Rester à l'affût à l'égard de l'évolution du marché du travail et des politiques, stratégies et services gouvernementaux relatifs à l'emploi ayant un impact sur les groupes sous-représentés.

- Portrait des travailleuses et travailleurs expérimentés au Québec

- Analyses sectorielles

- Projet de recherche sur le maintien en emploi des travailleuses de 55 ans et plus, en collaboration avec le Comité consultatif Femmes

ORIENTATION 2

Conseiller la CPMT et le Ministère sur la mise en place d'actions, d'initiatives et de stratégies favorisant l'intégration et le maintien en emploi des groupes sous-représentés :

- Contribuer à l'élaboration d'orientations, de stratégies ou de plans d'action sous la responsabilité de la CPMT ou du Ministère;
- Émettre des avis, formuler des recommandations et proposer des pistes d'intervention appropriées dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi;
- Répondre aux demandes de la CPMT ou du Ministère sur des enjeux ciblés du marché du travail;
- Conseiller et soutenir la CPMT et le Ministère dans leurs contributions à des politiques, à des stratégies ou à des plans d'action gouvernementaux;
- Soutenir la CPMT dans les recommandations qu'elle adresse à ses ministères en vue de répondre aux besoins du marché du travail.

- Possibilité de production d'un avis sur le maintien en emploi des travailleuses de 55 ans et plus

- Possibilité de production d'un avis ou d'une lettre sur l'accès aux services publics d'emploi pour les personnes appartenant à des groupes sous-représentés, en collaboration avec l'ensemble des comités consultatifs

- Webinaire sur le portrait de la situation des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus au Québec

ORIENTATION 3

Susciter et développer la concertation et le partenariat la mise en œuvre d'activités telles que :

- Animer une assemblée des représentative des trois catégories (organismes spécialisés en développement de l'employabilité, entreprises ou associations d'entreprises, syndicats ou autres associations de travailleuses ou de travailleurs);
- Mettre en place des comités de travail internes sur la gestion de l'organisation ou des comités ad hoc pour la réalisation de votre plan d'action;
- Collaborer avec les divers partenaires œuvrant en matière de formation continue de la main-d'œuvre lorsque cela est requis et concerne leur mandat;
- Participer à des comités externes œuvrant sur des enjeux touchant la main-d'œuvre, notamment ceux mis en place par la CPMT et le Ministère;
- Collaborer entre CC sur des questions relatives à des problématiques communes et transversales;
- Collaborer avec les CSMO et avec les CRPMT relativement à des enjeux vécus par certains secteurs en matière d'emploi et de développement des compétences des groupes sous-représentés, en mettant à profit leur expertises, en accord avec la Politique d'intervention sectorielle *Une main d'œuvre qualifiée pour un Québec prospère et inclusif*.

- Communauté de pratique des comités consultatifs

- Comité de pilotage du colloque entre comités consultatifs d'avril 2023

- Lac-à-l'épaule afin d'établir un cahier de positions sur les enjeux plus politiques au sujet desquels les membres du Comité qui assurent la coordination peuvent être questionnés

